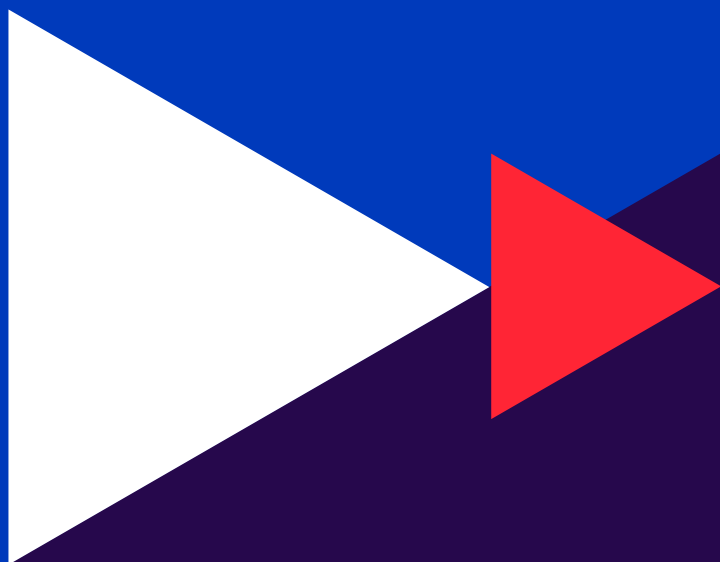




Organisation
internationale
du Travail

Compte rendu des travaux

Conférence internationale du Travail
112^e session, 2024



► **Compte rendu des travaux**



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Cet ouvrage est soumis à une licence Creative Commons Attribution 4.0 International. Les conditions applicables à cette licence sont présentées à l'adresse suivante: <https://creativecommons.org/licences/by/4.0/deed.fr>. L'utilisateur est autorisé à réutiliser et à partager (copier et redistribuer) l'ouvrage original ou à l'adapter (le remanier, le transformer ou s'en servir pour créer un nouveau produit) conformément aux termes de ladite licence. L'utilisateur doit clairement indiquer que l'OIT est la source de l'ouvrage et faire état de toute modification apportée au contenu original. L'utilisation de l'emblème, du nom et du logo de l'OIT n'est pas autorisée dans le cadre de traductions, d'adaptations ou d'autres œuvres dérivées.

Citation – L'utilisateur doit faire état de toute modification apportée à cet ouvrage. L'ouvrage doit être cité comme suit: *Compte rendu des travaux* – Conférence internationale du Travail, 112^e session, Genève: Bureau international du Travail, 2024. © OIT.

Traductions – Si cet ouvrage fait l'objet d'une traduction, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une traduction d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette traduction n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette traduction, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Adaptations – Si cet ouvrage fait l'objet d'une adaptation, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une adaptation d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette adaptation n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une adaptation officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette adaptation, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Œuvres de tiers – La licence Creative Commons ne s'applique pas aux œuvres incluses dans cette publication qui ne relèvent pas du droit d'auteur de l'OIT. Lorsqu'une œuvre est attribuée à un tiers, l'utilisateur de l'œuvre est seul responsable d'obtenir les autorisations nécessaires auprès du détenteur des droits et sera tenu pour seul responsable en cas de violation alléguée.

Tout différend auquel la présente licence pourra donner lieu et qui ne pourra pas être résolu à l'amiable sera soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). Les parties seront liées par toute sentence arbitrale rendue en tant que règlement définitif du différend.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée à l'unité des Publications de l'OIT (Droits et licences) à l'adresse rights@ilo.org. Des informations concernant les publications et les produits numériques de l'OIT peuvent être consultées à cette adresse: www.ilo.org/publns.

ISBN 978-92-2-039779-4 (pdf Web)

Également disponible en anglais: *Record of proceedings* – International Labour Conference, 112th Session, ISBN 978-92-2-039775-6 (pdf Web); et en espagnol: *Actas* – Conferencia Internacional del Trabajo, 112.^a reunión, ISBN 978-92-2-039777-0 (pdf Web).

Les désignations utilisées dans les publications et bases de données de l'OIT, qui sont conformes à la pratique de l'Organisation des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique de tout pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières ou limites.

Les opinions et vues exprimées dans la présente publication sont propres à son ou ses auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions, les vues ou la politique de l'OIT.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

► Table des matières

Table des matières thématique

	Compte rendu n°
Séance plénière – Ouverture de la 112^e session de la Conférence internationale du Travail.....	9A
Première question à l'ordre du jour: Rapports du Président du Conseil d'administration et du Directeur général	
Transcription de la discussion des rapports du Directeur général et du Président du Conseil d'administration	
Deuxième question à l'ordre du jour: Programme et budget et autres questions	
Rapport de la Commission des finances	4A
Séance plénière – Rapport de la Commission des finances: présentation et approbation.....	4B
Troisième question à l'ordre du jour: Informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations	
Rapport de la Commission de l'application des normes	
Première partie: Rapport général.....	5A
Deuxième partie: Discussion de l'Étude d'ensemble et de la situation dans certains pays.....	5B
Séance plénière – Rapport de la Commission de l'application des normes: présentation, discussion et approbation	5C
Quatrième question à l'ordre du jour: Protection contre les dangers biologiques (action normative, première discussion)	
Rapports de la Commission normative sur les dangers biologiques	
Résultat des travaux de la Commission normative sur les dangers biologiques: Résolution et conclusions proposées à la Conférence pour adoption	6A
Rapport de la Commission normative sur les dangers biologiques	6B
Séance plénière – Résultat des travaux de la Commission normative sur les dangers biologiques	6C

Compte rendu n°

Cinquième question à l'ordre du jour: Discussion récurrente sur l'objectif stratégique des principes et droits fondamentaux au travail

Rapports de la Commission chargée de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail

Résultat des travaux de la Commission chargée de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail: Résolution proposée et conclusions présentées à la Conférence pour adoption 7A

Rapport de la Commission récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail 7B

Séance plénière – Résultat des travaux de la Commission chargée de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail: présentation et discussion 7C

Sixième question à l'ordre du jour: Le travail décent et l'économie du soin (discussion générale)

Rapports de la Commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie du soin

Résultat des travaux de la Commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie du soin: Résolution proposée et conclusions présentées à la Conférence pour adoption 8A

Rapport de la Commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie du soin 8B

Séance plénière – Résultat des travaux de la Commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie du soin: présentation et discussion 8C

Septième question à l'ordre du jour: Abrogation de quatre conventions internationales du travail

Rapport de la Commission des affaires générales 2A

Séance plénière – Rapport de la Commission des affaires générales: présentation du rapport de la commission, dont la Conférence prend note, et adoption de la recommandation formulée par la commission 2B

Résultats des élections au Conseil d'administration du Bureau international du Travail pour la période 2024-2027

1

Pouvoirs

Premier rapport de la Commission de vérification des pouvoirs 3A

Deuxième rapport de la Commission de vérification des pouvoirs 3B

Séance plénière – Rapports de la Commission de vérification des pouvoirs 3C

Premier rapport de la Commission de vérification des pouvoirs: présentation du rapport, dont la Conférence prend note (11 juin 2024)

Compte rendu n°

Deuxième rapport de la Commission de vérification des pouvoirs: présentation du rapport, dont la Conférence prend note, et approbation des propositions de la commission (14 juin 2024)

Séance plénière – Dialogue stratégique avec les cofacilitateurs chargés du processus intergouvernemental préparatoire du deuxième Sommet mondial pour le développement social	9B
Séance plénière – Forum inaugural de la Coalition mondiale pour la justice sociale	9C
Séance plénière – Clôture de la 112^e session de la Conférence internationale du Travail	9D

Table des matières par compte rendu

Compte rendu n°

1	Résultats des élections au Conseil d'administration du Bureau international du Travail pour la période 2024-2027
----------	---

Rapports de la Commission des affaires générales

2A	Rapport de la Commission des affaires générales
2B	Séance plénière – Rapport de la Commission des affaires générales: présentation du rapport de la commission, dont la Conférence prend note, et adoption de la recommandation formulée par la commission

Rapports de la Commission de vérification des pouvoirs

3A	Premier rapport de la Commission de vérification des pouvoirs
3B	Deuxième rapport de la Commission de vérification des pouvoirs
3C	Séance plénière – Rapports de la Commission de vérification des pouvoirs Premier rapport de la Commission de vérification des pouvoirs: présentation du rapport, dont la Conférence prend note Deuxième rapport de la Commission de vérification des pouvoirs: présentation du rapport, dont la Conférence prend note, et approbation des propositions de la commission

Rapports de la Commission des finances

4A	Rapport de la Commission des finances
4B	Séance plénière – Rapport de la Commission des finances: présentation et approbation

Rapport de la Commission de l'application des normes

5A	Première partie: Rapport général
5B	Deuxième partie: Discussion de l'Étude d'ensemble et de la situation dans certains pays
5C	Séance plénière – Rapport de la Commission de l'application des normes: présentation, discussion et approbation

Rapports de la Commission normative: Les dangers biologiques

- 6A Résultat des travaux de la Commission normative sur les dangers biologiques: Résolution et conclusions proposées à la Conférence pour adoption
- 6B Rapport de la Commission normative sur les dangers biologiques
- 6C Séance plénière – Résultat des travaux de la Commission normative sur les dangers biologiques

Rapports de la Commission chargée de la discussion récurrente: Les principes et droits fondamentaux au travail

- 7A Résultat des travaux de la Commission chargée de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail: Résolution proposée et conclusions présentées à la Conférence pour adoption
- 7B Rapport de la Commission récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail
- 7C Séance plénière – Résultat des travaux de la Commission chargée de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail: présentation et discussion

Rapports de la Commission chargée de la discussion générale: Le travail décent et l'économie du soin

- 8A Résultat des travaux de la Commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie du soin: Résolution proposée et conclusions présentées à la Conférence pour adoption
- 8B Rapport de la Commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie du soin
- 8C Séance plénière – Résultat des travaux de la Commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie du soin

Séances plénières

- 9A Ouverture de la 112^e session de la Conférence internationale du Travail
Transcription de la discussion des rapports du Directeur général et du Président du Conseil d'administration
- 9B Dialogue stratégique avec les cofacilitateurs chargés du processus intergouvernemental préparatoire du deuxième Sommet mondial pour le développement social
- 9C Forum inaugural de la Coalition mondiale pour la justice sociale
- 9D Clôture de la 112^e session de la Conférence internationale du Travail

Textes adoptés par la Conférence

Instruments

Décisions concernant l'abrogation de quatre conventions internationales du travail

Résolutions

- I. Résolution concernant le rapport financier et les états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2023
- II. Résolution concernant le barème des contributions au budget pour 2025
- III. Résolution concernant l'inscription à l'ordre du jour de la prochaine session ordinaire de la Conférence d'une question intitulée «Dangers biologiques dans le milieu de travail»
- IV. Résolution concernant la troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail
- V. Résolution concernant le travail décent et l'économie du soin

► Compte rendu des travaux

9A**Conférence internationale du Travail – 112^e session, Genève, 2024**

Date: 19 juin 2024

Séance plénière: Ouverture de la 112^e session de la Conférence internationale du Travail

Table des matières

	Page
Ouverture de la session.....	3
Élection du Président de la Conférence	3
Élection des Vice-présidents de la Conférence	4
Désignation des membres des bureaux des groupes.....	5
Constitution et composition des commissions de la Conférence	6
Suspension de certaines dispositions du Règlement et autres formalités de procédure	7
Demandes de représentation au sein des commissions de la Conférence présentées par des organisations internationales non gouvernementales.....	7
Allocution d'ouverture du Président de la Conférence.....	8
Présentation des rapport du Directeur général du Bureau international du Travail	8
Présentation du rapport du Président du Conseil d'administration	11
Déclarations liminaires de la présidente du groupe des employeurs et de la présidente du groupe des travailleurs.....	14
Allocution de M ^{me} Ghosh, économiste du développement et professeure d'économie à l'Université du Massachusetts à Amherst, à l'occasion du 80 ^e anniversaire de la Déclaration de Philadelphie	22
Clôture de la séance.....	27

Lundi 3 juin 2024, 11 h 20

Présidence de M. Adejola, Président du Conseil d'administration
du Bureau international du Travail, et de M. Buzu

Ouverture de la session

M. Adejola

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

Permettez-moi de vous souhaiter à toutes et à tous la bienvenue à cette première séance de la 112^e session de la Conférence internationale du Travail.

Pour ceux d'entre vous qui ne me connaissent pas, je suis Abiodun Richards Adejola, Ambassadeur et représentant permanent du Nigéria à Genève. En ma qualité de Président du Conseil d'administration du Bureau international du Travail pour la période 2023-24, j'ai l'honneur de déclarer ouverte la 112^e session de la Conférence internationale du Travail.

Je saisis également cette occasion pour vous souhaiter très cordialement la bienvenue à Genève et à notre Conférence. Je suis persuadé que la session de cette année sera à la hauteur des espoirs et de la confiance qui ont été placés en elle.

Élection du Président de la Conférence

M. Adejola

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

Sans plus attendre, je vous propose de passer à la première question à l'ordre du jour de ce matin, au titre de laquelle la Conférence est appelée à élire son Président.

À ce stade, je donne la parole à M^{me} Imene-Chanduru, représentante du gouvernement de la Namibie et présidente en exercice du groupe gouvernemental, afin qu'elle présente le candidat proposé par son groupe.

M^{me} Imene-Chanduru

Gouvernement (Namibie), s'exprimant au nom du groupe gouvernemental
(original anglais)

Au nom du groupe gouvernemental, j'ai l'honneur de présenter la candidature de Son Excellence M. Alexei Buzu, ministre du Travail et de la Protection sociale de la République de Moldova, à la présidence de la 112^e session de la Conférence. M. Buzu bénéficie du soutien unanime du groupe gouvernemental.

Avant d'exercer la fonction de ministre du Travail et de la Protection sociale, M. Buzu a activement participé à des initiatives de renforcement des capacités institutionnelles, faisant progresser les processus de gestion des résultats et la bonne gouvernance. Il a acquis une vaste expérience des questions de développement en collaborant avec plusieurs organisations internationales et en menant dans diverses régions des projets sur des thèmes tels que le développement économique, les marchés du travail, l'assistance sociale, l'éducation, les politiques de santé, la gouvernance et les migrations.

Fervent partisan de l'égalité des genres et de l'inclusion, M. Buzu a défendu plusieurs initiatives, concentrant ses efforts sur la promotion d'une participation égale des femmes à la vie politique, la création de possibilités de conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille pour les parents, et la lutte contre le harcèlement sexuel.

Convaincu que M. Buzu possède tant les compétences que l'expérience requises pour conduire avec succès les travaux de cette session de la Conférence internationale du Travail, le groupe gouvernemental a l'honneur de proposer son élection à la présidence.

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

M. Adejola

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

La candidature proposée par l'Ambassadrice Imene-Chanduru, avec le soutien unanime du groupe gouvernemental, a recueilli l'assentiment du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs. En l'absence d'autres propositions, je considère que la Conférence souhaite élire M. Alexei Buzu, ministre du Travail et de la Protection sociale de la République de Moldova, à la présidence de la 112^e session de la Conférence internationale du Travail.

M. Buzu, je vous félicite très chaleureusement et vous invite à prendre place à la tribune.

(M. Buzu, ministre du Travail et de la Protection sociale de la République de Moldova, est élu Président de la 112^e session de la Conférence internationale du Travail et prend place au fauteuil présidentiel.)

Le Président

(original anglais)

Avant tout, je tiens à vous remercier de m'avoir investi de cette honorable mission. Sur une note personnelle, j'aimerais dire que cette désignation est source de fierté pour la République de Moldova. Cette reconnaissance nous encourage à travailler avec toujours plus de détermination et d'engagement pour combler ou surpasser les attentes exprimées à notre égard.

Soyez certains que, avec les autres membres du bureau, nous ne ménagerons pas nos efforts pour diriger les travaux de la Conférence, conformément aux règles et principes qui la régissent ainsi qu'à ceux de cette noble Organisation. À cet égard, je m'appuierai sur votre précieux soutien et vos contributions importantes pour faire en sorte que cette session de la Conférence aboutisse aux résultats que nous attendons tous, aux fins de la réalisation du mandat de l'OIT et dans l'intérêt de tous les mandants.

Élection des Vice-présidents de la Conférence

Le Président

(original anglais)

Notre prochaine tâche consiste à élire les Vice-présidents de la Conférence, conformément à l'article 3, paragraphe 2, du Règlement de la Conférence internationale du Travail. Le Greffier de la Conférence, M. Bormioli, va donner lecture des noms des candidats proposés par les trois groupes.

M. Bormioli

Greffier de la Conférence

(original anglais)

Les candidats proposés pour les fonctions de Vice-président de la Conférence sont respectivement: pour le groupe gouvernemental, M. Moyo (Zimbabwe); pour le groupe des employeurs, M. Dubey (Inde); et pour le groupe des travailleurs, M^{me} Lestic (France).

Le Président

(original anglais)

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

(Les propositions sont approuvées.)

C'est donc avec plaisir que j'invite les autres membres du bureau à se joindre à moi à la tribune.

Désignation des membres des bureaux des groupes**Le Président**

(original anglais)

Nous allons à présent prendre connaissance des désignations des membres des bureaux du groupe gouvernemental, du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs. Naturellement, chaque groupe choisit les membres de son bureau en toute autonomie. Les noms que vous voyez s'afficher à l'écran sont ceux des candidats proposés par les groupes (reproduits ci-après):

Groupe gouvernemental

Présidente M^{me} Imene-Chanduru (Namibie)

Vice-présidente M^{me} Méndez Escobar (Mexique)

Groupe des employeurs

Présidente M^{me} Hornung-Draus (Allemagne)

Vice-présidents M. Furlan (Brésil)

M^{me} Janahi (Bahreïn)

M. Mackall (États-Unis d'Amérique)

M. Matthey (Suisse)

M. Zouanat (Maroc)

Secrétaire

M. Suárez Santos (Organisation internationale des employeurs)

Groupe des travailleurs

Présidente	M ^{me} Passchier (Pays-Bas)
Vice-présidents	M. Baah (Ghana)
	M ^{me} Brown (Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord)
	M ^{me} Choo (Singapour)
	M. Vogt (États-Unis d'Amérique)
Secrétaire	M. Beirnaert (Confédération syndicale internationale)

Constitution et composition des commissions de la Conférence**Le Président**

(original anglais)

La question suivante à l'ordre du jour porte sur la constitution et la composition des commissions permanentes et des commissions techniques chargées d'examiner les différents points inscrits à l'ordre du jour de la Conférence. Le Règlement de la Conférence prévoit la constitution des commissions et du comité permanents suivants: la Commission des affaires générales, la Commission de vérification des pouvoirs, le Comité de rédaction, la Commission de l'application des normes et la Commission des finances.

En ce qui concerne la Commission des affaires générales, sa composition correspond à celle du Conseil d'administration. Elle est donc composée de tous les membres gouvernementaux, titulaires et adjoints, du Conseil d'administration ainsi que de tous les membres employeurs et travailleurs, titulaires et adjoints, désignés par leurs groupes respectifs.

Concernant la Commission de vérification des pouvoirs, le secrétariat a été informé par les groupes de la désignation de ses membres, soumise à l'approbation de la Conférence en séance plénière. Les membres sont les suivants: M. Essah (Nigéria) pour le groupe gouvernemental, M. Yllanes Martínez (Mexique) pour le groupe des employeurs et M^{me} Losi (Afrique du Sud) pour le groupe des travailleurs.

En ce qui concerne le Comité de rédaction, celui-ci sera composé, conformément à l'article 9 du Règlement de la Conférence, par la commission qui lui soumet un texte, à savoir, pour la présente session, la Commission normative.

La composition provisoire de la Commission de l'application des normes telle que publiée sur le site Web de la Conférence est soumise à l'approbation de la commission à sa première séance.

La Commission des finances comprend un délégué gouvernemental de chacun des États Membres de l'Organisation représenté à la Conférence. L'inscription à cette commission n'est donc pas nécessaire.

Outre ces commissions permanentes, la Conférence voudra sans doute constituer les commissions techniques ci-après chargées d'examiner respectivement les questions IV, V et VI de l'ordre du jour de la Conférence et de présenter un rapport à leur sujet: la Commission normative sur les dangers biologiques, la Commission chargée de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail et la Commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie du soin.

La composition de toutes les commissions est communiquée aux participants sur le [site Web de la Conférence](#).

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence approuve la constitution des commissions ainsi que leur composition telles que proposées?

(Les propositions sont approuvées.)

Suspension de certaines dispositions du Règlement et autres formalités de procédure

Le Président

(original anglais)

Le point suivant a trait à la suspension de certaines dispositions du Règlement de la Conférence visant à faciliter la tenue, le 6 juin, de la séance spéciale sur la situation des travailleurs des territoires arabes occupés, et à d'autres formalités de procédure relatives au déroulement des travaux de la Conférence, telles qu'énoncées dans le document ILC.112/D.1. Les suspensions visent à limiter à trois minutes la durée des déclarations prononcées pendant la séance spéciale, et à donner aux délégués la possibilité de prononcer des déclarations distinctes sur l'annexe du rapport du Directeur général et sur les autres parties de ce rapport.

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence souhaite suspendre les dispositions de son Règlement aux fins indiquées dans le document ILC.112/D.1 et approuver les autres formalités de procédure énoncées dans ce document?

(La proposition est approuvée.)

Demandes de représentation au sein des commissions de la Conférence présentées par des organisations internationales non gouvernementales

Le Président

(original anglais)

Conformément à l'article 2, paragraphe 2 k), du Règlement de la Conférence, le Conseil d'administration a invité certaines organisations internationales non gouvernementales à se faire représenter à la 112^e session de la Conférence. Il est entendu qu'il appartiendra à la Conférence d'examiner leurs demandes tendant à assister aux séances des commissions traitant des questions à l'ordre du jour pour lesquelles elles ont manifesté un intérêt particulier.

Conformément à l'article 36, paragraphe 6, du Règlement de la Conférence, celle-ci souhaitera peut-être inviter les organisations dont la liste figure sur le [site Web de la Conférence](#) à se faire représenter aux commissions concernées.

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

(La proposition est approuvée.)

Allocution d'ouverture du Président de la Conférence

M. Buzu

Président de la 112^e session de la Conférence internationale du Travail
(original anglais)

Maintenant que nous avons réglé les questions de procédure pour cette séance, permettez-moi de dire quelques mots sur les grandes attentes que nous fondons tous sur les travaux de notre Conférence au cours des deux prochaines semaines.

Nous, ministres du Travail, dirigeants syndicaux et représentants d'employeurs du monde entier, jouons un rôle de premier plan dans la construction de sociétés justes et équitables. Qu'il s'agisse de stimuler l'emploi, de lutter contre l'informalité, de réformer les institutions ou de promouvoir l'égalité des genres, bien souvent avec des ressources limitées, nous sommes plus efficaces lorsque nous réfléchissons et travaillons tous ensemble sur ces questions. La Conférence internationale du Travail est pour nous un rendez-vous unique. Chaque année, nous nous rassemblons ici pour partager des idées, trouver des sources d'inspiration et élaborer collectivement des solutions. C'est un honneur pour la République de Moldova de présider cette Conférence et de faciliter ces échanges essentiels. Que cette session soit un plein succès pour nous tous.

Présentation des rapports du Directeur général du Bureau international du Travail

Le Président

(original anglais)

À présent, j'ai l'immense honneur de donner la parole à mon cher ami M. Gilbert Fossoun Hounbo, Directeur général du BIT, afin qu'il expose sa vision du monde du travail. Nous sommes également impatients de connaître ses réflexions sur les travaux à mener dans le cadre de cette session de la Conférence et de l'écouter nous présenter son rapport I(A) intitulé *Exécution du programme de l'OIT pour 2022-23* (ILC.112/Rapport I(A)) ainsi que son rapport I(B) intitulé *Vers un nouveau contrat social* (ILC.112/Rapport I(B)), accompagné de son annexe intitulée *La situation des travailleurs des territoires arabes occupés* (ILC.112/DG/APP).

M. Hounbo

Directeur général du Bureau international du Travail
et Secrétaire général de la Conférence

Je me permets de joindre ma parole à celle du Président du Conseil d'administration et du Président de la Conférence pour vous souhaiter la bienvenue à la 112^e session de la Conférence internationale du Travail.

À l'entame de mon propos, je voudrais, M. le Président Buzu, vous féliciter, de même que vos Vice-présidente et Vice-présidents, pour votre élection pour la conduite de nos travaux.

Je souhaiterais partager avec vous l'ambivalence qui m'anime actuellement. Depuis notre dernière rencontre en juin 2023, il m'est arrivé souvent de m'interroger sur la trajectoire de notre monde: d'un côté, des avancées remarquables, positives et encourageantes et, de l'autre, des défis et des crises qui se succèdent sans cesse.

Les perspectives macroéconomiques mondiales sont stables. Comme vous le savez, le Fonds monétaire international (FMI) prévoit une croissance du produit intérieur brut (PIB) mondial de 3,2 pour cent pour 2024 et 2025, ce qui est assez stable par rapport à 2023.

Toutes les régions, à des degrés divers, ont retrouvé le niveau d'activité économique de la période prépandémique. L'action efficace des banques centrales pour juguler l'inflation a aussi eu des contributions positives. En ce sens, les poussées inflationnistes devraient s'atténuer, l'inflation passant de 5,8 pour cent en 2024 à 4,4 pour cent en 2025. Cela pourrait, je l'espère vivement, soulager le pouvoir d'achat des travailleurs fortement mis à mal.

Simultanément, les tensions géopolitiques n'ont connu aucun répit. Les foyers de tension se sont intensifiés. La situation effroyable au Moyen-Orient s'est ajoutée aux crises déjà existantes. Les conflits, absolument révoltants, à Gaza, au Yémen, au Soudan, en Haïti, en Ukraine, à l'est de la République démocratique du Congo, pour n'en citer que quelques-uns, demeurent des problématiques majeures de l'humanité et plus singulièrement du multilatéralisme. Faudrait-il souligner avec peine le manque de résultats du traité sur les pandémies à l'Organisation mondiale de la santé (OMS) la semaine dernière.

Le marché du travail: l'OIT prévoit un taux de chômage mondial de 4,9 pour cent en 2024 et en 2025, ce qui constitue une baisse timide – mais une baisse tout de même – par rapport à l'année 2023 où il s'était élevé à 5 pour cent. C'est aussi une révision à la baisse de la précédente projection de 5,2 pour cent que nous avons faite en novembre dernier. Somme toute, ces perspectives encourageantes représentent l'arbre qui cache la forêt. Le taux de chômage à 4,9 pour cent se traduit par 183 millions de chômeurs dans le monde.

Comme nous le savons, la mesure du taux de chômage n'inclut pas ces travailleuses et travailleurs, qui, pour plusieurs raisons, ont quitté le marché du travail et n'y sont plus actifs bien que leur profond désir d'en avoir un reste intact.

Il en a résulté le développement par les experts de l'OIT d'un nouvel indice, le déficit d'emplois (*job gap*) pour corriger cette lacune. Le déficit d'emplois demeure élevé, selon nos prévisions, il se chiffre à 402 millions pour 2024, même s'il est notoire de constater sa baisse comparée à 2022 où il s'élevait à 473 millions.

Le déficit d'emplois pour les femmes dans les pays à faible revenu atteint le chiffre de 22,8 pour cent contre 15,3 pour cent pour les hommes, alors que dans les pays à revenu élevé, le taux est de 9,7 pour cent pour les femmes et de 7,3 pour cent pour les hommes. Dans l'ensemble du monde du travail, 45,6 pour cent des femmes ont un emploi, contre 69,2 pour cent des hommes. Ces inégalités s'ajoutent à celles du gap salarial entre femmes et hommes.

Par ailleurs, la lutte contre l'informalité semble s'essouffler. La création d'emplois formels n'a pas suivi le rythme de l'augmentation de la population en âge de travailler. Le nombre de travailleurs informels est passé d'environ 1,7 milliard en 2005 à 2 milliards en 2024.

La même dualité existe dans les perceptions sur l'intelligence artificielle et ses conséquences sur le marché du travail. De nos analyses, il en ressort que la plupart des professions seront augmentées par la technologie plutôt qu'une simple automatisation.

Tirer avantage des opportunités offertes par l'intelligence artificielle constitue une alternative plutôt qu'une menace. Bien entendu, à condition que nous investissions de façon décisive dans la mise à jour des compétences, la formation professionnelle, l'acquisition de nouvelles connaissances et la reconversion.

L'OIT intensifiera ses recherches en la matière et en particulier sur ses conséquences sur le marché du travail, ainsi que sur la valeur intrinsèque du travail.

Cette dualité me rappelle la Déclaration de Philadelphie qui stipule, je cite: «la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous» et que «le travail n'est pas une marchandise».

Il va, sans dire, que je me réjouis de l'attention spéciale que nous consacrerons bientôt au 80^e anniversaire de la Déclaration de Philadelphie (10 mai 1944) et, à cet égard, je voudrais souhaiter la bienvenue parmi nous à Jayati Ghosh. Nous avons hâte de l'écouter.

Je voudrais remercier tous les chefs d'État et de gouvernement, tous nos mandants tripartites, ainsi que tous nos partenaires qui soutiennent la Coalition mondiale pour la justice sociale.

À ce jour, nous enregistrons 280 partenaires, dont 68 gouvernements. Nous aurons l'opportunité d'en discuter plus amplement lors du forum inaugural qui aura lieu le 13 juin.

Permettez-moi maintenant de dire quelques mots sur les commissions.

Comme à l'accoutumée, la Commission de l'application des normes se penchera sur le contrôle du respect des normes de l'OIT.

La Commission normative aura sa première discussion sur les risques biologiques pour donner suite aux recommandations du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes. Elle examinera et fera des recommandations destinées à remédier aux insuffisances identifiées par ledit groupe pour la Conférence de 2025.

La Commission chargée de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail examinera l'impact des crises multiples et interdépendantes sur la mise en œuvre effective des principes et droits fondamentaux au travail.

Enfin, la Commission chargée de la discussion générale se penchera sur le travail décent et l'économie du soin.

En marge des travaux des commissions de la Conférence, nous aurons l'occasion d'échanger avec les co-facilitateurs du deuxième Sommet mondial pour le développement social prévu en 2025 par l'Assemblée générale des Nations Unies. Ce Sommet représente une occasion unique pour que l'équité sociale soit un des trois piliers majeurs de nos sociétés au même titre que le pilier économique et le pilier environnemental.

Cette année encore, je vous invite à aborder mon rapport à la Conférence avec une grande ouverture d'esprit.

Mon rapport poursuit le thème de la justice sociale en examinant les fondamentaux d'une société qui se veut juste et sur lesquels on doit construire les opportunités et les institutions du travail décent. Il porte sur la question du renouveau du contrat social.

Comment revoir le contrat social aux échelles mondiale, régionale et nationale afin de faire de la justice sociale le fondement d'une paix durable, d'une prospérité partagée, de l'égalité des chances et d'une transition juste? Ce rapport n'impose pas d'idées préconçues, mais son objectif est de stimuler un débat que nous voulons productif et fructueux.

La Conférence débattrra aussi de mon rapport annuel sur la situation des travailleurs des territoires arabes occupés. Le conflit ô combien tragique actuel entraîne des pertes en vies humaines et en moyens de subsistance d'une ampleur exponentielle. Il requiert notre plus grande attention. Ce conflit doit cesser. Je me permets de le réclamer avec insistance. J'espère que la séance plénière spéciale, organisée de manière exceptionnelle le 6 juin, pourra contribuer à cet objectif.

Au titre de la gouvernance de l'OIT, bien que ce sujet ne soit pas à l'ordre du jour de la Conférence, j'invite tous les États Membres qui ne l'ont pas encore fait, à ratifier l'amendement de la Constitution de 1986.

Pour rappel, 126 pays, dont deux pays occupant des sièges non électifs, ont déjà ratifié ledit amendement. Cependant, sa mise en œuvre reste assujettie à sa ratification par au moins trois des huit autres États Membres occupant des sièges non électifs.

Je conclus en citant cet extrait de la Déclaration de Philadelphie: «tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales.»

Présentation du rapport du Président du Conseil d'administration

Le Président

(original anglais)

J'ai maintenant le plaisir d'inviter le Président du Conseil d'administration pour la période 2023-24, M. Adejola, à nous présenter son rapport sur les activités du Conseil d'administration pendant son mandat. Le rapport peut être consulté sur le site Web de la Conférence, sous la cote [ILC.112/Rapport I\(C\)](#).

M. Adejola

Président du Conseil d'administration du Bureau international du Travail

(original anglais)

J'ai l'honneur de présenter à la Conférence mon rapport pour la période 2023-24, qui figure dans le document [ILC.112/Rapport I\(C\)](#). Ce rapport contient un résumé des discussions les plus importantes qui ont eu lieu au sein du Conseil d'administration depuis la 111^e session de la Conférence. Il a pour objet d'informer les mandants tripartites de l'Organisation des décisions prises par le Conseil d'administration, dont la composition est limitée et change tous les trois ans, ce qui sera le cas à la session en cours de la Conférence. Il est important en ce sens que les décisions prises fixent l'orientation des travaux de l'Organisation dans chaque État Membre.

Avant toute chose, permettez-moi de féliciter les membres tripartites du Conseil d'administration pour le dévouement avec lequel ils se sont acquittés de leurs fonctions au cours de l'année écoulée. Bien qu'elles aient été plus d'une fois vives, intenses, voire éprouvantes, tant pour les délégués que pour le personnel du BIT qui a travaillé sans relâche pour nous fournir l'appui nécessaire, nos discussions nous ont permis de concilier des opinions divergentes, par la voie du consensus dans la majorité des cas. Force est de constater que nos travaux n'ont pas été simples, mais la plupart du temps nous sommes parvenus à des résultats concluants; c'est pourquoi je salue chacun et chacune pour ses efforts, son engagement et son soutien.

Je ne saurais exposer les fruits de ces efforts communs sans commencer par souligner combien il a été important pour mon pays, le Nigéria, de pouvoir participer aux travaux de l'OIT en présidant le Conseil d'administration. Le Nigéria n'avait pas occupé la présidence depuis 1972, soit il y a cinquante-deux ans, et pour moi, cela a été un insigne privilège que d'assumer cette responsabilité. J'ai fait tout mon possible pour me faire l'écho de l'engagement de tous les acteurs du monde du travail, au Nigéria, en Afrique ou dans d'autres régions du monde, en faveur de l'avancement du travail décent comme moyen, et comme une fin en soi, pour que soit instaurée une véritable justice sociale pour notre génération et les suivantes.

Le rapport que je vous sou mets parle de lui-même, en ce qu'il contient un récapitulatif précis des questions examinées par le Conseil d'administration au cours de ses cinq dernières sessions, tenues en juin dernier pour la brève 348^e session, en octobre-novembre 2023 pour la 349^e session et en mars 2024 pour la 350^e session, auxquelles il faut ajouter les deux sessions spéciales de novembre 2023, à savoir les 349^e*bis* et 349^e*ter* sessions (spéciales). Je ne répèterai pas les informations figurant dans le rapport, et me limiterai à quelques observations complémentaires qui vous donneront un avant-goût des questions que nous avons examinées et de la manière dont les travaux ont été menés.

La Coalition mondiale pour la justice sociale, telle qu'elle a été pensée par le Directeur général puis façonnée au gré des discussions du Conseil d'administration, a vu le jour; elle tiendra son forum inaugural la semaine prochaine, le 13 juin 2024. À travers cette coalition, l'Organisation entend inciter la communauté internationale à s'impliquer davantage dans la promotion de la justice sociale, et faire progresser la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent, du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et des objectifs de développement durable. Cette année, le Bureau a mis en œuvre des activités de plaidoyer et de mobilisation pour promouvoir la coalition et en a arrêté les thématiques stratégiques. Un premier rapport sur l'état de la justice sociale dans le monde devrait être publié en 2025, dans le cadre de la contribution du Bureau aux travaux de la coalition. Je souhaite plein succès au Directeur général dans les prochaines étapes de la coalition et invite chaleureusement les participants à la Conférence à assister à son forum inaugural la semaine prochaine.

Comme vous le savez, la question de savoir si le droit de grève est protégé par la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, était au cœur des débats des deux sessions spéciales du Conseil d'administration qui se sont tenues en novembre 2023. À sa 349^e*bis* session (spéciale), le 10 novembre, le Conseil d'administration du BIT a décidé de soumettre à l'appréciation de la Cour internationale de Justice de la Haye la difficulté d'interprétation concernant le droit de grève. À l'issue d'un vote, les délégués ont pris la décision de soumettre d'urgence la question à l'appréciation de la Cour. À la 349^e*ter* session (spéciale) du Conseil d'administration, le 11 novembre, la demande visant à ce que la question du droit de grève soit inscrite d'urgence, pour discussion normative, à l'ordre du jour de la 112^e session de la Conférence, a été rejetée. Le Conseil d'administration a décidé que, lorsqu'il aurait reçu l'avis consultatif de la Cour internationale de Justice, il envisagerait les mesures appropriées pour y donner suite.

Cette année, le Conseil d'administration a en outre assuré le suivi de plusieurs résolutions antérieures de la Conférence, notamment la résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection des travailleurs et la résolution concernant une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous.

Le Conseil d'administration a aussi assuré le suivi des cas de non-respect des normes internationales du travail soumis au titre de divers articles de la Constitution de l'OIT. Les débats qui ont eu lieu dans ce cadre ont prouvé une nouvelle fois que, lorsque l'action normative de l'Organisation va de pair avec une volonté politique claire des États Membres concernés, le dialogue social et la justice sociale y gagnent. Je souhaiterais donc féliciter les mandants de tous les États Membres dont les cas ont été examinés par le Conseil d'administration dans l'année pour l'engagement et la détermination avec lesquels ils se sont employés à promouvoir les principes et les valeurs qui, jour après jour, motivent notre action commune.

Les conflits en cours, qui ont de graves répercussions sur le monde du travail, ont également donné lieu à de longues discussions au sein du Conseil d'administration. L'OIT suit en effet avec attention les effets de ces conflits, en coopération avec les autres organismes des Nations Unies, et mobilise des ressources en faveur des régions touchées. Depuis octobre 2023, l'escalade du conflit dans les territoires arabes occupés a nécessité que l'OIT prenne des mesures urgentes pour en atténuer les effets sur le marché du travail et fournir une aide immédiate. La séance spéciale qui doit se tenir ce jeudi 6 juin nous permettra aussi de débattre de l'annexe du rapport du Directeur général sur cette question.

Je dirai à titre de conclusion que ce fut un immense honneur et privilège pour moi de présider le Conseil d'administration du BIT pendant un an. Alors que mon mandat touche à sa fin, j'espère que les nobles principes fondateurs de cette institution continueront, sous la nouvelle administration, de fertiliser le terreau de l'avenir du travail afin que nous puissions en récolter les fruits, dans l'intérêt d'une paix durable, fermement ancrée dans la justice sociale.

Avant de clore mon propos, j'aimerais remercier les Vice-présidentes du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs, mes chères amies M^{mes} Hornung Draus et Passchier, pour le travail que nous avons accompli ensemble ces douze derniers mois. Il m'est apparu avec la force de l'évidence combien il est important que les membres du bureau du Conseil d'administration, tout en représentant leurs groupes respectifs, aient une vision commune et se sentent collectivement responsables des activités de l'Organisation en tant que telle. Ce n'est qu'en travaillant de manière collégiale dans l'intérêt supérieur de l'Organisation et de ses mandants que les membres du bureau peuvent éprouver ce sentiment de responsabilité collective.

Je souhaiterais également adresser mes remerciements et dire toute ma reconnaissance au Directeur général, cet homme sage et rigoureux, d'une grande aisance et énergie, courtois et conciliant. Je peux réellement affirmer qu'il est à la hauteur de l'engagement qu'il a pris dans son discours d'investiture, particulièrement éloquent, d'être «le Directeur général de personne et le Directeur général de tout le monde [...], de toutes les régions du monde», et attester sa «totale disponibilité pour représenter et défendre les points de vue de tous les mandants tripartites de l'Organisation». Cela a été un immense honneur de travailler à ses côtés et d'apprendre à son contact. Je salue également l'optimisme et le professionnalisme de la Directrice générale adjointe, ainsi que les sous-directeurs généraux, les directeurs et leurs équipes, pour leur indéfectible soutien.

Enfin, je rends hommage à mon Président, Asiwaju Bola Ahmed Tinubu, Président du Nigéria, pour l'occasion qu'il m'a donnée d'assumer ces fonctions. Je lui en suis sincèrement et extrêmement reconnaissant.

Je me réjouis de vous retrouver à la 351^e session du Conseil d'administration, qui se tiendra le samedi 15 juin 2024, date à laquelle je passerai le relais à mon successeur. Sur ce, je vous sou mets mon rapport concernant les travaux du Conseil d'administration pour la période allant de juin 2023 à juin 2024, et vous remercie toutes et tous pour votre attention.

Déclarations liminaires de la présidente du groupe des employeurs et de la présidente du groupe des travailleurs

Le Président (original anglais)

Je me tourne à présent vers la présidente du groupe des employeurs et la présidente du groupe des travailleurs, qui vont exposer leurs points de vue sur les travaux qui nous attendent.

M^{me} Hornung-Draus Présidente du groupe des employeurs (original anglais)

Au nom du groupe des employeurs, je vous félicite, Monsieur le Président, Madame et Messieurs les Vice-présidents, pour votre élection à cette 112^e session de la Conférence internationale du Travail, qui se déroule dans un contexte international mouvementé, riche en défis mais aussi en opportunités. Nous devons, pendant cette session, saisir ces opportunités et les mettre au service de l'objectif poursuivi par l'OIT.

L'évolution rapide du monde du travail, influencée par les progrès technologiques, la dynamique fluctuante de l'économie mondiale, les bouleversements géopolitiques et l'incidence sur l'emploi des politiques relatives au changement climatique, rend encore plus nécessaires un dialogue social authentique et une action concertée et résolument constructive à tous les niveaux.

La confiance dans les organisations multilatérales, mais aussi entre les partenaires sociaux, est en train de s'éroder. Dans ce contexte, l'OIT doit se concentrer sur le renforcement des institutions de dialogue social. La nature tripartite de l'Organisation, ses valeurs et ses principes ancrés dans l'économie réelle et directement liés à celle-ci, font d'elle la seule organisation apte à relever ces défis, pour autant qu'elle reste fidèle à son mandat. La Conférence internationale du Travail offre une tribune unique pour réaffirmer les principes fondamentaux de l'OIT, en défendant le travail décent, en créant, comme condition préalable, un environnement propice et favorable aux entreprises durables, en particulier aux petites et moyennes entreprises (PME), et en renforçant le dialogue social à tous les niveaux.

Au cours des deux prochaines semaines, chaque commission thématique devra absolument parvenir à un consensus tripartite pour démontrer la capacité de l'OIT à s'acquitter de son mandat, tel que défini dans la Déclaration de Philadelphie. Cela est d'autant plus important en cette année qui marque le 80^e anniversaire de la déclaration, comme l'a déjà mentionné le Directeur général dans son discours. Nous avons là l'occasion de montrer que l'OIT est véritablement pertinente et de mettre en pratique ce que nous prôtons.

Malheureusement, la récente saisine de la Cour internationale de Justice sur une question d'une importance fondamentale pour l'OIT et pour tous ses mandants à travers le monde, à savoir le droit de grève, n'est pas de nature à prouver la capacité de l'Organisation d'être à la hauteur de son mandat tripartite. Le rôle de l'Organisation et le tripartisme auraient été renforcés si le Bureau, emmené par le Directeur général et agissant avec la diligence voulue et dans le respect de l'ensemble des États Membres et des mandants, s'était appuyé sur les procédures prévues à cet effet pour porter la question devant la Conférence internationale du Travail, organe décisionnel suprême de notre Organisation. Retenons la leçon et assurons-nous que le Bureau travaille avec intégrité et impartialité, en associant tous les mandants. On

place de grands espoirs dans la capacité du Directeur général à redresser la situation et à démontrer la valeur ajoutée de l'OIT, laquelle est indispensable pour renforcer le système multilatéral et y contribuer.

Le rapport du Directeur général intitulé *Vers un nouveau contrat social* nous offre une excellente occasion de parvenir à ce résultat en délivrant un message fort au monde et, en particulier, au deuxième Sommet mondial pour le développement social, qui se tiendra en 2025. Le mandat et la mission de l'OIT n'ont pas changé depuis la Déclaration de Philadelphie: il s'agit de faire progresser la justice sociale par le travail décent dans le cadre d'une approche centrée sur l'humain. Cette mission repose sur trois piliers: i) la gouvernance, qui s'appuie sur les normes, les principes et le dialogue social; ii) les conditions nécessaires à la création d'une prospérité partagée, c'est-à-dire un environnement favorable aux PME, le développement des compétences et des politiques macroéconomiques axées sur la création d'emplois; et iii) la solidarité, la protection sociale et la non-discrimination.

Ces trois piliers issus de l'ancien contrat social devraient être intégrés au nouveau et en constituer la base, afin d'être appliqués aux défis d'aujourd'hui. Nous devons rechercher une transition juste et équitable et, à cet effet, nous efforcer en priorité de sortir de l'informalité et de permettre aux PME et aux jeunes entreprises partout dans le monde d'en faire de même. Nous devons nous assurer que les politiques écologiques ne nuisent ni à l'emploi ni aux personnes et qu'elles ne sont pas source de pauvreté et d'exclusion sociale. Nous devons veiller à ce que les technologies numériques profitent à tous et n'aient pas d'effets sociaux négatifs. Nous devons être ouverts aux nouvelles formes de travail et d'emploi, qui de toute évidence naissent dans le sillage des nouvelles technologies. L'OIT a donc la possibilité de redéfinir et de renouveler le contrat social en faisant preuve d'ouverture et en repensant le mandat qui figure dans la Déclaration de Philadelphie pour l'adapter aux réalités d'aujourd'hui. La Coalition mondiale pour la justice sociale, une initiative du Directeur général qui sera lancée au cours de la présente session de la Conférence, fournit un excellent moyen de collaborer avec les autres institutions des Nations Unies, les gouvernements, les entreprises, les partenaires sociaux, les fonctionnaires, les organisations de la société civile et les milieux universitaires; elle sera en mesure de faire passer ces messages et servira de cadre pour dialoguer et pour en débattre, sous la direction éclairée de l'OIT. Les employeurs sont très satisfaits de cette Coalition mondiale pour la justice sociale, car nous savons qu'elle donnera plus de visibilité à l'Organisation au sein du système multilatéral. Cette opportunité, nous devons la saisir pour démontrer la pertinence de l'OIT et mettre en pratique ce que nous prônons.

Permettez-moi à présent de m'arrêter un instant sur les questions dont sont saisies les différentes commissions.

La Commission de l'application des normes, qui est la plus ancienne commission de la Conférence, fournit les orientations tripartites les plus autorisées sur la mise en œuvre des normes de l'OIT.

Cette année, nous attendons avec impatience la discussion de l'Étude d'ensemble intitulée *L'administration du travail dans un monde du travail en mutation*, qui est essentielle pour garantir le travail décent et stimuler la croissance économique. Cette discussion portera principalement sur les moyens d'améliorer la souplesse, la coordination et l'efficacité des administrations du travail.

En outre, comme les années précédentes, la Commission de l'application des normes examinera 24 cas individuels de non-respect des normes de l'OIT. Les employeurs sont attachés à ces examens qui permettent de répondre aux allégations, de comprendre la situation sur le terrain, d'aider les gouvernements concernés ainsi que les employeurs et les

travailleurs et, parfois, de conclure en dernière analyse à l'absence de manquement compte tenu des circonstances locales. Il s'agit d'un processus ouvert, que nous devons aborder avec ouverture d'esprit. Nous devons toutefois éviter de politiser la liste des cas. Le mandat consistant à améliorer la mise en œuvre des normes internationales du travail s'impose à nous, et devrait s'appliquer quelle que soit la nature du gouvernement et garantir un contrôle équilibré des normes internationales du travail.

Malgré la demande des employeurs de suspendre cette année l'examen des cas concernant la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, au motif que la Cour internationale de Justice a été saisie de cette question pour avis consultatif, nous notons que certains cas porteront sur cette convention. Les employeurs continueront à s'efforcer de parvenir à des conclusions consensuelles et à exprimer respectueusement leur point de vue sur l'interprétation de la convention n° 87. Gardons-nous toutefois de préjuger du résultat de la saisine de la Cour, car cela compliquerait inutilement nos délibérations et entraverait tout progrès.

La pandémie et les nombreuses mesures prises pour faire face à ses conséquences, qui suscitent de vives controverses dans nos sociétés, montrent que la nouvelle discussion normative sur la protection contre les dangers biologiques dans le milieu de travail est tout à fait pertinente. Cette discussion est également importante en ce qu'elle montre que les gouvernements doivent s'acquitter des responsabilités qui leur incombent en matière de santé publique, à savoir gérer les crises sanitaires mondiales et en atténuer les effets, d'une manière raisonnable, médicalement et scientifiquement fondée, dans le respect des droits de l'homme et des libertés publiques et eu égard également aux obligations respectives des gouvernements, des employeurs et des travailleurs.

Les directives techniques adoptées sur ce sujet en juin 2022 constituent une base raisonnable puisqu'elles offrent des orientations détaillées aux gouvernements, aux employeurs, aux travailleurs et à leurs représentants sur la prévention et la réduction des lésions, atteintes à la santé, maladies et décès liés à l'exposition à des dangers biologiques en milieu de travail.

Toutefois, on ne parviendra pas à un résultat satisfaisant et équilibré sans un surcroît d'efforts. Tous les acteurs doivent assumer et énoncer clairement leurs responsabilités en s'inscrivant dans une culture de la prévention dans le milieu de travail. Nous devrions également envisager l'élaboration d'une norme pratique qui convienne aux divers contextes nationaux et systèmes de sécurité et de santé au travail des pays développés et des pays en développement, dans différents secteurs, et dans les grandes entreprises comme dans les PME. Enfin, cette norme devrait être réellement applicable, ce qui garantirait une mise en œuvre de grande ampleur.

Permettez-moi maintenant d'aborder la question de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022, qui inclura pour la première fois la sécurité et la santé au travail.

Comme le reconnaît le rapport de l'OIT, cette discussion est essentielle pour tirer parti des progrès indéniables réalisés depuis la précédente, tenue en 2017.

Il sera particulièrement important de se mettre d'accord sur la meilleure façon de s'attaquer aux causes profondes du déficit de travail décent, qui reste dans la pratique le principal obstacle à la pleine mise en œuvre des principes fondamentaux. L'informalité, le manque de bonne gouvernance, la faiblesse des institutions, la corruption et l'absence

d'environnement favorable aux entreprises, en particulier aux PME, requièrent un nouvel élan si l'on veut s'attaquer efficacement aux lacunes en matière de mise en œuvre sur la base d'une analyse des dysfonctionnements sur le terrain.

Il sera essentiel de rester fidèle à l'objectif des discussions récurrentes qui ne sont pas censées être axées sur les politiques à mener. La commission doit donc éviter de s'engager en terrain miné en abordant de nouveaux concepts stratégiques, au risque de créer des désaccords interminables qui ne permettront pas de parvenir à des résultats constructifs fondés sur le consensus.

La présente session de la Conférence internationale du Travail sera également l'occasion de tenir une première discussion générale sur l'économie du soin. Dans un nombre croissant de pays, l'existence d'une économie du soin efficace, fiable et solide est en train de devenir un corollaire indispensable au développement de la protection sociale. Dans ce contexte, il convient de mieux reconnaître le rôle et la valeur des entreprises privées du secteur, qui sont souvent des PME. D'autres éléments pertinents, tels que le poids de l'informalité et les besoins en compétences adaptées, ne doivent pas être négligés. Bien entendu, si l'économie du soin n'est pas, et ne devrait pas être, uniquement axée sur la promotion de l'égalité femmes-hommes, nous n'en reconnaissons pas moins avec beaucoup de gratitude et d'admiration le rôle crucial joué par les nombreuses entreprises du secteur dirigées par des femmes, dans toutes les régions du monde.

Pour terminer, je souhaiterais faire quelques commentaires sur la Déclaration de Philadelphie. Il y a quatre-vingts ans, en mai 1944, la déclaration nous promettait la paix, le développement et la justice sociale. Certains pensent qu'elle a anticipé l'essor de la mondialisation, qui a apporté une prospérité non négligeable à de nombreuses personnes, en particulier dans les régions du monde qui souffraient de la pauvreté, de l'informalité et du manque de débouchés. Malheureusement, nous assistons aujourd'hui à un déclin du commerce et des investissements étrangers, comme l'a mentionné le Directeur général. Ce déclin est dû à la peur, aux tensions et à une nouvelle forme de protectionnisme. Nous craignons que cette démondialisation ne conduise bientôt à un recul marqué de la prospérité sociale et à la perte d'emplois décents un peu partout sur la planète. L'OIT a la possibilité de contribuer à la résolution de ce problème avec d'autres organisations et acteurs internationaux, notamment l'Organisation mondiale du commerce, en mettant les principes de la Déclaration de Philadelphie et de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022, au service d'une mondialisation équitable et prospère.

Enfin, nous consacrerons une séance spéciale à l'examen de la terrible situation dans les territoires arabes occupés. Permettez-moi de réaffirmer la solidarité totale et sincère du groupe des employeurs avec toutes les victimes de ce conflit tragique. Nous sommes profondément attristés et préoccupés par l'escalade de la violence dans la région, en particulier par les violations inacceptables des droits de l'homme, qui provoquent d'immenses souffrances humaines et déstabilisent l'économie. Je développerai bien sûr ce point lors de mon intervention pendant la séance spéciale.

Permettez-moi de conclure en rappelant la ferme volonté des employeurs de parvenir à des résultats tangibles. Les employeurs mettront tout en œuvre pour que les discussions aboutissent et vous souhaitent, ainsi qu'à tous les délégués, une excellente et fructueuse Conférence.

M^{me} Passchier**Présidente du groupe des travailleurs****(original anglais)**

Permettez-moi tout d'abord de féliciter le Président et les trois Vice-présidents pour leur élection et de remercier le Directeur général pour ses précieuses remarques. C'est pour moi un honneur de m'adresser aujourd'hui à cette assemblée, au nom des travailleuses et travailleurs du monde entier – en particulier de ces millions de personnes qui n'ont ni voix au chapitre ni protection au travail et pour lesquelles, depuis maintenant un siècle, l'Organisation internationale du Travail (OIT) incarne l'espoir d'un avenir meilleur et plus juste. Si nous voulons que l'Organisation soit à la hauteur de ces grandes attentes et reste en phase avec le monde du travail contemporain, nous devons faire tout ce qui est en notre pouvoir pour qu'elle soit, une fois encore, en mesure de tenir la promesse au nom de laquelle, depuis une centaine d'années, elle œuvre en faveur d'une plus grande justice sociale, gage de paix, de démocratie et de travail décent pour tous.

Il y a plus de cent ans, à la fin du conflit dévastateur que fut la première guerre mondiale, l'OIT voyait le jour, née du principe qu'une paix universelle et durable ne pouvait être fondée que sur la justice sociale. Elle a été dotée d'une structure de gouvernance tripartite unique en son genre et d'un mandat reposant sur l'élaboration de normes internationales du travail et le contrôle de leur application, l'objectif étant de prévenir tout nivellement par le bas au détriment des droits des travailleurs, de créer une convergence ascendante et d'assurer aux entreprises des conditions de concurrence équitables. Le premier contrat social international était né.

Nous célébrons cette année l'adoption par la Conférence de la Déclaration de Philadelphie. C'était en 1944, il y a de cela quatre-vingts ans, à l'issue de la seconde guerre mondiale. Nous sommes probablement tous en mesure de citer certaines des idées maîtresses de ce texte, et M^{me} Ghosh nous en dira davantage à ce sujet dans le courant de la matinée. L'apport le plus précieux de cet instrument réside toutefois, pour nous autres travailleurs, dans cette notion capitale selon laquelle le travail n'est pas une marchandise. Nous insistons sur la nécessité de toujours garder comme principe directeur la dimension humaine du travail et nous considérons que la liberté d'association est la condition indispensable d'un progrès soutenu, étant entendu que le progrès ne peut être réalisé qu'à travers, je cite: «un effort international continu et concerté dans lequel les représentants des travailleurs et des employeurs, coopérant sur un pied d'égalité avec ceux des gouvernements, participent à de libres discussions et à des décisions de caractère démocratique». Ces préceptes fondamentaux conservent aujourd'hui toute leur pertinence. Des progrès sociaux et économiques ont certes été accomplis, mais d'importants déficits de travail décent n'en subsistent pas moins, et les événements récents sont en train de réduire à néant les gains acquis jusqu'ici.

De nombreuses régions du monde sont déchirées par des guerres et des conflits; il en résulte que les dépenses militaires mondiales n'ont jamais été aussi élevées et qu'un nombre considérable de civils de tous âges, de plus en plus exposés à la famine, à la maladie, à la mort et à la destruction, se voient contraints d'émigrer. La mondialisation sauvage, à l'ère du numérique, accroît les inégalités, l'insécurité et les violations des droits des travailleurs. Ces derniers sont de plus en plus nombreux à voir la stabilité de leur emploi, de leur revenu et de leur retraite menacée, en particulier dans les pays du Sud, alors que, parallèlement, les profits des grandes entreprises connaissent une ascension vertigineuse. Près de 70 pour cent des richesses sont détenues dans les pays du Nord, où se concentrent les particuliers et les entreprises les plus prospères du monde. On assiste dans de nombreux endroits à un

rétrécissement de l'espace démocratique, dont la première victime est le droit fondamental à la liberté d'association et à la liberté d'expression et dont la preuve la plus manifeste est le nombre de syndicalistes et de journalistes tués dans le cadre de l'exercice de ces libertés fondamentales. Le sentiment de peur et d'insécurité qui en résulte, associé au sentiment d'injustice et à l'absence de perspectives d'avenir satisfaisantes, crée un terreau favorable à la discorde sociale et fait le lit du nationalisme, du protectionnisme, du racisme et de la xénophobie.

Le meilleur moyen d'échapper à ces dangers – comme l'OIT nous l'enseigne depuis cent ans – est la justice sociale, qui garantit une protection à tous, assure l'égalité des chances et permet un partage équitable des possibilités et des ressources que nous offre la planète. Toutefois, l'existence de ces ressources est en danger; le changement climatique est source de pauvreté et d'instabilité et met en péril la survie même de la planète. Il faut que nous soyons à l'écoute de ces jeunes qui descendent dans la rue pour sauver leur planète et leur avenir. Nous devons de toute urgence changer radicalement de cap et remettre en question le modèle économique qui place le profit avant l'humain et avant la sauvegarde de notre planète. Face aux défis majeurs auxquels le monde du travail est confronté, l'inaction n'est tout simplement pas envisageable. C'est la raison pour laquelle nous nous félicitons du rapport présenté cette année par le Directeur général, qui en appelle à un nouveau contrat social. Le groupe des travailleurs attend des mandats de l'OIT qui participent à cette session de la Conférence qu'ils se prononcent clairement sur la voie à suivre pour mettre au point un programme audacieux et ambitieux, comportant des propositions précises sur les mesures à prendre et sur le rôle moteur à jouer par l'OIT – forte de ses cent ans d'existence – dans la perspective du deuxième Sommet mondial pour le développement social qui se tiendra sous l'égide de l'Organisation des Nations Unies en 2025.

Le mandat de notre Organisation, défini en 1919, enrichi en 1944 et réaffirmé en 2008 dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, est encore entièrement d'actualité: il vise à promouvoir la justice sociale, le travail décent et la protection des travailleurs et de leurs familles contre les risques, anciens et nouveaux, auxquels ils sont exposés dans le monde du travail, dans le cadre d'un modèle de mondialisation équitable. Les droits fondamentaux garantis par l'OIT sont universels et doivent être appliqués universellement. Ce principe doit être au fondement du renouvellement du contrat social. Cette universalité veut que la notion de travailleur, telle que l'entend l'OIT, reste inclusive, et qu'elle englobe tant les anciennes que les nouvelles formes de travail, quel que soit le statut d'emploi, et comporte une protection adéquate, notamment le droit d'organisation, qui revêt une si grande importance pour notre Organisation. Renouveler le contrat social doit également signifier réaffirmer le tripartisme, le dialogue social et la négociation collective en tant qu'outils essentiels pour négocier les conditions d'une transition sociale et environnementale juste vers une paix et un monde durables. Cela implique également une nouvelle mobilisation en faveur de la démocratie, non seulement dans la gouvernance de notre Organisation, ce que nous préconisons énergiquement, mais aussi dans les pays et sur les lieux de travail, afin d'inverser l'inquiétante tendance à la réduction de l'espace civique et démocratique, à la défiance vis-à-vis des institutions publiques et à la montée de l'autoritarisme. Comme l'indique expressément la Déclaration de Philadelphie, je cite: «il incombe à l'Organisation internationale du Travail d'examiner et de considérer à la lumière de cet objectif fondamental, dans le domaine international, tous les programmes d'action et mesures d'ordre économique et financier». Comme je l'ai dit, le deuxième Sommet mondial pour le développement social de 2025 nous offre une excellente occasion de poursuivre le chantier inachevé de la Déclaration de Philadelphie, d'assurer la cohérence des politiques et de faire en sorte que l'OIT joue au sein du système multilatéral un rôle prépondérant en matière de travail décent et de justice sociale.

Permettez-moi maintenant d'aborder brièvement quelques-unes des importantes questions inscrites à l'ordre du jour de la Conférence. La Commission de l'application des normes doit s'acquitter d'une tâche essentielle, prévue par la Constitution de l'OIT, qui confère à cette dernière toute sa spécificité au sein du système des Nations Unies. Dans de trop nombreux pays, la réalisation du travail décent et de la justice sociale reste compromise par des atteintes aux droits des travailleurs, notamment les droits à la liberté syndicale et à la négociation collective. Les débats menés au sein de cette commission sont donc d'une importance capitale. Toute ratification exige des États Membres concernés qu'ils s'engagent à donner effet aux conventions qu'ils ont volontairement ratifiées et à respecter les obligations qui sont les leurs au titre de la Constitution de l'OIT. La Commission de l'application des normes va tenir sa première séance spéciale pour discuter de la situation au Bélarus, suite aux mesures prises en vertu de l'article 33 de la Constitution. Nous invitons instamment les gouvernements, notamment le gouvernement du Bélarus, à faire de la collaboration avec l'OIT et de l'autorisation de l'accès aux syndicalistes emprisonnés, une priorité dans la poursuite de la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête.

La question des dangers biologiques va faire l'objet d'une commission normative. Dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, nous avons reconnu qu'il était primordial pour l'OIT de se doter d'un corpus clairement défini, solide et à jour de normes internationales du travail, de promouvoir ces normes, d'œuvrer en faveur de leur ratification et d'en contrôler l'application. En 2016 déjà, notre mécanisme d'examen des normes a montré que le corpus de normes de l'OIT présentait d'importantes lacunes dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. C'était avant que la pandémie de COVID-19 ne mette brutalement en lumière le fait que nul d'entre nous n'est à l'abri des dangers biologiques, nombre de travailleurs étant à l'évidence obligés de travailler dans des environnements à haut risque. Sachant qu'en 2022 nous avons conjointement décidé d'élever le droit à un milieu de travail sûr et salubre au rang des principes et droits fondamentaux applicables à l'ensemble des travailleurs, nous sollicitons le soutien de tous les délégués et les invitons à faire preuve d'ambition et à poser cette année des fondations solides sur lesquelles l'OIT pourra, l'an prochain, s'appuyer pour élaborer et adopter des normes mondiales fortes et contraignantes pour protéger les travailleurs contre les dangers biologiques.

Par ailleurs, une discussion générale doit être consacrée à l'économie du soin. Je vous rappelle qu'à la session de 1919 de la Conférence il n'y avait que 22 femmes parmi les quelque 500 participants inscrits. Un simple regard sur cette salle nous permet de constater à quel point le monde du travail a changé et de voir que les femmes occupent aujourd'hui de nombreux postes de direction clés. Il n'en reste pas moins d'énormes défis à relever. Cette année, la Conférence va tenir un débat important sur l'économie du soin, secteur dans lequel les stéréotypes liés au genre sont profondément enracinés et se traduisent par un faible niveau de rémunération et de piètres conditions de travail. Il ne sera possible, dans la pratique, d'instaurer une plus grande égalité des genres que lorsque le travail de soin, qu'il soit effectué dans le secteur privé ou public, sera davantage valorisé et que la charge de travail sera plus équitablement répartie entre hommes et femmes. C'est une tâche à laquelle il faut nous atteler de toute urgence, en nous appuyant sur le dialogue social et la négociation collective, qui doivent eux-mêmes être soutenus par un secteur public solide. La pandémie de COVID-19 a montré à quel point l'économie du soin est cruciale pour notre avenir. Nous ne doutons pas que les débats sur cette question seront fructueux et que des recommandations seront formulées en vue d'accroître les investissements et de remédier aux immenses déficits de travail décent dans l'économie du soin, dans l'intérêt de la durabilité à long terme de nos économies et de nos sociétés.

La discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail survient à un moment critique où les attaques contre les droits et la démocratie se multiplient et se généralisent sur toute la planète. En effet, comme l'a révélé une évaluation indépendante de haut niveau du programme, la stratégie de l'OIT visant à promouvoir les principes et droits fondamentaux de manière intégrée a largement échoué à faire progresser la défense des droits habilitants fondamentaux que sont la liberté d'association et la négociation collective. Ces droits constituent l'essence même de la mission de l'OIT, qui est de défendre la démocratie dans le monde du travail. Nous estimons quant à nous – je pense que ce n'est ici un secret pour personne – que le droit de grève constitue un corollaire de la liberté d'association et de la négociation collective. Je n'en dirai toutefois pas davantage sur cette question, actuellement examinée par la Cour internationale de Justice. Permettez-moi simplement de vous rappeler que le paragraphe 1 de l'article 37 de notre Constitution fait obligation à l'Organisation de soumettre toute difficulté d'interprétation à l'appréciation cette éminente instance. Nous considérons que nous devons utiliser cette discussion récurrente pour donner à l'OIT et à ses mandants les moyens de mener une campagne mondiale ciblée et vigoureuse pour promouvoir la démocratie au travail, l'objectif étant de parvenir à la ratification universelle de toutes les normes fondamentales du travail, en commençant par la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et en incluant désormais également les conventions fondamentales touchant à la sécurité et à la santé.

Je conclurai en soulignant que, dans le cadre de cette session de la Conférence, le défi à relever sera pour nous tous de montrer que l'OIT est prête à piloter et à mener à bien l'action dans le domaine de la justice sociale, sans laquelle il ne saurait y avoir ni paix ni prospérité, et qu'elle en est capable. Il nous incombe de devenir les vecteurs d'un changement qui devrait être axé sur l'humain, fondé sur l'égalité des genres et respectueux de la planète. Il s'agit de reconnaître que le travail est une source de valeur, de dignité et d'influence pour celles et ceux qui vendent, non pas leur propre personne, mais leur labeur, et un moyen de contribuer à la justice sociale et à la stabilité de l'économie et de la société. L'OIT doit saisir cette opportunité et montrer qu'elle est en mesure de jouer un rôle décisif dans les structures de gouvernance mondiale nécessaires pour accompagner ce changement. Mais n'oublions pas qu'elle ne peut jouer ce rôle que si ses mandants tripartites le lui permettent. Nous invitons et encourageons donc les employeurs et leurs organisations à regarder plus loin que les intérêts commerciaux à court terme et à œuvrer avec nous au sein de cette Organisation au service de la durabilité à long terme. Nous prions instamment les gouvernements de faire preuve d'ambition, d'adopter une perspective dépassant le cadre national ou régional et d'aider l'OIT à assumer un rôle fort face à ces défis. Je vous promets que, de notre côté, nous allons mobiliser les nôtres, afin qu'ils s'engagent eux aussi activement. Un tel effort véritablement tripartite ne peut que servir l'intérêt des employeurs et des travailleurs, des économies et des sociétés. Un monde en plein bouleversement ne peut se passer d'un éclaircisseur. L'OIT peut et doit jouer ce rôle, comme elle l'a fait en 1919 et en 1944, en faisant de la justice sociale son principe directeur et son objectif premier pour assurer une paix et une stabilité durables. Le monde du travail, qui nous observe, a placé beaucoup d'espoirs en nous, noblesse oblige. Notre caractère unique nous impose d'être à la hauteur.

Allocution de M^{me} Ghosh, économiste du développement et professeure d'économie à l'Université du Massachusetts à Amherst, à l'occasion du 80^e anniversaire de la Déclaration de Philadelphie

Le Président (original anglais)

Comme l'ont indiqué le Directeur général et d'autres orateurs, cette année marque le 80^e anniversaire de la Déclaration de Philadelphie, adoptée à l'unanimité par la Conférence en 1944. Par les principes qu'elle énonçait à l'époque, la Déclaration a guidé, telle une étoile polaire, l'OIT et ses États Membres dans la promotion du bien-être commun de l'humanité. En outre, ce texte a depuis inspiré d'autres instruments internationaux, dont la Déclaration universelle des droits de l'homme.

Pour commémorer cette occasion historique, nous avons l'honneur d'accueillir, cette année, en cette séance d'ouverture la professeure Jayati Ghosh, économiste de renom spécialisée en microéconomie et amie chère de l'OIT, qui prononcera une allocution spéciale. M^{me} Ghosh enseigne à l'Université du Massachusetts à Amherst. Ses principaux domaines de travail sont notamment l'économie internationale et la mondialisation, les caractéristiques de l'emploi dans les pays en développement, la politique microéconomique, et le genre et le développement. En 2023, l'Agricultural and Applied Economics Association lui a décerné le prestigieux prix Galbraith pour ses remarquables découvertes en économie et ses contributions au progrès de l'humanité. Elle a également reçu le prix de l'OIT pour la recherche sur le travail décent en 2011. En 2022, M^{me} Ghosh a été nommée au Conseil consultatif de haut niveau sur un multilatéralisme efficace créé par le Secrétaire général de l'ONU.

Professeure Ghosh, je vous souhaite chaleureusement la bienvenue à notre Conférence. En ce jour spécial, nous sommes impatients d'entendre vos réflexions.

M^{me} Ghosh (original anglais)

C'est pour moi un insigne honneur de pouvoir m'adresser à vous aujourd'hui. Je suis tout à fait consciente de ce privilège, d'autant qu'à une époque marquée par des tensions de plus en plus vives où l'avenir du multilatéralisme, qui semble si fragilisé, suscite tant de préoccupations, l'OIT reste un exemple remarquable de ce qu'il est encore possible d'accomplir dans un authentique esprit de dialogue et de compromis. Vous savez tous bien sûr que l'OIT est l'organisme des Nations Unies chargé de faire progresser la justice sociale par la promotion du travail décent; son mandat s'étend cependant bien au-delà de la seule question de l'emploi. Le travail est une réalité fondamentale, qui détermine les conditions de vie de la plupart des habitants de la planète. Les conditions dans lesquelles il s'exerce et ses conséquences témoignent de l'action conjuguée de multiples dynamiques – sociales, culturelles, économiques, technologiques et juridiques. C'est à mon sens pour cette raison que l'OIT s'attache depuis toujours à réunir autour de la table non seulement ses trois groupes de mandants, mais aussi les nombreux autres acteurs qui façonnent le monde du travail.

Il y a de cela quatre-vingts ans, comme on nous l'a rappelé, l'OIT adoptait la Déclaration de Philadelphie, qui a élargi ses buts et objectifs et énoncé les principes dont devraient s'inspirer les politiques de ses membres. Ce document est court, mais aujourd'hui encore, après toutes ces années, il reste inspirant, voire visionnaire. Il nous rappelle que le travail n'est pas une marchandise, que la liberté d'expression et d'association est une condition

indispensable d'un progrès soutenu, que la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous, et que la lutte contre le besoin doit être menée avec une inlassable énergie au sein de chaque nation. Permettez-moi de vous rappeler quelques-uns des principaux objectifs qui y sont énoncés: la plénitude de l'emploi et l'élévation des niveaux de vie; l'emploi des travailleurs à des occupations qui leur permettent d'utiliser pleinement leurs compétences, grâce à une offre de formation appropriée et à des possibilités de migration de main-d'œuvre; la garantie pour les travailleurs de recevoir une part équitable des fruits du progrès; la garantie d'un salaire minimum vital pour tous ceux qui ont un emploi; la reconnaissance du droit de négociation collective et la mise en place des conditions nécessaires à son exercice, et la collaboration des travailleurs et des employeurs à l'élaboration des politiques sociales et économiques; l'adoption de mesures de protection sociale; la garantie pour tous de conditions de vie répondant aux besoins essentiels, y compris la protection de la santé, de l'enfance et de la maternité, une alimentation et des possibilités de logement et de loisirs adéquats, ainsi qu'un revenu de base pour tous et l'égalité des chances dans les domaines éducatif et professionnel.

Aujourd'hui, dans un monde qui semble beaucoup plus divisé et fracturé, certains de ces objectifs, si ce n'est tous, peuvent paraître bien plus difficiles à atteindre. Pendant des dizaines d'années, la politique économique menée dans la plupart des régions du monde tablait sur les avantages censés résulter d'investissements axés sur la rentabilité dans une économie de marché libérale. On s'attendait à ce que la justice sociale et l'amélioration des conditions de travail découlent mécaniquement de la croissance économique. Mais cette attente s'est révélée en grande partie vaine. On constate même depuis quelque temps une forte augmentation des inégalités économiques et de l'insécurité matérielle, et ce à de multiples niveaux. Cette situation, outre qu'elle engendre des divisions sociales et politiques, voire parfois une polarisation extrême, tant à l'intérieur des pays qu'entre eux, alimente la suspicion et la défiance, rendant toute action collective d'autant plus difficile. Comme l'a fait observer le Directeur général, le multilatéralisme est manifestement confronté à de graves difficultés et, dans de nombreux pays, c'est la démocratie elle-même qui est menacée.

Il serait aisé, dans de telles circonstances, de céder au désespoir et de décréter que de telles difficultés sont insurmontables et que l'humanité frôle déjà de trop près le précipice. Mais n'oublions pas les divisions, les incertitudes et les dangers qui menaçaient également le monde en 1944, alors que les cicatrices de la seconde guerre mondiale étaient encore à vif. De nouvelles tensions géopolitiques apparaissaient tandis que les grandes puissances s'employaient à découper le monde pour mettre en place leurs sphères d'influence et de domination; le processus de décolonisation politique commençait à peine et de nombreux pays étaient encore sous domination extérieure. Pour nombre de personnes, le monde semblait alors très précaire, et il était souvent empreint de méfiance et de soupçon. En dépit de toutes ces difficultés, des avancées significatives ont été accomplies dans le sens de la coopération internationale, comme la conférence de Bretton Woods en 1944, puis l'adoption de la charte qui donna naissance à l'Organisation des Nations Unies en 1945 et de la Déclaration universelle des droits de l'homme en 1948, et l'adoption de la Déclaration de Philadelphie de l'OIT – n'oublions pas que, si l'Organisation existait déjà depuis vingt-cinq ans, dans le contexte de l'époque, cet instrument a marqué une étape décisive. La Déclaration de Philadelphie consacre en effet l'importance de la coopération internationale et donne pour mission essentielle à l'Organisation et à ses Membres d'œuvrer de manière concertée au service de la paix, du développement et de la justice sociale. Elle reconnaît également l'importance de ce que nous appellerions aujourd'hui la cohérence des politiques, soit le principe qui veut que toutes les politiques et mesures nationales ou internationales, en particulier celles de nature économique et financière, aient une finalité commune et ne soient

jugées et adoptées qu'à l'aune d'un seul critère: le fait de ne pas compromettre, mais au contraire de favoriser l'instauration de conditions dans lesquelles tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales. Dans les décennies qui ont suivi, c'est cette vision qui a permis de poser les fondements de toute une série de conventions, protocoles et recommandations de l'OIT, notamment les normes fondamentales du travail portant sur la liberté syndicale, le droit de négociation collective, l'élimination du travail forcé ou obligatoire, l'abolition du travail des enfants, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, le droit à un milieu de travail sûr et salubre, ainsi que la sécurité et la santé au travail. Autant d'instruments qui, partout dans le monde, ont été source de bienfaits pour des millions de personnes.

Tout comme en 1944, la période actuelle est marquée par des mutations qui touchent tant les pays que l'économie internationale. Nous savons désormais que nous ne pouvons plus faire comme si de rien n'était. Le modèle de politique économique qui a dominé dans le passé donne des résultats déséquilibrés, inégaux et non durables. Et, plus important encore, il n'est vraiment pas adapté, dans la mesure où il ne permet pas de relever les principaux défis de notre époque. Les menaces majeures posées par le changement climatique, la raréfaction des ressources de la planète, les dégâts environnementaux, l'appauvrissement de la biodiversité, les impacts puissants et souvent contrastés des nouvelles technologies, la stagnation des possibilités d'emploi décent et productif, l'augmentation massive des inégalités de richesse et de revenu et l'insécurité et les tensions qui en résultent sont en train de créer des sociétés de plus en plus dysfonctionnelles et même violentes. Il est évident que nous devons retrouver notre capacité de coopérer et de nous coordonner au niveau international: il en va de la survie même de l'humanité.

C'est donc avec enthousiasme que j'ai pris connaissance du rapport du Directeur général intitulé *Vers un nouveau contrat social*, qui replace la Déclaration de Philadelphie dans le contexte d'aujourd'hui et définit les composantes essentielles d'un contrat social revitalisé, adapté à notre époque. Il s'agit d'un plan ambitieux, mais dont l'exécution est tout simplement impossible dans le cadre économique adopté aujourd'hui par la plupart des décideurs du monde. Pour le mettre en œuvre, nous devons repenser complètement la façon dont nous concevons l'économie et sa finalité. Plutôt que de nous demander comment mettre les politiques publiques et les processus sociaux au service de l'économie, nous devons nous interroger sur les moyens de mettre l'économie au service de la société et en harmonie avec la nature et la planète. Il faut pour cela comprendre en quoi l'approche qui sous-tend aujourd'hui les politiques économiques est un échec. Cette approche présente trois lacunes particulièrement importantes. La première réside dans le postulat voulant que le meilleur indicateur du progrès économique soit l'expansion de l'activité économique, mesurée par le PIB. La deuxième vient de l'idée que l'accroissement du PIB revêt une telle importance que la société doit, ne serait-ce qu'à titre temporaire, lui sacrifier d'autres objectifs, même si ces derniers sont synonymes de progrès social. La troisième tient au fait que cette approche exige des gouvernements qu'ils réduisent leurs interventions sur les marchés au motif que les marchés sont censés produire par eux-mêmes les meilleurs résultats possibles.

Du fait de ces croyances, le PIB reste encore bien trop souvent un objet de vénération et l'objectif premier de l'élaboration des politiques économiques. On nous bombarde sans cesse d'estimations au sujet de l'augmentation du PIB que l'on pourrait escompter si le taux d'activité des femmes progressait, comme s'il s'agissait là du principal enjeu lié à l'emploi des femmes. On nous présente les catastrophes naturelles non pas comme autant de catastrophes humanitaires, mais essentiellement sous l'angle de la diminution du PIB qu'elles occasionnent.

On évalue l'impact des crises de santé publique sur le PIB, plutôt qu'en termes de vies humaines, de santé et de bouleversements. Pourtant, le PIB ne constitue pas même un indicateur fiable du progrès matériel: il n'est que la somme de toutes les transactions commerciales, et l'on sait que les prix du marché ne reflètent nullement la valeur sociale des biens et des services. Les prix sont l'aboutissement d'un fonctionnement imparfait des marchés, fréquemment soumis à un contrôle oligopolistique et parfois faussé par la recherche de rentes. Le PIB englobe nombre d'éléments dépourvus de toute valeur sociale, comme les rendements financiers excessifs, et exclut le travail de soin non rémunéré effectué au sein des ménages et des communautés, qui constitue l'assise de la plupart des sociétés. Au lieu d'observer indirectement comment diverses réalités sociales bénéficient à l'économie, nous devrions définir les principales composantes d'une économie qui nous permettrait de bâtir la société que nous appelons de nos vœux. Toute hausse éventuelle du PIB qui s'ensuivrait pourrait alors être simplement considérée comme un effet positif de cette démarche.

Les objectifs de la Déclaration de Philadelphie constituent à cet égard un excellent point de départ. Ils peuvent nous aider à envisager des stratégies porteuses de transformation pour faire face à la crise de l'emploi, ainsi qu'aux inégalités, au réchauffement de la planète, aux dégâts environnementaux, à l'instabilité et à l'insécurité. Mais quels seraient les conditions institutionnelles et stratégiques d'une telle transformation? Permettez-moi de vous en présenter quelques-unes. Il faut un secteur public fort, doté de ressources adéquates, qui soit inclusif et qui rende des comptes à la population. Il faut que les gouvernements fassent un usage plus créatif des outils fiscaux et monétaires dont ils disposent. Il est important de donner la priorité à la cohérence des politiques, ce qui implique de veiller à ce que les politiques tant microéconomiques que financières soient conformes aux objectifs sociaux. Les recettes provenant de l'imposition progressive devraient être utilisées pour créer des emplois plus nombreux et de qualité dans les services publics. Il faut augmenter les dépenses publiques destinées à la réalisation des droits sociaux et économiques, y compris celles consacrées aux infrastructures physiques nécessaires pour répondre aux besoins essentiels et les dépenses sociales axées sur la nutrition, la santé, la protection sociale et l'éducation. Les micro, petites et moyennes entreprises (MPME) fournissent généralement la majeure partie des emplois dans la plupart des pays, mais elles sont fréquemment les parents pauvres des politiques publiques et ont plus de difficultés que les grandes entreprises à se faire entendre aux fins de la formulation des politiques. Pour être porteuses de changements et de justice sociale, les stratégies économiques devraient mettre résolument l'accent sur les MPME et leur permettre d'être représentées de manière adéquate. Il faut mettre en lumière l'importance du travail de soin et la place considérable qu'il pourrait venir à occuper dans la création d'emplois, ne serait-ce qu'en raison de l'incidence décisive que cela peut avoir sur les relations entre les femmes et les hommes et sur la vie de ces dernières. Il est important de reconnaître que ce type de travail peut être qualifié et nécessite une formation. Les récentes évolutions technologiques nous montrent également qu'il est nécessaire d'adopter une nouvelle approche, plus nuancée, des formations qualifiantes et de l'apprentissage tout au long de la vie, mais aussi un autre regard sur la productivité. Bien entendu, il faut aussi mettre davantage l'accent sur la transparence et la responsabilité vis-à-vis des citoyens, et confier le contrôle du respect de ces principes à des instances fortes et indépendantes.

Lorsqu'ils sont livrés à eux-mêmes, les marchés, outre qu'ils fonctionnent de manière imparfaite et n'ont d'horizon que le court terme, peuvent également être source d'inégalités, d'injustices, voire de souffrances et se révéler inefficaces aux niveaux social et planétaire. Pour être bénéfiques sur le plan social, ils doivent être canalisés et réglementés de manière à servir l'intérêt public, ce qui nécessite une législation conçue avec soin et appliquée de manière démocratique, ainsi que des institutions de réglementation fortes, mais aussi ouvertes,

transparentes et tenues de rendre des comptes, afin d'éviter d'être accaparées par de puissants intérêts. Les mesures incitatives doivent être accompagnées de mesures de contrôle et d'audit social des processus et des résultats, afin de s'assurer que l'activité privée est dûment alignée sur l'intérêt public. Je pense que vous savez tous que cela vaut aussi pour les marchés du travail, et c'est pourquoi il faut également s'attaquer, par exemple, au problème de l'informalité afin d'assurer une protection sociale et juridique aux travailleurs ainsi que des conditions plus viables aux micro et petites entreprises. C'est également la raison pour laquelle nous devons nous doter de législations pour garantir la sécurité et la santé au travail, de plus en plus mises à l'épreuve dans un contexte de réchauffement planétaire. De telles réglementations en matière d'environnement et de santé publique sont tout autant nécessaires pour d'autres marchés, comme les marchés financiers et les marchés de biens et de services, et tout cela a une incidence sur le travail et l'emploi. La capacité d'intervention des gouvernements et des institutions publiques est toutefois limitée. Pourtant, il est impératif de pouvoir faire contrepoids et l'OIT, en particulier, a toujours très bien su en tenir compte. C'est pourquoi il est si important de permettre la constitution d'associations et la mobilisation de divers groupes et de leur donner les moyens d'agir; c'est là le cœur de toute initiative destinée à changer le cours des choses.

La présence, dans la structure de l'OIT, d'organisations de travailleurs et d'employeurs fonctionnant de manière associative et démocratique constitue une source supplémentaire de légitimité. Les autres organisations de la société civile sont certes importantes, mais il faut reconnaître qu'un tel modèle de représentation directe est plus crédible que l'existence de certaines organisations parlant au nom des autres. Les efforts de dialogue social menés dans d'autres contextes nationaux et internationaux devraient donc s'inspirer de cette spécificité. Autoriser l'expression de divers avis, et cela à tous les stades du développement institutionnel et de la formulation des politiques, est non seulement nécessaire d'un point de vue abstrait, au nom de la justice, mais constitue en outre la clé du succès et le moyen d'éviter les situations déstabilisatrices et le manque de légitimité qui sont responsables au premier chef d'une grande partie de nos problèmes. Il est évident que ces changements doivent avoir lieu aux niveaux tant national qu'international et qu'il s'agit là d'une tâche gigantesque. Je pense toutefois que nous sommes tous conscients qu'il n'est plus raisonnablement envisageable d'opter pour le statu quo ou de nous contenter de quelques retouches. Trois questions se posent alors: comment appréhender un tel projet, et plus encore sa mise en œuvre, dans le cadre d'un débat rigoureux aux échelons national et international? Comment introduire des changements d'une telle ampleur, tant dans la conception que dans l'application des politiques économiques? Et comment faire face à la riposte inévitable de ceux qui bénéficient de façon démesurée du système actuel?

La Conférence à laquelle j'ai le privilège de participer aujourd'hui peut nous fournir quelques éléments de réponse. Vu de l'extérieur, le mode d'organisation de l'OIT, à savoir un système tripartite représentant travailleurs, employeurs et gouvernements, a toujours semblé être une réussite remarquable, tant par son existence même que par sa pérennité. La capacité pour une grande organisation internationale de fonctionner sur la base d'accords et de compromis conclus par des acteurs aux intérêts potentiellement divergents, et ce de manière régulière – souvent avec cette formidable efficacité qui, au fil des décennies, a permis d'obtenir des succès notables –, constitue à n'en pas douter une source d'inspiration. Il est évident que ce succès repose sur un autre aspect capital dans l'orientation et la structure de l'OIT, à savoir la valeur qu'elle attache au dialogue social. Il n'est pas surprenant que l'OIT défende systématiquement le dialogue social et souligne son importance tant pour la définition que pour la réalisation de tous les autres objectifs. Dans un sens, cette Conférence annuelle peut être considérée comme la consécration des efforts déployés par l'Organisation dans ce

domaine. Je suis personnellement ces sessions annuelles de l'extérieur depuis plusieurs dizaines d'années et je dois dire que je les ai toujours considérées comme autant de réussites remarquables, même les fois où les résultats semblaient modestes. Le simple fait de pouvoir réunir des personnes, des groupes et des intérêts aussi disparates, de se pencher sur des questions souvent très complexes et potentiellement sources de discorde, d'en débattre longuement de manière minutieuse et de parvenir à des compromis acceptables par tous paraît presque inimaginable dans un monde où les possibilités en la matière semblent se réduire comme peau de chagrin. Je suis bien certaine que ces discussions sont cause de pressions, de tensions, de désaccords et de conflits et que l'établissement des compromis nécessite le déploiement considérable d'efforts laborieux et fastidieux. Pourtant, depuis des décennies, la Conférence internationale du Travail suit inlassablement ce cheminement parfois complexe qui lui a permis d'élaborer nombre de conventions et de prendre nombre de décisions d'une importance et d'une portée considérables. Je tiens également à saluer cette persévérance, cette volonté de ne jamais baisser les bras, à laquelle la Conférence doit selon moi la plupart de ses succès.

L'OIT pourrait de ce fait représenter un modèle pour tous ceux qui, même dans des contextes très différents, cherchent les meilleurs moyens de changer la donne. La poursuite du dialogue social est essentielle et peut effectivement porter ses fruits. Ce dialogue est crucial non seulement pour le travail et l'emploi, mais aussi pour tant d'autres politiques et processus qui ont une incidence sur notre vie et notre environnement naturel. Il est grand temps que ceux qui aspirent au changement en prennent conscience et s'approprient les enseignements de ce processus exigeant mais fructueux. C'est pourquoi je suis si reconnaissante de pouvoir jouer, aujourd'hui, un modeste rôle dans cette démarche et je vous adresse sincèrement à toutes et à tous mes meilleurs vœux pour cette session de la Conférence. J'espère qu'elle sera couronnée de succès, non pas uniquement pour le succès en lui-même, mais aussi parce que cette Conférence est extrêmement importante et montre l'exemple au reste du monde.

Clôture de la séance

Le Président

(original anglais)

Ainsi s'achève la séance d'ouverture de cette 112^e session de la Conférence. Nous avons mis en place la structure qui nous permettra de mener à bien nos travaux au cours des deux prochaines semaines.

Je déclare close la séance d'ouverture de la 112^e session de la Conférence internationale du Travail et vous remercie tous de votre participation.

(La séance est levée à 13 h 10.)

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

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

Table des matières

Mardi, 04 June 2024	1
Président (République de Moldova).....	1
Présidente, Groupe des employeurs	2
Présidente, Groupe des travailleurs	5
Travailleur (Bulgarie).....	8
Gouvernement (Mali)	10
Gouvernement (Egypte).....	11
Travailleur (Koweït).....	12
Gouvernement (Arabie Saoudite).....	13
Gouvernement (Maldives)	14
Gouvernement (Cameroun)	15
Gouvernement (Liban)	16
Employeur (Pakistan)	17
Gouvernement (Libye)	19
Gouvernement (Jordanie)	20
Gouvernement (Timor-Leste).....	21
Gouvernement (Arabie Saoudite).....	22
Gouvernement (Samoa).....	24
Gouvernement (Kirghizistan)	25
Gouvernement (Maurice)	26
Gouvernement (Turkmenistan)	27
Gouvernement (Guinée)	28
Travailleur (Egypte)	30
Gouvernement (Belarus)	31
Employeur (Maldives).....	32
Gouvernement (Haïti)	33
Organisation mondiale des travailleurs	34
Commission internationale de la santé au travail	36

Jeunesse ouvrière chrétienne internationale	37
Mercredi, 05 June 2024.....	39
Vice-président gouvernemental (Zimbabwe)	39
Employeur (Bangladesh)	40
Travailleur (Norvège)	41
Gouvernement (Republique Islamique d'Iran)	42
Gouvernement (Azerbaïdjan).....	43
Gouvernement (Irak).....	44
Travailleur (Arabie Saoudite).....	46
Gouvernement (Malawi)	47
Employeur (Republique Islamique d'Iran).....	48
Gouvernement (Djibouti).....	49
Gouvernement (Zimbabwe)	50
Employeur (Algérie).....	51
Gouvernement (Bahreïn).....	53
Gouvernement (Sénégal).....	54
Gouvernement (Somalie).....	55
Gouvernement (Barbade).....	56
Travailleur (Kenya).....	57
Travailleur (Turquie)	58
Travailleur (République arabe syrienne)	59
Gouvernement (Inde).....	61
Travailleur (Jordanie)	63
Travailleur (Malte).....	63
Gouvernement (Vanuatu)	65
Employeur (Qatar)	66
Organisation arabe du travail.....	67
Vice-président gouvernemental (Zimbabwe)	68
Vice-président employeur (Inde)	69
Travailleur (République islamique d'Iran)	70
Employeur (Colombie)	71
Gouvernement (Éthiopie)	72
Gouvernement (Suède).....	74
Employeur (Émirats arabes unis)	75
Gouvernement (Bangladesh).....	76
Gouvernement (Türkiye).....	77
Employeur (Bulgarie)	78

Gouvernement (Togo).....	79
Travailleur (Bélarus)	80
Employeur (Azerbaïdjan)	82
Gouvernement (Somalie).....	83
Travailleur (Maroc)	84
Gouvernement (Indonésie)	85
Travailleur (Kazakhstan)	86
Employeur (Türkiye)	87
Travailleur (Bahreïn).....	88
Employeur (Malaisie).....	90
Travailleur (Grenade)	91
Travailleur (Mexique)	92
Employeur (Pérou).....	94
Travailleur (Philippines)	95
Gouvernement (Bolivie (État plurinational de)).....	96
Travailleur (Hongrie)	97
Gouvernement (Slovénie).....	98
Employeur (Égypte)	99
Travailleur (Panama)	100
Organisation des Nations Unies.....	101
Association internationale de la sécurité sociale	103
IndustriALL	104
Commission internationale catholique pour les migrations	105
Institution de la sécurité et de la santé au travail	106
StreetNet Internationale	107
Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas	109
Fédération internationale des travailleuses domestiques.....	110
Fédération arabe des ouvriers du pétrole, des mines et industries chimiques	111
Coordination internationale de la jeunesse ouvrière chrétienne	112
HomeNet International	114
Gouvernement (Colombie).....	114
Vice-président travailleur (France)	115
Jeudi, 06 June 2024.....	116
Président (République de Moldova).....	116
Secrétaire général de la Conférence.....	117
Président (République de Moldova).....	119
Gouvernement (Palestine).....	119

Gouvernement (Égypte).....	121
Gouvernement (Belgique)	123
Gouvernement (Pakistan).....	124
Gouvernement (Qatar).....	125
Gouvernement (Irak).....	126
Gouvernement (Turquie).....	127
Présidente du Groupe des travailleuse	128
Présidente du Groupe des employeurs.....	130
Employeur (Arabie saoudite).....	131
Gouvernement (Indonésie)	132
Travailleur (Norvège)	132
Travailleur (Palestine).....	133
Gouvernement (Republique Islamique d'Iran)	134
Gouvernement (Liban)	135
Gouvernement (Brésil).....	136
Gouvernement (Israël).....	137
Travailleur (Espagne).....	138
Travailleur (Maroc)	139
Gouvernement (Bolivie (État plurinational de)).....	140
Gouvernement (République arabe de Syrie)	141
Travailleur (République bolivarienne du Venezuela)	142
Gouvernement (Lybie)	142
Travailleur (Republique Islamique d'Iran)	144
Gouvernement (Cuba)	144
Employeur (Israël)	145
Gouvernement (Jordanie).....	146
Gouvernement (Koweït).....	147
Confédération syndicale internationale	148
Président (République de Moldova).....	149
Greffier de la Conférence	149
Président (République de Moldova).....	149
Président (République de Moldova).....	150
Gouvernement (Tunisie)	150
Gouvernement (Zimbabwe)	150
Gouvernement (États-Unis).....	151
Travailleur (Türkiye).....	152
Gouvernement (Maroc)	153

Gouvernement (Australie)	153
Gouvernement (Algérie)	154
Gouvernement (Bangladesh)	155
Employeur (Cuba)	156
Travailleur (Italie)	156
Gouvernement (Oman)	157
Travailleur (Chypre)	158
Travailleur (Tunisie)	159
Travailleur (Koweït)	160
Travailleur (Jordanie)	160
Gouvernement (Namibie)	161
Gouvernement (République bolivarienne du Venezuela)	162
Gouvernement (Slovénie)	163
Gouvernement (Chili)	164
Travailleur (Brésil)	165
Gouvernement (Norvège)	165
Gouvernement (Irlande)	166
Gouvernement (France)	167
Gouvernement (Niger)	168
Gouvernement (Royaume-Uni)	168
Travailleur (Cuba)	169
Gouvernement (Malaisie)	170
Travailleur (Arabie saoudite)	171
Travailleur (Uruguay)	172
Travailleur (Portugal)	173
Travailleur (Irlande)	173
Conseil de coopération du Golfe	174
Travailleur (Royaume-Uni)	175
Gouvernement (Mexique)	176
Travailleur (Pays-Bas)	177
Travailleurs (États-Unis)	178
Travailleur (Liban)	179
Travailleur (Palestine)	179
Employeur (Libye)	180
Gouvernement (Soudan)	181
Employeur (Irak)	182
IndustriALL	182

Fédération syndicale mondiale.....	183
Confédération internationale des syndicats arabes.....	184
Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois	185
Gouvernement (Arabie saoudite).....	186
Secrétaire général de la Conférence.....	186
Président (République de Moldova).....	187
Vendredi, 07 June 2024.....	188
Vice-président employeur (Inde).....	188
Gouvernement (Émirats arabes unis).....	189
Gouvernement (Panama)	190
Travailleurs (Argentine)	191
Gouvernement (Norvège)	192
Travailleurs (Japon).....	194
Gouvernement (Albanie)	195
Travailleurs (Suisse).....	196
Gouvernement (République bolivarienne du Venezuela)	197
Gouvernement (Palestine).....	199
Employeurs (Chine)	200
Gouvernement (Burundi)	201
Gouvernement (Bulgarie).....	204
Gouvernement (Chine).....	205
Gouvernement (Finlande).....	206
Vice-président employeur (Inde).....	207
Lundi, 10 June 2024.....	208
Président (République de Moldova).....	208
Gouvernement (Namibie).....	209
Travailleur (République de Corée).....	210
Employeur (Indonésie).....	211
Gouvernement (Cuba)	212
Gouvernement (Singapour)	214
Travailleur (Liban).....	215
Gouvernement (Mozambique).....	216
Travailleur (Singapour)	217
Gouvernement (Pologne)	218
Gouvernement (Honduras)	220
Employeur (Bahreïn)	221
Travailleur (Ouzbékistan).....	222

Gouvernement (Ouganda)	223
Gouvernement (Qatar).....	225
Gouvernement (Japon).....	226
Gouvernement (Pakistan).....	227
Travailleur (Indonésie)	229
Gouvernement (Soudan)	230
Gouvernement (Mongolie)	231
Employeurs (Israël).....	232
Gouvernement (Angola)	233
Employeurs (Japon)	234
Gouvernement (Burkina Faso).....	235
Travailleur (Bahamas)	237
Gouvernement (Fidji)	238
Gouvernement (République-Unie de Tanzanie)	239
Gouvernement (Kazakhstan)	240
Travailleur (République bolivarienne du Venezuela)	241
Gouvernement (Liban)	242
Président (République de Moldova).....	243
Vice-président gouvernement (Zimbabwe)	244
Gouvernement (Congo)	244
Gouvernement (Niger).....	245
Gouvernement (République de Corée).....	246
Employeur (République démocratique populaire lao)	247
Gouvernement (Israël).....	248
Gouvernement (Kenya).....	249
Gouvernement (République démocratique du Congo).....	251
Travailleur (Sénégal).....	252
Gouvernement (Seychelles)	254
Employeur (Argentine).....	255
Gouvernement (République arabe syrienne)	256
Employeur (Kenya)	257
Gouvernement (Erythrée).....	259
Travailleur (Bangladesh).....	260
Travailleur (Barbade).....	261
Gouvernement (Sud Soudan).....	262
Gouvernement (Ouzbékistan).....	263
Employeur (République de Corée)	264

Employeur (Pologne).....	265
Travailleur (Pérou)	266
Travailleur (République dominicaine)	268
Gouvernement (El Salvador)	268
Employeur (Inde)	269
Gouvernement (Oman).....	270
Employeur (Ethiopie).....	271
Employeur (République dominicaine)	272
Travailleur (Zambie)	273
Employeur (Namibie)	275
Travailleur (Inde).....	276
Travailleur (Gabon).....	277
Travailleur (Costa Rica)	278
Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois	279
Confédération européenne des syndicats	280
Internationale de l'éducation.....	281
Confédération générale des syndicats	282
Organisation des entités mutualisées des Amériques.....	283
Association latino-américaine des avocats spécialisés en droit du travail	284
Confédération latinoaméricaine et caribéenne des travailleurs de l'Etat.....	285
Président (République de Moldova).....	287
Mardi, 11 June 2024	288
Gouvernement (Suisse).....	288
Employeurs (Tunisie).....	289
Travailleurs (Fédération de Russie)	290
Gouvernement (Nigéria).....	291
Gouvernement (Brunei Darussalam).....	293
Employeurs (Fédération de Russie).....	294
Employeurs (Norvège)	295
Gouvernement (Jamaïque)	296
Gouvernement (Portugal)	298
Gouvernement (Vietnam)	299
Travailleurs (Maldives)	301
Gouvernement (Chypre)	302
Gouvernement (Côte d'Ivoire)	303
Travailleurs (Pologne)	304
Gouvernement (États-Unis).....	306

Gouvernement (Sierra Leone)	307
Employeurs (Chypre).....	308
Travailleurs (Suède).....	309
Gouvernement (Suriname).....	310
Gouvernement (France).....	312
Gouvernement (République de Moldova)	313
Gouvernement (Ghana)	314
Gouvernement (Pérou)	315
Travailleurs (Chine).....	316
Gouvernement (Sri Lanka).....	317
Gouvernement (Paraguay)	318
Travailleurs (République de Moldova)	320
Gouvernement (Bahamas)	321
Travailleurs (Uruguay).....	322
Vice-président employeur (Inde)	324
Vice-président travailleur (France)	325
Travailleur (Cuba)	325
Gouvernement (Lesotho).....	326
Travailleur (France).....	327
Travailleur (Sri Lanka).....	329
Travailleur (Italie)	330
Gouvernement (République démocratique populaire lao).....	331
Gouvernement (Botswana)	332
Employeur (République bolivarienne du Venezuela).....	333
Gouvernement (Bénin)	335
Travailleur (Danemark)	336
Gouvernement (Argentine)	337
Employeurs (Cuba)	338
Gouvernement (Espagne).....	339
Employeur (Panama).....	341
Travailleur (Ghana).....	342
Employeur (Portugal)	343
Gouvernement (Cabo Verde)	344
Gouvernement (Trinité et Tobago)	345
Travailleur (Portugal)	346
Gouvernement (Kiribati)	347
Employeur (Espagne)	349

Gouvernement (Madagascar)	350
Travailleur (Népal)	352
Travailleur (République démocratique populaire lao).....	353
Gouvernement (Zambie)	354
Gouvernement (Fédération de Russie).....	355
Travailleur (Paraguay).....	356
Gouvernement (Libéria).....	358
Travailleur (Finlande).....	359
Travailleur (Colombie).....	360
Gouvernement (Malte).....	361
Employeur (États-Unis)	363
Communauté des Pays de langue portugaise	364
Gouvernement (Népal)	365
Travailleur (Soudan)	366
Association internationale des Conseils économiques et sociaux et Institutions similaires	367
Fédération syndicale mondiale.....	368
Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie restauration, du tabac et des branches connexes.....	369
Union internationale des syndicats des pensionnés et retraités.....	370
Centre d'échange et de coopération en Amérique latine	372
Organisation de l'unité syndicale africaine	373
Union latino-américaine des travailleurs municipaux.....	375
Vice-président gouvernement (Zimbabwe)	376
Mercredi, 12 June 2024.....	377
Président (République de Moldova).....	377
Gouvernement (Philippines)	378
Travailleur (Espagne).....	379
Gouvernement (Roumanie).....	381
Gouvernement (Cambodge)	382
Travailleur (Irlande).....	383
Gouvernement (Tunisie)	384
Travailleur (Malaisie)	385
Employeurs (Népal)	386
Gouvernement (Ukraine).....	387
Employeur (Mexique)	389
Gouvernement (Allemagne).....	390
Travailleur (Éthiopie)	391
Travailleur (Ukraine).....	392

Gouvernement (Brésil).....	393
Employeur (Thaïlande).....	395
Gouvernement (Uruguay)	396
Employeur (Brésil)	398
Gouvernement (Guatemala)	399
Gouvernement (Macédoine du Nord).....	400
Employeur (Guatemala).....	401
Gouvernement (Maroc)	403
Employeur (Belgique).....	404
Travailleur (Pays-Bas).....	405
Travailleur (Roumanie).....	406
Employeurs (Chili).....	407
Gouvernement (Pays-Bas)	408
Gouvernement (Grèce)	410
Le Saint-Siège.....	411
Confédération syndicale internationale	412
Président (République de Moldova).....	413
Vice-président travailleur (France)	415
Employeur (Zambie)	415
Gouvernement (Malaisie)	416
Travailleur (Tunisie).....	418
Gouvernement (Arménie).....	419
Travailleur (Brésil).....	420
Gouvernement (Italie).....	422
Employeur (Philippines).....	423
Gouvernement (Mexique)	425
Gouvernement (Belgique)	426
Gouvernement (Algérie)	427
Gouvernement (Gabon).....	429
Travailleur (Chypre)	430
Employeur (Uruguay).....	431
Travailleur (Belgique)	432
Gouvernement (Thaïlande)	433
Travailleur (Seychelles)	435
Gouvernement (Colombie).....	436
Gouvernement (République dominicaine).....	438
Gouvernement (Canada)	439

Travailleur (Chili)	440
Gouvernement (Lituanie)	441
Travailleur (Thaïlande)	442
Employeur (Malte)	443
Employeur (Soudan).....	444
Gouvernement (Australie)	445
Employeur (Ouzbékistan)	446
Gouvernement (Chili)	447
Employeur (Paraguay).....	448
Organisation de Coopération islamique	449
Fédération internationale des ouvriers du transport.....	450
Internationale des services publics.....	451
Oeuvre Kolping international	452
Alternativa Democrática Sindical de las Américas	453
Make Mothers Matter	454
Vice-président employeur (Inde).....	455

► **Mardi, 04 June 2024**

M. Alexei Buzu

Président (République de Moldova)

Bonjour, mesdames et messieurs, je vous prie de bien vouloir gagner vos sièges et nous allons commencer notre séance. [INTERRUPTION 0:16]. Chers collègues, bonjour. J'ai le plaisir de déclarer ouverte la deuxième séance de la 112e session de la Conférence internationale du travail. Aujourd'hui, nous commencerons notre discussion générale sur trois rapports. Tout d'abord, le rapport du Directeur général relatif à l'exécution du programme de l'OIT pour les années 2022-2023 qui porte la cote Report 1A. Ensuite, le rapport thématique du Directeur général « Vers un nouveau contrat social » publié avec la cote Report 1B et le rapport du Président du conseil d'administration pour 2023-2024 qui porte la cote Report 1C. Je souhaite vous rappeler que conformément aux arrangements approuvés lors de notre séance d'ouverture hier relative aux modalités qui régiront la séance spéciale sur la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés, l'annexe au rapport du Directeur général sera l'objet d'un débat lors de cette séance spéciale qui se tiendra le jeudi 6 juin. Je vous demande donc de concentrer vos interventions sur les trois premiers rapports que je viens juste d'évoquer. Pour le reste du programme de la plénière, pour les journées à venir, vous trouverez tous les détails dans le programme provisoire de la conférence ainsi que le programme quotidien publié en ligne ainsi que dans l'application ILO Events. Avant d'ouvrir le débat, je souhaiterais brièvement formuler quelques rappels quant aux principes qui régissent nos discussions en plénière. Tout d'abord, l'utilisation d'un langage parlementaire. Tous ceux et celles qui interviendront en plénière sont priés de le faire avec l'ouverture et la dignité qui sont de rigueur au sein de l'organe suprême et de l'enceinte la plus importante travaillant dans le cadre des relations au travail et des relations sociales. La liberté d'expression est une caractéristique essentielle de l'OIT et c'est pour cela que nous devons nous exprimer dans le respect les uns des autres, utiliser le langage parlementaire et nous concentrer dans nos interventions sur les questions qui sont en examen. C'est nécessaire de procéder ainsi pour que nos travaux puissent être couronnés de succès. Deuxièmement, s'agissant des temps de départ des séances en plénière, le Bureau est déterminé à faire débiter les séances à l'heure et je compte sur vous pour respecter les horaires. Troisièmement, la longueur des interventions en plénière. Comme vous le savez, le temps de parole est limité par le règlement de la conférence. Il est de cinq minutes seulement, cinq minutes. Ce temps de parole sera appliqué dans la plus grande rigueur et c'est pour cela que je recommande à toutes les délégations de réduire la durée de leurs interventions. Il y va de notre responsabilité collective et pour plus de transparence, vous verrez un compte à rebours s'afficher sur l'écran. Ce temps de parole limité strictement ne s'appliquera pas aux porte-parole des employeurs et des travailleurs lors de leur discours d'ouverture au présent débat. Enfin, les motions d'ordre et le droit de réponse. Les délégués qui souhaitent soumettre ou présenter une motion d'ordre et demander à obtenir le droit de réponse en plénière ne doivent pas interrompre la procédure. Ils sont priés plutôt de lever leur

panonceau et ainsi un membre du personnel se rendra auprès d'eux et tiendra compte, s'occupera de leurs demandes. Le droit de réponse ne peut porter que sur le sujet sous examen. Il ne devrait pas aller au-delà de deux minutes et doit être tenu en langage parlementaire et respectueux. Nous n'avons pas pour pratique au sein de notre organisation de répondre à un droit de réponse. J'espère avoir été clair sur ces quelques règles et j'espère qu'elles pourront être appliquées rigoureusement. Ces modalités peuvent-elles être approuvées par la conférence ? Merci. Merci. Nous allons maintenant ouvrir le débat portant sur le rapport du Directeur général ainsi que le Président du conseil d'administration. Nous suivrons la liste des orateurs telles qu'affichée à l'écran et publiée dans le programme quotidien. Je suis heureux de souhaiter déjà la bienvenue à tous les orateurs, toutes les oratrices d'aujourd'hui et j'invite les porte-paroles des employeurs et des travailleurs à bien vouloir tenir leurs allocutions d'ouverture. Nous entendrons leur vision sur ces trois rapports et leur réflexion sur le travail qui s'ouvre à nous. Je donne la parole maintenant à Mme Hornung-Draus.

Mme Renate Hornung-Draus

Présidente, Groupe des employeurs

Merci beaucoup, Monsieur le Président. Je commencerai par remercier le Directeur général ainsi que le Président du conseil d'administration. Merci d'avoir présenté leur rapport. Merci au nom des employeurs. Le rapport du DG « Vers un nouveau contrat social » présente une bonne occasion pour réfléchir, pour innover aussi à l'heure d'avancer vers plus de justice sociale. Je souhaite partager quelques réflexions avec vous à ce sujet et j'en ai déjà fait hier lors de mon discours d'ouverture. Je soulignerai une chose, ce rapport ainsi que le titre qu'il porte, ce qui s'inspire aussi des discussions qui se tiennent aux Nations unies à l'heure actuelle. Nous sommes aussi en plein contexte préparatoire en amont du sommet social des Nations unies qui se tiendra l'année prochaine. Ce rapport constitue donc une base excellente, à mon avis, permettant d'envoyer un message fort de l'OIT vers l'ensemble du système des Nations unies. Et je le dis et le redis, le mandat, la mission de l'OIT n'a pas changé depuis la déclaration de Philadelphie. Faire avancer la justice sociale par le travail décent, une approche centrée sur l'humain. Qu'est-ce que cela veut dire ? Cela veut dire que nous devons porter notre regard sur trois grands piliers. La gouvernance, donc l'action normative, les principes, et je pense ici à la déclaration de 98 sur les principes et les droits fondamentaux au travail, qui font partie maintenant de la discussion récurrente, et un autre principe très important de gouvernance, qui est le dialogue social, ainsi que le tripartisme et les principes de consultation et d'action tripartite dans tout ce qui concerne le marché du travail et l'emploi. Deuxième pilier, fournir des résultats en matière de répartition des richesses. Là, nous devons aller au-delà de l'action normative. Nous devons trouver un environnement favorable au PME. Nous devons faire en sorte que les entreprises puissent sortir de l'informalité, que les travailleurs et les travailleuses puissent sortir de l'informalité. Nous devons par ailleurs améliorer aussi la formation des travailleurs pour augmenter la productivité. Et enfin, des macro-politiques favorables à l'entreprenariat. C'est extrêmement important, puisqu'il s'agit là de conditions sine qua non pour arriver au travail décent, qui est l'un des objectifs clés de l'Organisation internationale du travail. Troisième pilier, qui lui non plus n'a pas

changé depuis la déclaration de Philadelphie, c'est la solidarité, la protection sociale, mais aussi la non-discrimination. Autant d'éléments qui doivent être adaptés aux défis d'aujourd'hui. Les défis d'aujourd'hui sont de taille. Nous savons que les mesures qui ont été prises dans le contexte de la COVID-19 ont perturbé notre monde du travail. En même temps, ces mesures ont accéléré aussi la mise en œuvre de nouvelles technologies, le développement de l'intelligence artificielle, la numérisation. Tout ceci doit faire partie de la réflexion lorsqu'on se demande comment l'OIT peut faire avancer la cause du travail décent. La réponse de l'OIT doit être concrète, stratégique. Il ne faut pas qu'elle en reste à un niveau abstrait, elle doit être très concrète. Et elle doit se concentrer sur l'économie réelle, sur la vie des entreprises et des travailleurs. S'agissant du rôle des organisations d'employeurs, et bien ces organisations sont ancrées dans l'économie réelle. Les partenaires sociaux, eux, disposent des connaissances réelles du monde du travail. Le dialogue avec les partenaires sociaux représentatifs mène à davantage de cohésion sociale. C'est un dialogue crucial pour le bon fonctionnement de l'économie et sa productivité. Il s'agit donc d'un élément clé à l'heure de restaurer le contrat social et de le renforcer. Deuxièmement, la gouvernance effective du marché du travail. Dans le rapport, nous trouvons la confiance qu'il faut déposer, qu'il faut pouvoir déposer dans les institutions publiques pour une paix durable. Nous sommes tout à fait d'accord. Il faut se battre contre la corruption et d'autres failles pour assurer la paix. C'est pour cela qu'il faut que les institutions s'adaptent aussi à de nouvelles réalités du travail. Il faut qu'elles y soient ouvertes et elles doivent, elles aussi, fonctionner selon les principes du dialogue social. J'en arrive maintenant au prochain point. Créer un environnement favorable pour les entreprises durables. Dans votre rapport, Directeur général, vous dites bien que les entreprises durables requièrent un environnement favorable pour réaliser leur rôle pour la création d'emplois décents. Alors il faut développer ce point parce que nous voyons dans un grand nombre de régions du monde que l'informalité connaît une augmentation en ampleur plutôt que la formalité. Et là où nous avons affaire à l'informalité, nous ne pouvons pas avoir de durabilité, nous ne pouvons pas avoir d'entreprise durable, nous ne pouvons pas avoir de travail décent. Donc les normes mais aussi les politiques doivent être favorables pour que les gens puissent travailler dans l'économie formelle sans être surchargés par des réglementations, des contributions sociales, des impôts. Et ça, il faudra en discuter en profondeur. Il faudra en discuter aussi avec les institutions financières, les ministres des Finances. Donc nous allons bien au-delà des politiques relatives au marché de l'emploi. Toutes ces politiques doivent être en tout cas intégrées dans le débat. Et puis il nous faut réfléchir aussi à comment soutenir l'entrepreneuriat, comment réduire le fardeau bureaucratique. Souvent, lorsque les gouvernements disent nous voulons réduire la bureaucratie, eh bien ils créent une nouvelle loi. Donc ils combattent la bureaucratie en créant davantage de bureaucratie encore. La solution ne peut pas être là. Il nous faut des réglementations beaucoup plus simples pour moins de devoirs de diligence, de rapports qui entravent la productivité et qui n'apportent aucune valeur ajoutée finalement. Un autre point important. L'OIT se concentre depuis quelques années, et j'en suis très heureuse, sur les compétences. Alors, le rapport pourrait davantage s'attarder sur les compétences, puisque dans la déclaration du centenaire, nous sommes tombés d'accord sur le principe, sur la

nécessité de la formation de la compétence. Et en 2021, pendant cette même CIT, l'OIT voulait s'ériger en leader mondial des compétences. La recette de lutte contre la pauvreté, le médicament qui marchera contre la pauvreté, c'est l'éducation, ce n'est pas l'argent. Et donc, l'éducation doit être promue. Elle se trouve vraiment à la base de toute évolution sociale. Quelques mots à présent au sujet de la productivité et de la croissance. Nous sommes convaincus d'une chose, la croissance de la productivité est un moteur de la justice sociale. L'OIT doit donc déployer tous ses efforts pour intégrer la productivité, pour trouver une stratégie idoine pour la promouvoir. Dans la déclaration du centenaire, nous retenons bien que la productivité améliorée mène à davantage de possibilités d'emploi et à l'augmentation ou au rehaussement du niveau de vie. C'est donc la productivité qui doit faire partie intégrante de ce contrat social renouvelé. Il faut gagner en productivité et ensuite répartir ses bénéfices, reconvertir, remettre à jour les compétences, renforcer les institutions, la création d'emplois pour tous. Et enfin, j'en arrive à la réforme des systèmes de protection sociale. L'un des grands obstacles dans le passage, dans la transition de l'informalité à la formalité, c'est que cette même transition est accompagnée de charges très importantes qui pèsent sur les entreprises. Et n'importe quel économiste vous dira qu'il faut y jeter un œil à l'heure de promouvoir la transition vers la formalité. Et cela vaut pour l'OIT aussi. Ne regardons pas uniquement ou ne nous concentrons pas uniquement sur les bénéficiaires de la protection sociale, mais sur ceux qui financent la protection sociale. Parce que si tout le monde abandonne le financement de la protection sociale, eh bien, la situation sociale sera bien exacerbée et on réduira toutes les possibilités d'extension de la protection sociale. Or, notre objectif commun, c'est la protection sociale universelle, mais il faut bien la financer et ce, de façon durable, afin que toutes les entreprises et que tous les acteurs de la société puissent participer à la protection sociale sans être écartés vers l'informalité. Chers collègues, le rapport soulève un certain nombre de défis sociétaux qui sont la conséquence du changement climatique. Mais nous devons, en tant qu'OIT, et pour cela nous sommes vraiment uniques, nous devons nous concentrer sur les effets néfastes, finalement, des politiques de protection du climat sur les entreprises. Et donc, il nous faut concevoir, finalement, des mesures pro-climat qui ne détruisent pas l'emploi, qui ne menacent pas la cohésion sociale, qui n'exacerbent pas les inégalités. Et ça, c'est un point extrêmement important lorsque nous nous attachons à formuler des politiques concrètes, lorsque l'on pense aux Green Deals et d'autres politiques en faveur de l'environnement. Donc, le nouveau contrat social tel qu'il a été nommé par le directeur général, pour résumer, c'est justement de nous départir de l'ancien contrat social. L'ancien contrat social, il se fondait sur l'âge industriel, de la production de masse, l'action normative, la réglementation. Le nouveau contrat social doit faire face à une réalité bien plus complexe de nos économies et du monde du travail, se concentrer sur les PME, l'innovation, la formalité, l'augmentation de la productivité, autant de bases qui seront ou de terrains fertiles à la création du travail décent. Nos débats se tiennent dans un contexte très dynamique, empreint d'un grand nombre de défis, mais aussi d'opportunités à saisir. La mission qui est la nôtre lors de cette conférence internationale du travail, c'est justement de saisir ces occasions et de les co-façonner de façon à ce que nous puissions continuer de poursuivre les objectifs de

l'OIT qui sont les mêmes finalement, qui sont les mêmes dans une réalité modifiée. Donc nous devons nous adapter, nous devons modifier la façon dont il convient maintenant d'atteindre ces objectifs et donc il s'agit de relever les défis. Je vous remercie une fois de plus pour ce rapport, Monsieur le Directeur général, et j'en ai terminé.

Mme Catelene Passchier

Présidente, Groupe des travailleurs

Monsieur le Président, Monsieur le Secrétaire général de la conférence, Mesdames et Messieurs, je remercie le Directeur général de l'OIT de son rapport à la CIT actuelle, où nous trouvons une base solide nous permettant de mener cette discussion importante et à propos. Nous avons une occasion unique lors du deuxième sommet pour le développement social l'année prochaine de réfléchir à un renouvellement du contrat social pour le monde qui équiperait mieux les institutions à tous les niveaux face aux défis de notre époque, permettrait d'inverser le sentiment d'isolement, de perte de pouvoir et d'isolement pour les travailleurs et leurs familles, de reconstruire la solidarité mondiale et d'apporter l'espoir d'un monde meilleur pour tous sur une planète durable, notamment au plan de l'environnement. Pour ce qui est du contrat social et de cette notion, nous sommes heureux de voir que le rapport porte sur le mandat de l'OIT, s'inspire de la déclaration de Philadelphie et de ses mandats, à savoir œuvrer vers un monde où, je cite, tous les êtres humains, quelle que soit leur race, croyance ou sexe, ont le droit de rechercher à la fois leur bien-être social et leur développement spirituel dans des conditions de liberté et de dignité, de sécurité économique et d'égalité des chances. Pour atteindre cet objectif, nous devons en effet renouveler notre contrat social, réaffirmer nos rôles respectifs ainsi que nos responsabilités respectives. Hier, j'ai commenté la situation mondiale où l'on voit que l'inégalité et la pauvreté augmentent presque partout. Les ambitions du sommet de 95 de Copenhague n'ont pas été atteintes et il est clair que nous ne sommes pas sur le point de réaliser les objectifs mondiaux de développement dans un proche avenir et donc un nouveau contrat social devra être renforcé et les mesures d'application devront être plus efficaces en insistant particulièrement sur la lutte contre les inégalités entre pays et au sein des pays qui entravent le développement social, et cela pour tous. Notre direction commune doit veiller à ce que les futurs politiques de développement assurent la justice sociale, la liberté, la dignité, la sécurité économique, l'égalité de genre ainsi que l'égalité de chance pour tous, car ce sont les conditions indispensables pour une paix durable. Et nous remercions le Directeur général des idées qu'il a exposées et nous en commenterons certaines. Nous sommes d'accord pour penser que tout futur contrat social doit partir de ce qui existe, à commencer par la constitution de l'OIT. Ce premier contrat social partait de la reconnaissance du principe de la liberté d'association. C'est la liberté syndicale qui a permis au gouvernement et aux principes tripartites d'apparaître pour lutter contre les conditions d'exploitation, de privation et de désordre sociaux au début du 20^e siècle. Aujourd'hui, nous devons reconnaître que le cœur même de notre contrat social est attaqué. La démocratie ne pourra s'épanouir que dans le plein respect et sur la base de la ratification des conventions 87 et 98. Au cœur de tout nouveau contrat social, il faut assurer un environnement porteur favorable au dialogue

social, la liberté syndicale et le droit aux conventions collectives se trouvant en leur centre. Tous, nous devons reconnaître nos responsabilités respectives dans la promotion de ces droits porteurs, en droit comme en pratique. Ce sont les conditions indispensables pour la démocratie, la justice sociale et un avenir durable. Après le sommet de 95 à Copenhague et la conférence ministérielle de l'OMC de Singapour en 96, l'OIT a adopté en 98 la Déclaration sur les droits et principes fondamentaux au travail de façon à préserver et défendre les droits fondamentaux des travailleurs dans une économie mondialisée. Nous sommes tout à fait d'accord avec le Directeur général lorsqu'il propose que nous saisissons l'occasion du sommet social de l'année prochaine pour ériger un plancher de protection sociale qui reprenne l'ensemble des droits de l'homme dans le contexte du travail. Pour cela, il faudra, à notre avis, insister à nouveau sur la non-discrimination, quel que soit son motif. Outre la santé et sécurité au travail, deux autres droits fondamentaux des travailleurs sont plus essentiels que jamais. L'un est un salaire de subsistance qui permet à tous de vivre dans la dignité. La promotion de salaire de subsistance sera essentielle pour lutter contre les inégalités et la pauvreté, et nous devons partir du consensus récemment atteint à l'OIT sur ce sujet. Deuxièmement, à l'heure actuelle, comme en 1998, les stratégies de salaire de subsistance ne peuvent être utilisées pour empêcher qu'on fixe une durée maximum du travail. Cela est reconnu comme un droit de l'homme déjà dans la constitution de l'OIT. L'assouplissement et la précarisation constante du travail apparemment, entraînent le fait que des travailleurs toujours plus nombreux travaillent pendant des horaires irréguliers ou travaillent pour plusieurs employeurs pour arriver à survivre. Nous devons mettre au point un nouveau consensus sur la durée du travail, partant des principes inscrits dans notre première convention qui affirmait qu'il fallait un équilibre entre le travail, le repos et les loisirs. Mesdames et Messieurs, alors que nous apprécions le rapport du Directeur général, qui est une excellente base pour nos discussions, nous devons aussi faire part d'une certaine déception face à une perspective de genre clair. Il y a eu beaucoup de progrès pour les femmes dans le monde du travail au cours du dernier siècle. Cependant, les femmes continuent d'être à la traîne. Récemment, la situation s'est d'ailleurs aggravée dans de nombreuses régions. Les femmes restent dominantes dans les travaux informels, dans le travail à temps partiel, dans les emplois peu ou mal rémunérés, avec peu de protection sociale, peu d'accès à l'éducation et à la formation. Et cela est étroitement lié à leur rôle primaire, tel que perçu, qui est celui de mère et de celle qui apporte les soins. Les femmes en situation de migration sont particulièrement affectées. Cela est encore aggravé par l'accélération récente du retrait de l'État, qui offre de moins en moins de services, y compris des services de soins, dont dépendent tellement les femmes. La promotion d'un partage égal des responsabilités familiales, la protection de la maternité, l'équilibre entre les salaires des hommes et des femmes se retrouve au second plan dans de nombreuses politiques. Il est important de savoir comment répondre aux besoins des hommes comme des femmes dans le monde du travail qui change rapidement et dans le contexte démographique en changement. Tous doivent avoir un travail décent, apportant un salaire décent, permettant d'assurer une vie de famille décente, tout en permettant de s'occuper des membres des familles plus âgées. Cela suppose aussi une approche tout au long de la vie en matière de protection sociale, de politique sociale et d'organisation du travail et du temps de

travail. Tout cela doit être vu ensemble pour assurer une véritable perspective de genre pour le nouveau contrat social où l'on reconnaîtra pleinement les femmes et où l'on leur donnera pleinement la parole en tant que citoyens de plein droit et participants égaux. C'est pourquoi, pour nous, le plancher social défini en 98 doit être complété par la notion de salaire de subsistance et de durée maximum du travail pour tous et renforcé par un programme favorable à l'égalité de genre, comme souligné dans la déclaration du centenaire. C'est pourquoi nous partageons l'appel du Directeur général en vue d'un renforcement de l'appel figurant dans la déclaration de 98 et pour des efforts visant à œuvrer pour une ratification universelle et pour la reddition de comptes dans le secteur privé comme public et aussi dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Nous insistons sur le fait qu'il est nécessaire d'assurer des règles de diligence dues rapidement et de profiter pleinement des effets de la déclaration. Nous sommes d'accord avec le Directeur général qui souligne l'importance essentielle qu'il est de préserver d'autres droits de l'homme fondamentaux tels qu'en matière d'eau, d'alimentation, d'assainissement et de soins de santé. Ce sont des conditions préalables indispensables pour le développement social. Il est urgent de préserver des services publics efficaces qui assurent de répondre aux besoins essentiels de tous. Et il faut souligner leur importance essentielle pour garantir une égalité de fait pour les femmes et les fillettes. Outre le renforcement de la notion de plancher social, conformément à la Constitution de l'OIT et à la Déclaration universelle des droits de l'homme, sa place au cœur des politiques et des stratégies économiques mondiales doit être renforcée. Trop souvent, les investissements et les politiques et interventions au niveau international comme national sacrifient les droits fondamentaux au travail en faveur de la liberté de concurrence et de l'austérité. En outre, la cohésion politique, des garde-fous démocratiques doivent être recherchés pour mieux protéger les droits de l'homme dans le cadre de l'avenir du travail et comme base ferme pour assurer le développement économique et social. Les institutions financières et économiques internationales doivent protéger efficacement les droits humains et les droits au travail et veiller à ce que les partenaires commerciaux et les populations concernées bénéficient pleinement de leurs contributions. Trente ans après sa création, l'OMC, à présent, est clairement défunte car elle n'apporte pas de résultats pour tous. Nous devons maintenant renforcer le système de protection des droits du travail et inverser la part inégale de partage des revenus pour assurer un salaire juste pour tous et assurer un espace budgétaire pour les gouvernements qui pourront ainsi mener leur projet d'industrialisation et de restructuration pour assurer des économies résilientes face à la demande. Et c'est essentiel pour un nouveau contrat social. Dans notre avenir commun, le respect des normes de travail doit être essentiel pour assurer la croissance économique et le développement. Mesdames et messieurs, la protection sociale universelle est la mesure la plus capable d'apporter un impact dans la lutte contre la pauvreté, mais pour cela, il faudra changer d'approche en matière de finances publiques. Les politiques doivent insister sur un espace permettant la restructuration de la dette, l'allègement de la dette et le financement des objectifs sociaux. Ces politiques doivent être protégées face à des interventions incohérentes de la part de diverses institutions, y compris des institutions financières internationales qui trop souvent insistent sur des mesures d'austérité à tout prix.

L'OIT, avec ses normes en matière de protection sociale et aux côtés des partenaires sociaux, doit jouer un rôle essentiel dans ce domaine. Le mandat de l'OIT suppose qu'elle surveille l'impact social des politiques économiques. Clairement, son rôle au sein du système multilatéral doit être encore renforcé pour lui permettre de le faire plus efficacement vis-à-vis des politiques internationales en matière de commerce et d'investissement. Le plein emploi reste essentiel et c'est un accélérateur qui pourra permettre de transformer les intentions en actions. Nous devons utiliser toutes les possibilités de création d'emplois dans le contexte d'une économie verte, une économie du soin et veiller à ce que les chaînes d'approvisionnement ne viennent pas affaiblir nos efforts collectifs à cet égard. Le Directeur général nous a demandé comment assurer des politiques favorables à l'emploi et qui assurent un travail décent pour tous. A notre avis, et comme cela est indiqué dans la déclaration du centenaire, un nouveau contrat social devrait appliquer une approche centrée sur l'humain visant à défendre le plancher de protection sociale et à assurer des plans de juste transition menant vers le plein emploi et la protection sociale universelle en se servant des possibilités offertes par les défis démographiques, environnementaux et autres de notre époque. Assurer un environnement porteur pour le dialogue social dans le plein respect du droit d'association syndicale, de conversion collective et de dialogue social pourra mener à des politiques macroéconomiques pro-emploi qui permettront de répondre aux défis de l'économie réelle dans tous les pays du monde et cela contribuera à créer un cadre de reddition de compte allant au-delà des notions de PNB qui prendront en compte l'impact des politiques relatives au travail et aux droits sociaux. Mesdames et Messieurs, et je touche presque à ma conclusion, nous sommes tout à fait d'accord pour penser que notre argument principal face aux normes de travail doit être adapté à nos objectifs face aux défis actuels et futurs du monde du travail. Nous avons toujours participé fidèlement au mécanisme d'examen des normes, mais notre groupe est très inquiet face à l'orientation que l'on y dénote et qui insiste trop sur l'abolition rapide de normes jugées obsolètes et n'agissant pas suffisamment pour remplacer ces normes anciennes par des normes plus modernes ni pour combler les lacunes que nous avons identifiées ensemble. Nous devons assister à un renouvellement de l'engagement en faveur de normes de protection des travailleurs dans toutes les formes de travail. Dans un tel contexte, nous devons également réfléchir à la nécessité de nouvelles normes et accélérer le processus d'adoption et d'application de ces normes pour faire face aux nouveaux défis techniques, écologiques et économiques en recourant à de nouvelles approches, y compris dans le contexte plus large des Nations unies. Pour conclure, les décisions que nous prendrons aujourd'hui détermineront si nous sommes à la hauteur de la tâche consistant à élaborer la paix et la justice sociale de demain. Le sommet de l'avenir de 2024 et le sommet pour le développement social de 2025 sont des occasions uniques permettant d'assurer le changement dont nous avons besoin au niveau international en faveur de la justice sociale et nous nous serions manqués ce tournant. Merci beaucoup.

M. Ioanis Parteniotis

Travailleur (Bulgarie)

Mesdames et Messieurs, chers délégués. Au nom des travailleurs de Bulgarie, je souhaite vous féliciter, Messieurs et Mesdames de votre élection à ces postes très importants. Et je félicite tout particulièrement le président de la 112e CIT en espérant que cette CIT sera un catalyseur d'un grand nombre d'idées. Ces dernières années, les inégalités sévissent partout dans le monde, notamment dans les économies les plus riches, ce qui a augmenté les risques de pauvreté. Les riches sont de plus en plus riches, les pauvres de plus en plus pauvres. En Europe, nous faisons face à de plus en plus de défis. Afin de surmonter les déséquilibres, il nous faut revoir complètement de fond en comble notre politique financière, sociale, énergétique, ainsi que nos systèmes de retraite et de protection sociale. L'un des grands acquis en Union européenne pour le bien-être des citoyens de l'Union européenne, c'est le modèle social européen, qui a été sous-tendu par la Directive relative au salaire minimum adoptée récemment. La Bulgarie a déjà établi son niveau de salaire minimum à 50% du salaire moyen, mais la situation politique en Bulgarie reste très instable. Les politiques ne peuvent pas être mises en œuvre de façon durable, et notamment les politiques sociales. Les syndicats bulgares ont pu enregistrer un grand nombre de succès à l'heure de négocier avec l'État pour, par exemple, indexer les salaires des fonctionnaires afin de les aligner aussi à l'augmentation des salaires dans le privé. Mais en dépit de ces efforts, on n'arrive pas à compenser l'inflation très élevée. C'est pour cela qu'un grand nombre de manifestations se tiennent pour l'augmentation des salaires, et cela touche tout type de travailleurs, l'administration d'État, les secteurs de la culture, des mines, de l'énergie, des soins, les enseignants, les universitaires. Tout le monde se joint à l'action. Les dispositions du Green Deal sont finalement la raison principale pour l'augmentation de l'inflation et pour la situation sur le marché du travail qui, tous les jours, s'empire. Le mois dernier, des manifestations massives se sont tenues alors que le secteur énergétique a décidé de prendre un certain nombre de mesures. Le système de retraite en Bulgarie subit également des pressions très importantes. Il y a de moins en moins de population active, le nombre de personnes en retraite est toujours plus élevé et l'augmentation des prix rend la situation des retraités très précaire. Il faut modifier le système fiscal en mettant en place une imposition progressive ainsi qu'un minimum exempt d'impôts. À cause de la politique économique néolibérale, les mesures mises en place ces deux dernières décennies font que finalement très peu d'investissements et d'investisseurs sont restés en Bulgarie et que nous faisons face à une dépopulation très importante. Le nombre des travailleurs pauvres est en augmentation, 11% des personnes salariées. Au bout de 17 ans d'adhésion à l'Union européenne, nous sommes parvenus à une convergence des prix, mais pas des salaires. L'insécurité au travail nous met dans une position très difficile pour négocier. La conclusion de conventions collectives est extrêmement compliquée. Le stress, l'alimentation mal saine et la qualité de vie très basse mènent à des problèmes sérieux de santé mentale. Une personne sur quatre ou un salarié sur quatre en Bulgarie reçoit le salaire minimum, 28% des travailleurs sont couverts par des conventions collectives seulement. Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs les délégués, la justice sociale incombe en tant que responsabilité à l'ensemble de la société. Il faut mettre en équilibre la protection de l'intérêt des travailleurs et les bénéfices et ce, à travers le dialogue social. La négociation collective et la fixation d'un salaire vital doivent

être complétées par le renforcement des partenaires sociaux au niveau national. Il faut protéger les droits des travailleurs de la meilleure façon possible. Je vous souhaite des échanges fructueux et des activités productives pendant l'ensemble de votre session. Je vous remercie de votre attention.

M. Fassoun Coulibaly

Gouvernement (Mali)

Monsieur le Directeur général, Monsieur le Président du conseil d'administration, Monsieur le Président de la conférence, Mesdames et Messieurs les membres du bureau, Lorsque nous avons adopté la déclaration du centenaire sur l'avenir du travail en 2019, l'objectif essentiel était de faire progresser la justice sociale fondée sur l'équité et l'égalité des droits. L'examen du rapport vers un nouveau contrat social nous mène au cœur des actions de l'OIT. Monsieur le Directeur général, comme vous avez précisé dans votre rapport, la justice sociale demeure un impératif et une condition essentielle de l'instauration d'une paix universelle et durable. Nous adhérons aux défis qui assaillent le monde du travail, se caractérisant entre autres par les injustices persistantes, une insécurité sur le marché du travail, des inégalités de plus en plus importantes, une conjonction de crises multiples et le délitement du contrat social. Le dialogue social demeure une condition indispensable du renouvellement du contrat social. Le nouveau contrat social doit être fondé sous le respect des droits humains, y compris des principes et droits fondamentaux au travail, et garantir l'accès universel et la protection sociale dont le financement reste un défi pour nos pays. La coalition pour la justice sociale que nous avons rejointe est une occasion unique de renforcer nos actions en faveur de cette cause et la démocratisation des organes de gouvernance de l'OIT y contribuerait fortement. En matière de politique d'emploi et de formation professionnelle, le gouvernement a signé un accord avec le FIDA pour le financement d'un deuxième projet fier pour un cours de 59 milliards de francs CFA. Ainsi, 60 000 jeunes ruraux âgés de 15 à 40 ans bénéficieront d'une formation professionnelle et ou d'une insertion économique. 12 000 activités génératrices de revenu et 5 000 micro-entreprises rurales individuelles seront financées. 40 000 emplois directs seront également créés. Aussi, le gouvernement a entrepris la conception d'une base de données sur l'emploi et sur le jeune sortant des centres de formation professionnelle. Il a commencé l'élaboration d'une stratégie nationale de transformation digitale du système basé sur l'enseignement technique, la formation professionnelle, le développement des compétences et d'une stratégie de l'entrepreneuriat. Au Mali, le comité indépendant du suivi et de l'évaluation des recommandations des assises nationales de la refondation a déposé son 2e rapport le 27 mai 2024. Le dialogue intermalien pour la paix et la réconciliation nationale, tenu du 6 au 10 mai 2024, a permis au peuple malien de recourir aux mécanismes endogènes de prévention et de règlement des conflits afin de trouver des solutions consensuelles aux problèmes qui assènent notre pays avec près de 300 recommandations. Avec l'engagement des partenaires sociaux, le pacte de stabilité sociale et de croissance a été signé le 25 août 2023 sous la haute présidence de Son Excellence, le colonel Assimi Goïta, président de la transition chef de l'Etat, assorti d'un plan d'action 2023-2027 évalué à 105 milliards 918 millions de francs CFA avec une trêve sociale. L'une des priorités demeure l'organisation des élections de

représentativité syndicale. La politique nationale de sécurité et santé au travail sera instamment adoptée par le gouvernement afin de consacrer une protection inclusive des travailleurs. L'opérationnalisation du régime d'assurance maladie universel permettra d'assurer progressivement la couverture du risque maladie de toute la population. Le taux de la couverture est d'environ 22% sur une population de 22 395 489 habitants. Le défi reste la couverture des 78% travaillant dans le secteur agricole et l'économie informelle. Le projet PROPEL Adapt Mali, financé par l'USAID, a été lancé le 23 mai 2024 dans le but d'accroître l'adhésion des travailleurs des mutuelles de santé et accélérer la couverture sanitaire universelle dans notre pays. Je vous remercie de votre aimable attention.

M. Hassan Mohamed Hassan Shehata

Gouvernement (Egypte)

Excellence, monsieur le président de la conférence, monsieur le directeur général de l'OIT, mesdames et messieurs, d'entrée de jeu, je voudrais féliciter le président de la conférence ainsi que les vice-présidents de leur élection. À ces postes importants lors de la présente session de la conférence internationale du travail, nous sommes prêts à vous aider dans l'accomplissement de vos tâches importantes. Je tiens également à remercier et féliciter le directeur général de son rapport intitulé Vers un nouveau contrat social. Dans ce rapport, il souligne l'importance d'un travail collectif, de l'action en faveur d'une culture du dialogue social et d'un engagement tripartite entre gouvernements, employeurs et travailleurs partout dans le monde de façon à renouveler le contrat social au moyen d'un système intégré permettant d'assurer le respect des droits et principes fondamentaux du travail et d'assurer leur promotion dans un climat de travail approprié tout en tenant compte des particularités nationales, des rythmes de développement différents dans les pays développés, en développement et les moins avancés et aussi pour les travailleurs partout dans le monde. Mesdames et messieurs, les difficultés dans lesquelles se trouve un nombre croissant de chômeurs, l'absence de protection sociale évoquée dans le rapport nous imposent de nous intéresser de très près à ce rapport et de tout faire pour mettre en œuvre les recommandations qu'on y trouve. L'Égypte, dans toutes ses politiques et lois, est prête à assurer un équilibre en faveur de relations de travail qui crée un climat favorable avec la participation de tous les partenaires sociaux sous l'égide du président de notre pays. L'Égypte tient aussi à mener à bien sa coopération avec l'OIT et à poursuivre le travail collectif déjà mené. Cela se reflète dans divers projets de développement qui ciblent le monde du travail. Je pense à la notion de dialogue social, d'emploi des jeunes, d'égalité de genre et de lutte contre les pires formes de travail des enfants. L'Égypte s'engage à renouveler sans cesse son contrat social et à assurer son développement. Nous sommes également désireux de poursuivre le dialogue avec les partenaires de développement et de travail partout de façon à promouvoir le travail décent et la protection sociale pour tous. Nous nous engageons à poursuivre notre travail fondé sur la participation. Grâce à cela, chaque partenaire pourra défendre et définir sa propre responsabilité. C'est l'une des notions fondamentales évoquées dans le rapport de cette année qui constitue une mesure indispensable pour pouvoir progresser dans les relations de travail. L'Égypte mène des mesures très concrètes car nous sommes convaincus que le travail est essentiel pour assurer un niveau de

vie décent pour tous. Le Conseil suprême pour le dialogue social d'Égypte reprend à son compte ses principes et idées. Il continue d'œuvrer de façon à mettre au point le texte du nouveau projet de loi qui vise à un équilibre entre les parties au monde du travail. En outre, le Conseil national chargé des salaires cette année a réussi à faire relever le niveau de revenu minimum de façon à lutter contre les effets négatifs de l'inflation. Dans le même ordre d'idées, l'Égypte souhaite assurer un développement centré sur l'humain et a lancé un projet intitulé Développement professionnel d'ici à 2030 avec la participation de tous de façon à renforcer les compétences des jeunes pour les aider à participer au monde du travail professionnel et technique. Nous avons également continué d'étendre la protection sociale à toutes les catégories de la population. Nous continuerons aussi d'assurer cette protection sociale pour tous et nous poursuivrons le dialogue social de façon à assurer la justice sociale à laquelle nous aspirons tous. Merci de m'avoir écouté.

M. Ahmad Alenezi

Travailleur (Koweït)

Merci beaucoup, Vos Excellences, Monsieur le Directeur général, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs. Je prends la parole devant vous aujourd'hui au nom de la Fédération syndicale du Koweït et au nom de l'ensemble de la classe travailleuse du Koweït. C'est un honneur pour moi que de prendre la parole devant vous pendant cette session de la CIT qui se tient dans un contexte extrêmement difficile, complexe. J'espère que vous pourrez atteindre tous les objectifs auxquels vous prétendez pendant cette 112e CIT. Je souhaiterais remercier l'OIT de son soutien, du soutien qu'elle apporte aux mandants tripartites. Merci à l'OIT de toutes les activités, les activités de formation, les séminaires, les ateliers qu'elle a organisés et qui ont permis aux travailleurs du Koweït d'améliorer leurs compétences, d'acquérir des qualifications et d'améliorer aussi l'environnement de travail. Le mouvement syndical du Koweït et l'ensemble de la classe travailleuse du Koweït travaillent sans relâche pour faire avancer les droits et défendre les intérêts des travailleurs dans tous les secteurs. Nous réaffirmons notre engagement. Nous voulons participer au règlement d'un grand nombre de défis. Nous souhaitons abolir le système de parrainage. Nous souhaitons travailler en faveur du climat et nous avons tenu un grand nombre d'ateliers pour former justement les travailleurs du Koweït. Nous vous appelons à prendre en considération nos réflexions et notre participation. En tout cas, nous ne baisserons pas les bras. Nous continuerons de jouer un rôle important au sein de cette organisation. Le contexte actuel, très compliqué, requiert que nous ayons une position forte, unique pour défendre les droits et la dignité de nos peuples. Nous condamnons la guerre infligée à nos travailleurs, à nos gens dans la bande de Gaza. Nous condamnons l'infrastructure systématique dans la bande de Gaza qui empêche les Gazaouis de vivre en dignité. Nous condamnons toute tentative de déplacer la population palestinienne. Les femmes, les hommes, les enfants de Palestine attendent les conclusions de cette conférence. Mesdames et messieurs, nous, dans les états du Golfe et les syndicats des états du Golfe, travaillons sans relâche pour, justement, constituer un syndicat du Golfe, pour soutenir tous les syndicats dans les états du Golfe, pour mieux défendre les intérêts des travailleurs et pour mettre en œuvre les visions nationales que nous défendons. Nous continuerons de coopérer, d'échanger des expériences

avec tous les membres de cette auguste Assemblée. Je remercie aussi le secrétaire de la conférence de tous les efforts déployés afin d'organiser une conférence qui sera couronnée de succès. Je souhaite aussi féliciter tous les participants. Que la grâce de Dieu nous permette de vivre dans un monde durable. Merci.

M. Ahmad Bin Suliman Alrajhi

Gouvernement (Arabie Saoudite)

Au nom de Dieu clément et miséricordieux, monsieur le président de la conférence, monsieur le directeur général, mesdames et messieurs, que la grâce de Dieu et sa bénédiction soient sur vous. J'aimerais tout d'abord exprimer le plaisir que j'ai à participer à la plénière de la 112e session de la conférence internationale du travail et j'aimerais à cet égard vous présenter, monsieur le président, ainsi qu'au vice-président, toutes mes félicitations pour votre élection. Et j'espère que les travaux de notre conférence seront couronnés de succès. Permettez-moi également d'exprimer mon appréciation quant au rôle important qu'a joué le directeur général de l'OIT et ses activités incessantes depuis la dernière session de la CIT. Et j'aimerais également le féliciter pour le rapport qu'il nous a présenté, notamment en choisissant le thème « Vers un nouveau contrat social », un thème extrêmement important qui met en lumière la nécessité de renouveler le contrat social face aux défis mondiaux. Nous voulons également reprendre à notre compte ce qu'a affirmé le directeur général dans son rapport en ce qui concerne l'importance de la protection sociale, l'importance de la coopération internationale, de la réactivation de la structure tripartite ainsi que du renforcement des normes de travail fondamentales, l'établissement d'un environnement de travail sûr et salubre et de faire face aux suites du changement climatique ainsi qu'aux perturbations économiques. Cela nécessite une coopération de la part de tout le monde et à tous les niveaux. Monsieur le Président, l'Arabie saoudite est attachée aux objectifs et principes de la Charte des Nations unies. Cela est clair à travers les activités menées sur le plan international par l'Arabie saoudite et nous œuvrons afin de renforcer la paix et afin de réaliser les objectifs du développement durable qui correspondent tout à fait aux objectifs de la vision 2030 adoptée par l'Arabie saoudite. L'Arabie saoudite voudrait également insister sur la nécessité d'identifier les défis auxquels nous faisons face et les moyens de faire face à tous ces défis. Le changement climatique en est le plus important, peut-être, aujourd'hui. En effet, 70 % de la main-d'œuvre mondiale fait face aujourd'hui à des risques sanitaires à cause du changement climatique. Nous ne saurions manquer de mentionner un des changements les plus importants auxquels fait face le marché du travail aujourd'hui. J'entends par là les nouvelles technologies. Aujourd'hui, nous voyons que l'intelligence artificielle pourrait aboutir à la création de 133 millions d'emplois d'ici 2030. A cet égard, l'Arabie saoudite voudrait insister sur la nécessité de trouver un équilibre entre ces nouvelles technologies et la nécessité de protéger les travailleurs de toute exploitation. Mesdames et messieurs, il est temps pour nous de réactiver la structure tripartite, de renforcer les normes internationales du travail ainsi que le dialogue social afin de subvenir aux besoins de tous les individus. Il est temps de donner la priorité à un environnement de travail sûr et sain. A cet égard, l'Arabie saoudite a adopté une politique nationale pour la santé au travail. Nous avons un conseil national chargé de la sécurité et la santé au travail. Ce conseil

comporte aujourd'hui plus de 23 000 experts et leur nombre sera porté à plus de 45 800 d'ici 2025. Ces efforts ont mené à réduire le nombre d'accidents du travail au Royaume d'Arabie saoudite. En effet, les accidents du travail se sont réduits de façon drastique durant les six dernières années. Elles sont passées de 416 accidents pour 100 000 travailleurs à 288 pour 100 000. L'Arabie saoudite a ratifié 20 des conventions de l'OIT, la dernière étant la convention numéro 187 concernant le cadre de promotion de la santé et de la sécurité dans le monde du travail. Mesdames et messieurs, les droits de l'homme ont toujours été une priorité par l'Arabie saoudite. Preuve en est les efforts fournis par l'Arabie saoudite afin de protéger les droits de l'homme et de fournir l'égalité des chances dans le monde du travail. Nous avons adopté une stratégie visant à mettre fin à la discrimination dans l'emploi et la profession. Ainsi, l'Arabie saoudite a ratifié le protocole de 2014 qui vient compléter la convention numéro 29 sur le travail forcé à l'OIT. Nos efforts sont permanents à cet égard. Monsieur le Président, l'Arabie saoudite a fait tous les efforts afin de réaliser les objectifs du protocole et de la convention. Nous avons également essayé de faire face aux défis mondiaux aujourd'hui. C'est pourquoi, en partenariat avec l'OIT, avec la Banque mondiale, nous avons organisé une conférence internationale sur le marché du travail, qui s'est tenue au Royaume d'Arabie saoudite en décembre 2023. Plus de 41 experts y ont participé. Et ainsi, j'aimerais vous inviter, monsieur le Président, j'aimerais vous inviter tous à participer à la deuxième édition de cette conférence internationale sur le monde du travail qui se tiendra en janvier 2025 en Arabie saoudite. Encore une fois, je vous souhaite plein succès dans vos travaux. Merci.

Mme Maryam Mariya

Gouvernement (Maldives)

Monsieur le Président, cher directeur général du BIT, Monsieur Gilbert Hounbo, chers délégués, chers invités, mes collègues, c'est un honneur de vous présenter à la France, du privilège et de l'honneur que je m'adresse à vous aujourd'hui en tant que ministre de l'éducation tertiaire, le travail et le développement des compétences des Maldives à cette conférence internationale du travail. Depuis que les Maldives ont rejoint l'OIT en 2009, elles ont sans cesse montré leur engagement vis-à-vis des droits et de la dignité des travailleurs par le biais de la ratification d'un grand nombre de conventions. Ces dernières années, les Maldives ont entamé une réforme législative considérable ainsi qu'un renforcement des institutions afin de veiller à la protection des droits des travailleurs et la promotion du travail décent sur tout l'archipel. La ratification des conventions fondamentales portant sur les relations au travail ainsi que la santé et la sécurité au travail montrent bien avec quelles convictions nous nous engageons en faveur d'un environnement dans lequel les travailleurs peuvent s'épanouir et contribuer au développement national. Notre gouvernement s'est engagé vis-à-vis des employeurs et des travailleurs. Il était en dialogue avec eux afin de veiller aux intérêts de toutes les parties prenantes sur le marché du travail. C'est à travers le dialogue constructif ainsi que des initiatives de partenariat que nous cultivons un environnement du respect mutuel, de la compréhension ainsi que de la coopération pour veiller à ce que les droits des travailleurs soient garantis et que leur voix soit entendue. Nous sommes ici aujourd'hui et à l'heure où nous nous parlons, il est

impératif de réaffirmer notre engagement collectif vis-à-vis de la cause de la justice sociale et du travail décent pour tous. Nous devons puiser dans les connaissances collectives ainsi que dans le savoir-faire ici présent dans cette Assemblée afin de surmonter ensemble les défis protéiformes auxquels font face nos marchés du travail. Nous devons nous diriger vers un avenir où tous les travailleurs peuvent réaliser leur plein potentiel et vivre une vie de dignité et d'épanouissement. Je dis toute ma reconnaissance à l'Organisation internationale du travail. Merci des efforts qui ont été déployés sans relâche à l'heure de promouvoir la justice sociale et le travail décent dans le monde entier. Je vous remercie et je remercie tous les partenaires ainsi que toutes les parties prenantes de leur soutien sans faille ainsi que de leur coopération dans notre effort à tous et toutes de créer une société plus juste et plus équitable. Ensemble, nous aspirons à construire un monde où tous les travailleurs sont valorisés, respectés et outillés pour mener une vie de dignité et de sens. Je vous remercie.

M. Grégoire Sébastien Owona

Gouvernement (Cameroun)

En vous présentant les félicitations du Cameroun, M. le Président, pour votre élection, je vous remercie de me donner la parole et félicite l'ensemble de votre bureau. M. le Président de la Conférence, Mesdames et Messieurs, les changements climatiques, les crises sanitaires et sécuritaires ainsi que les transformations diverses, notamment dans le numérique observé depuis quelques années, imposent un changement de paradigme qui ne peut passer que par le renouvellement du contrat social initial qui a donné à l'OIT une place de choix au sein du système multilatéral. Pour mon pays, le Cameroun, la justice sociale demeure un impératif et une condition essentielle à l'instauration d'une paix universelle et durable. Fort de ce constat, les parties prenantes devraient s'engager à fixer ensemble les bases justes pour un nouveau contrat social qui vise à garantir l'égalité des droits et des chances pour tous, tout en intégrant l'emploi, le développement durable et la protection sociale universelle. Il ressort de l'analyse du rapport du directeur général que le contrat social tel que défini par Jean-Jacques Rousseau et repris par la déclaration de Philadelphie de 1944 a effectivement été, au fil des siècles, un facteur de cohésion sociale, de résilience économique et de stabilité politique, bien plus un gage de paix et de solidarité intergénérationnelle. Grâce aux contrats sociaux, les sociétés ont au fil des ans œuvré dans le sens de la mise en place d'un équilibre entre les devoirs individuels et les responsabilités collectives. Force est de constater aujourd'hui, mesdames et messieurs, qu'en dépit des efforts de toutes les parties prenantes, les tensions sociales et politiques qui mettent en péril le fondement même du contrat social n'ont cessé de s'exacerber. Il devient donc impérieux de redéfinir le contrat social. C'est pour cela que, monsieur le directeur général, le Cameroun s'engage à travailler et à soutenir le nouveau contrat social que vous nous avez proposé. Outre les aspects classiques, le contrat social devrait être ancré sur les piliers du travail décent. La création d'emplois décents devrait être un objectif central pour la reprise et la reconstruction économique. Des normes à jour et pertinentes qui définissent nos responsabilités partagées devraient être élaborées et implémentées. La protection sociale universelle, quant à elle, devrait prendre en compte les travailleurs du secteur

informel, surtout dans les pays en développement. Quant au dialogue social, il devrait être au centre de toutes les prises de décisions pour une prospérité partagée. A cet effet, le gouvernement du Cameroun souhaite que les plaidoyers soient menés au sein des Etats membres de l'OIT pour que la ratification universelle des conventions fondamentales adoptées soit de manière tripartite par les mandants de l'OIT. Monsieur le Président, pour le gouvernement de mon pays, la réussite du contrat social devra, par conséquent, reposer sur l'implication de tous les acteurs sociaux. Les leviers que sont l'éducation de qualité, la protection sociale pour tous, y compris les travailleurs du secteur informel, ne sont pas en reste. Le temps est venu pour le monde de remédier aux inégalités et aux injustices historiques et de construire de nouveaux contrats sociaux orientés vers une plus grande inclusion et une plus grande durabilité. Monsieur le Président, au regard des changements climatiques et des conflits des mandats tripartites, doivent se mobiliser pour mettre en œuvre les contrats sociaux essentiellement centrés sur l'humain, le respect des droits et de la dignité humaine, construisant ainsi la confiance et la cohésion sociale sans laisser personne de côté. Le Cameroun réitère son engagement pour l'avancement de la justice sociale et souhaite que cette dernière privilégie les dialogues inclusifs de tous les niveaux, les consultations plus approfondies avec toutes les parties prenantes ainsi que les plaidoyers capables de susciter l'attention des partenaires financiers internationaux. Il devient donc impérieux de faire de cette dernière un objectif fondamental, mieux le pilier central de toutes les politiques et prises de décisions à l'échelle nationale et internationale. Je vous remercie de votre écoute.

M. Moustafa Bayram

Gouvernement (Liban)

Au nom de Dieu clément et miséricordieux, Mesdames et Messieurs, Bonjour. Nous ne pouvons pas parler du rapport du directeur général sans parler de faits essentiels. J'ai quitté mon cher pays, le Liban, mais je suis en esprit avec les habitants de mon pays qui fait l'objet depuis huit mois à une agression israélienne permanente, notamment dans le sud du Liban. Cette agression avait été précédée par d'innombrables violations. Plus de 37 000 violations de la souveraineté du Liban ont été exercées depuis 2006 par voie de terre, de mer et d'air. Tout cela a abouti à la destruction de centaines d'entreprises. Ainsi, les employeurs et les travailleurs ont été obligés de fuir leurs villages, perdant ainsi leurs moyens de subsistance et leurs emplois. Je ne vous parle pas de la destruction des habitations civiles et cela en violation des principes élémentaires des opérations militaires. Aujourd'hui, des civils sont pris pour cible avec des bombes au phosphore. Le phosphore est interdit sur le plan international et avec des bombes à sous munitions, les vies des agriculteurs, des femmes et des enfants sont fauchées tous les jours. Tout cela est en violation des principes affirmés dans le rapport du directeur général en ce qui concerne le droit à la santé, le droit à un environnement sain, le droit à une vie décente. Toutefois, malgré cette situation, cela ne nous empêche pas de vouloir vivre et de consacrer le rôle de l'État au Liban. En effet, nous avons tenu plus de 25 réunions tripartites afin d'augmenter les salaires des travailleurs, afin de renforcer la formation professionnelle, de renforcer la gouvernance et la transparence. En effet, le Liban a adopté les procédures électroniques, ce qui ne coûte rien au Trésor

public. Nous avons établi également des partenariats efficaces et constructifs entre le secteur privé et le secteur public, ce qui garantit la transparence nécessaire. Nous espérons également, par ce biais, combattre la corruption, ce qui permettrait aux citoyens de retrouver leur confiance dans leur État et ce qui nous permettrait également d'établir l'État de droit. Nous avons aujourd'hui, renforcé nos législations sur la base des grands principes et des droits de l'homme. Nous avons amélioré la situation des travailleuses domestiques étrangères. Nous avons esté en justice les agents et les bureaux d'emploi des travailleurs domestiques étrangères en essayant par conséquent d'améliorer la réputation de mon pays, le Liban. Nous avons fait toutes ces initiatives dans un cadre économique extrêmement difficile. Notre situation économique éprouvante est mise à mal par l'existence des déplacés et des réfugiés syriens. Les Syriens représentent aujourd'hui un tiers de la population au Liban, ce qu'on ne voit nulle part ailleurs. Nous invitons aujourd'hui les réfugiés syriens à repartir dans les zones sûres de leur pays. Nous invitons les organisations internationales à les aider là-bas. Nous ne saurons passer sous silence la situation actuelle à Gaza. Aujourd'hui, nous voyons à l'écran en temps réel des vies de civils fauchés. Nous voyons la destruction de milliers d'usines, d'entreprises. Nous voyons aujourd'hui des hôpitaux pris pour cibles. Cela n'a pas eu de précédent dans l'histoire de l'humanité. Cela vient à contredire ce qu'on a lu dans le rapport du directeur général qui affirme le droit essentiel, le droit élémentaire à l'alimentation. Comment les Gazaouis peuvent avoir accès à l'alimentation alors qu'ils sont sous blocus ? Mesdames et Messieurs, la justice sociale ne saurait être sans une justice humanitaire. Il faut réaffirmer notre droit à la vie, notre droit à la vie sûre. Nous avons le droit à l'alimentation, à l'éducation et à la paix. Et nous nous battons pour avoir nos droits. Et je conclus en vous racontant une histoire vraie qui s'est passée à Gaza aujourd'hui. Une enfant de 7 ans a été retrouvée. Elle pleurait sans cesse. On lui a demandé « Pourquoi pleures-tu ? » « Et quand as-tu cessé de sourire ? » Elle leur a dit « La dernière fois que j'ai souri était il y a un mois. J'ai souri parce qu'on m'a retirée vivante de sous les décombres de notre maison. Mais mon sourire n'a pas duré. Mon sourire a duré une demi-heure. Mon sourire a disparu lorsque j'ai su que mon frère, un bébé, a perdu la vie. Ainsi que ma maman, mes autres frères et sœurs. Et j'ai appris également que mon père a été retrouvé mort sous les décombres de son entreprise. Je suis triste parce que mon école a été détruite. Aujourd'hui, ce qui se passe à Gaza est un test pour notre humanité. Je vous remercie.

M. Malik Tahir Javaid

Employeur (Pakistan)

Merci, monsieur le Président. Monsieur le directeur général de l'OIT, Mesdames et Messieurs les chefs et membres des délégations assistantes à la CIT, que la paix et la grâce de Dieu vous accompagnent. Au nom des membres du Pakistan, je tiens à remercier nos collègues de l'OIT, ainsi que tous les États membres qui ont tout fait pour assurer le succès de cette 112e session de la CIT. Elle se déroule dans le contexte de défis sociaux, économiques et géopolitiques et des effets ravageurs des changements climatiques. Ces crises frappent le plus souvent les plus vulnérables de la manière la plus redoutable, ce qui nous porte à nous demander si nous sommes vraiment engagés en faveur d'une inspiration universelle à la justice

sociale, à la dignité, à la sécurité économique et à l'égalité des chances. Les défis à relever sont considérables et exigent un effort collectif pour faire face à leur impact. Il est temps de nous poser des questions, de mesurer nos intentions, de réfléchir à nos actions de façon à lutter contre les injustices, les inégalités et les diverses insécurités auxquelles nous faisons face. Je félicite le directeur général de son rapport approfondi sur le nouveau contrat social et le remaniement de notre mode de vie et de travail. Nous devons collaborer entre nous si nous voulons profiter du dialogue constructif entre toutes les parties prenantes des secteurs publics comme privés. La pandémie de COVID-19 a constitué un défi sans précédent pour le monde du travail et pour la vie sociale. Certes, le monde est en voie de redressement après cet épisode, mais les pays de faible et moyen niveau de revenus ont connu des taux de redressement plus lents et ont vu s'aggraver leur instabilité politique et sociale ainsi que d'environnement. Au cours des quatre ou cinq dernières années, le Pakistan a dû faire face à une insécurité économique croissante et à des situations difficiles pour certains travailleurs et pour des entreprises et communautés. Ceux qui savent notre possibilité de jouer notre rôle dans le contrat social. Le directeur général a appelé à accorder la priorité au contrat social et c'est essentiel. Nous devons définir quelles sont les politiques et institutions que nous devons renouveler pour assurer la justice sociale. La Fédération des employeurs du Pakistan a été parmi les premières à s'associer à la coalition mondiale lancée par l'OIT pour la justice sociale. Nous nous engageons pleinement à aider l'OIT et le gouvernement du Pakistan à appliquer un programme ambitieux de justice sociale visant à assurer un avenir durable et inclusif. Alors que le contrat social se trouve mis sous pression, il est indispensable d'assurer une prise de conscience pour procéder au changement. Notre fédération d'employeurs dialogue activement avec la communauté agraire du pays. Nous communiquons dans leur langue locale avec les propriétaires fonciers, les agriculteurs, leurs familles pour assurer le respect de leurs droits fondamentaux au travail, au respect de leurs droits humains, en soulignant l'importance de l'éducation des filles et l'importance de l'éradication du travail des enfants et du travail domestique. Dans le secteur privé et avec lui, nous cherchons à assurer l'équité, d'assurer des salaires de subsistance et assurer la diversité dans le monde du travail. Nous souhaitons favoriser la prise de conscience du gouvernement à l'égard des avantages assurés par la sécurité sociale. Nous voulons faire avancer en rapport avec l'OIT les normes internationales de travail, la justice sociale, le dialogue social et la coopération tripartite. La voie est longue, nous devons persister pour assurer la justice sociale. Il est indispensable pour assurer la justice sociale de combler l'écart en matière de rémunération des hommes et des femmes et nous devons assurer l'égalité de genre. Il faut également assurer la protection sociale et la justice environnementale au moyen de l'économie numérique et verte qui permettront de créer de nouveaux emplois et d'assurer des possibilités économiques. Mais ces possibilités ne sont pas bien distribuées et ne bénéficient pas à tout le monde. L'injustice environnementale existe et elle frappe particulièrement les groupes marginalisés. Il faut assurer l'éducation et la réorientation professionnelle pour assurer l'économie numérique et verte au Pakistan où le travail informel est prévalant et où existe une forte pauvreté ainsi qu'un grave chômage. Il faudra que les investissements nationaux comme internationaux mettent l'accent sur l'acquisition de compétences, les nouvelles

technologies et la formation économique écologique. Pour cela, nous avons besoin des efforts des gouvernements, du secteur privé, des organisations de travailleurs, des universités, de la société civile et de toutes les communautés. C'est essentiel pour aider l'OIT à faire la promotion de la justice sociale, des normes internationales de travail, du dialogue social et de la coopération tripartite. Notre fédération d'employeurs considère que le rapport du directeur général est un catalyseur de nature à assurer le changement social qui permettra d'améliorer le monde du travail [Le président prie l'orateur de conclure] et nous sommes prêts à travailler aux côtés de l'OIT et des partenaires sociaux pour assurer la justice sociale. Merci beaucoup.

M. Ali Alabed Alrida Abuazum

Gouvernement (Libye)

Au nom de Dieu le Miséricordieux, Excellence, chers présidents de la conférence, Mesdames et Messieurs, chers délégués, le rapport du directeur général est particulièrement important, étant donné notamment qu'il se penche sur un contrat social renouvelé, écartant l'exclusion, la violence et se fondant sur une structure sociale portée par des ressources humaines et naturelles, et crée une économie promouvant les niveaux de vie et le développement social pour tous et toutes. Afin de garder le rythme des changements en Libye, nous avons assumé la responsabilité qui est la nôtre afin de renforcer les institutions qui s'occupent de questions de travail et de la promotion des droits fondamentaux des travailleurs. Le gouvernement d'unité nationale souhaite arriver à la sécurité nationale et c'est pour cela qu'un grand nombre de projets ont été mis en œuvre. Ces projets visent par exemple la révision de la structure salariale, la réévaluation de la valeur créée dans le cadre de la production industrielle, la réforme de la loi sur le salaire minimum, la loi sur la santé au travail, la loi sur l'éducation. Par ailleurs, nous prévoyons également des allocations pour les personnes qui souhaitent s'intégrer au marché du travail. Mesdames et Messieurs, les progrès et les évolutions technologiques se font d'une rapidité vertigineuse et les dangers biologiques sont partout. La question de la SST est extrêmement importante. Les dangers biologiques sont extrêmement complexes. Ils comprennent des substances menant à des maladies contagieuses, à des catastrophes naturelles. Il nous faut vraiment les comprendre de fond en comble et il nous faut aussi des stratégies différentes pour les prévenir et pour y répondre de la façon la plus efficace possible tout en veillant à notre sécurité et sûreté collective. Mesdames et Messieurs, nous sommes ici aujourd'hui pour parler de deux concepts fondamentaux pour arriver au bien-être et à la stabilité dans nos sociétés. Le travail décent et l'économie du soin constituent la pierre angulaire de n'importe quelle société bien portante. La sécurité sociale et la justice sociale, l'égalité d'opportunités pour tous. L'économie du soin est extrêmement importante puisqu'elle apporte des services essentiels pour ceux qui en ont besoin. Je soulignerai que nous allons continuer de coopérer pour plus de bien-être et d'égalité pour tous. Je vous souhaite plein succès dans ces travaux. Merci de votre attention et j'espère que tous les pays du monde continueront de brandir le flambeau de l'égalité et de la dignité pour tous au sein de cette organisation qui a été créée dans le droit respect de ses valeurs. Je vous souhaite plein succès. Merci beaucoup.

M. Farouk Alhadidi**Gouvernement (Jordanie)**

Excellence, Monsieur le Président de la Conférence, Mesdames et Messieurs, c'est un honneur pour moi que de m'exprimer devant vous aujourd'hui au nom du Royaume hachémite de Jordanie. Je prends la parole ainsi à cette 112e session de la CIT. Cette conférence nous permettra de débattre de nombreux sujets importants et ensemble nous essaierons de surmonter les défis que rencontre le monde du travail partout dans le monde. Mesdames et messieurs, nous devons renforcer le dialogue social pour pouvoir surmonter ensemble les difficultés que nous imposent les nouvelles formes de travail. Nous devons pouvoir surmonter ces difficultés et pour cela, nous devons redonner de l'importance aux jeunes, renforcer leurs compétences, nous devons améliorer leurs compétences, leurs connaissances, nous devons les encourager à être créatifs et novateurs. Nous devons insister sur des mesures de protection des travailleurs et améliorer les conditions de travail dans tous les secteurs. Il nous faut un dialogue social constructif et puissant. C'est une exigence absolue dans notre monde en changement et c'est encore plus essentiel aujourd'hui que jamais dans le passé. Les récents événements de notre monde nous obligent à faire face à de nombreux problèmes, y compris aux questions de développement, d'emploi et de chômage. Tous ces sujets doivent être débattus dans le cadre d'un dialogue sérieux et constructif où les partenaires tripartites joueront leur rôle et partageront leurs responsabilités. Mesdames et messieurs, le contenu et les méthodes du dialogue social doivent être renforcés, revus et mis à jour. Il nous appartient de renforcer ce dialogue social. Il faudra en faire la promotion, renforcer ses résultats à partir d'une nouvelle vision qui s'écartera des approches traditionnelles et qui permettra de relever les défis sociaux qui s'imposent à nous. Cela nous permettra aussi de surmonter les difficultés économiques que rencontrent nos entreprises dans ce monde et cette économie mondiale très compétitive et en changement permanent. Mesdames et messieurs, le gouvernement de la Jordanie pense qu'il faut garder le rythme des marchés. Nous devons aussi mettre l'accent sur les futures ressources humaines. Nous devons prendre en compte la révolution technologique actuelle et pour cela, la Jordanie a lancé une vision de modernisation pour la période 22-23. Cette vision porte avant tout sur la recherche d'un meilleur avenir en fonction de deux piliers. D'abord, l'accélération de la croissance et la libération du plein potentiel économique de la Jordanie. Deuxièmement, l'amélioration de la qualité de vie pour tous et, bien sûr, assurer la durabilité. C'est une nécessité absolue pour cette vision de l'avenir. Nous devons également libérer les jeunes, hommes comme femmes. Nous devons leur offrir les compétences dont ils ont besoin. C'est pourquoi notre gouvernement, dès 2019, a créé la Commission de formation technologique et professionnelle, commission qui cherche à suivre le rythme des changements en fonction des besoins du marché et cherche à assurer l'éducation dont ont besoin ces jeunes. Cette commission contribue également à établir un partenariat entre le gouvernement et le secteur privé pour que l'éducation s'adapte en fonction des besoins du marché. Nous le faisons aussi par le biais de la création de divers conseils des compétences sectorielles, c'est-à-dire des conseils spécialisés où le marché public constitue la majorité. Le gouvernement fait tout aussi pour encourager le

secteur privé pour qu'il crée plus d'emplois pour les jeunes. Le ministère du Travail a lancé un programme national de l'emploi qui cible les personnes de 18 à 40 ans. Le ministère assure également un financement et un appui qui encourage les investisseurs, nationaux comme internationaux, pour qu'ils investissent en Jordanie, surtout lorsqu'il s'agit de créer des usines en Jordanie, usines qui emploieraient en particulier des citoyens jordaniens et surtout dans les régions de Jordanie où sévissent d'importants niveaux de pauvreté et de chômage. Mesdames et messieurs, pour assurer les droits des travailleurs du secteur privé, pour leur offrir un environnement de travail sûr et pour renforcer leur protection et réduire les accidents et maladies du travail et améliorer la prévention des maladies et accidents du travail, notre ministère a défini un nouveau système de santé et de sécurité. Il s'agit d'un système global qui respecte toutes les normes les plus élevées au niveau international dans ce domaine. Nous avons également promulgué plusieurs lois destinées à suivre l'évolution des nouvelles lois du travail et des révolutions technologiques. Nous avons également remis à jour diverses lois, notamment en matière de protection sociale, de formation professionnelle et la loi sur le travail de manière générale. Notre ministère a également accordé toute son attention à la promotion des femmes. Dès 2006, notre ministère a créé le Conseil du travail des femmes qui met l'accent sur le travail des femmes et les femmes à la recherche d'un emploi. Ce nouveau directorat créé dès 2006 met l'accent sur la promotion des femmes comme je le disais. Pour conclure, je tiens à remercier l'OIT des efforts inlassables qu'elle déploie pour aider les divers pays du monde à atteindre une amélioration des relations entre les trois mandants tripartites. Merci.

M. Rogério Araújo Mendonça

Gouvernement (Timor-Leste)

Bonjour, cher Monsieur le Président, Monsieur Buzu, Monsieur le Directeur général, Monsieur Hounghbo, chers délégués, excellence, c'est un privilège pour moi que de venir ici en représentant le peuple du Timor-Leste à cette 112^e conférence internationale du travail. Depuis que mon pays s'est joint à l'OIT en 2003, le gouvernement du Timor-Leste a travaillé en coopération étroite avec l'OIT. Nous avons adopté tout un train de mesures législatives portant sur le Timor-Leste et sur l'économie et sur l'économie du Timor-Leste. Nous avons adopté tout un train de mesures législatives portant sur le travail décent et nous avons toujours eu pour objectif de répondre aux défis qui se posent à nous à travers une gestion efficace du marché du travail. Nous avons avancé progressivement mais avec fermeté et nous avons pu ainsi promouvoir l'emploi, garantir les droits fondamentaux au travail, étendre la protection sociale et promouvoir le dialogue social. En ce moment même, nous sommes en train de revoir le premier amendement de la législation du travail du Timor-Leste en adoptant une nouvelle législation portant sur le travail domestique et s'opposant à toute violence et harcèlement sur le lieu du travail. Avec l'approbation par ailleurs d'une loi sur la santé, la sécurité et l'hygiène au travail, nous renforçons notre engagement afin de créer des conditions de travail sûres pour tous et toutes. Et puis, par ailleurs, nous sommes en train de ratifier les conventions 138, 144, 102, 105 ainsi 190 de l'OIT. Monsieur le Président, nous avons connu des améliorations, des croissances de notre économie et de l'emploi. Nous avons pu étendre notre filet de protection sociale, mais cette croissance, elle est

tributaire du secteur public et une grande partie de la population aujourd'hui ne participe pas activement au marché du travail. Cette population se trouve dans une situation d'emploi vulnérable et ne bénéficie d'aucun type de protection sociale. Dans un contexte économique qui dépend de l'agriculture, l'agriculture constitue le principal moyen de subsistance. 75% de la population vit dans des zones rurales. Et bien, dans ce contexte, les agriculteurs et notamment les femmes et les jeunes constituent les travailleurs les plus vulnérables, tout comme les travailleurs informels qui se trouvent eux plutôt dans les villes. Dans notre pays, nous faisons face à un très grand nombre de défis et nous essayons d'améliorer les infrastructures, de créer des emplois décents pour la vaste population de jeunes, 70% de notre population totale. Nous nous employons à donner des qualifications à notre force de travail. Nous nous employons à étendre la sécurité sociale pour tous les travailleurs, diversifier notre économie, promouvoir l'égalité d'opportunités, combattre le travail des enfants sous toutes ses formes et garantir la santé et la sécurité au travail pour tous. Et comme conséquence de tous nos efforts, nous avons pu moderniser notre système juridique, étendre notre couverture sociale. Je suis d'ailleurs fier de vous dire qu'aujourd'hui, en plus de pouvoir s'appuyer sur un système de soins universels, nous avons aussi un système de sécurité sociale permettant de protéger tous les travailleurs dans toute situation telle que l'âge avancé, le handicap pour les survivants et aussi les travailleurs parents en situation de parentalité. Monsieur le Président, le gouvernement du Timor-Leste reste pleinement engagé vis-à-vis de l'agenda pour le travail décent et s'enorgueillie d'être l'un des pays qui s'est joint à la coalition mondiale pour la justice sociale en janvier 2024. Nous nous réjouissons maintenant déjà de coopérer avec l'OIT et tous les partenaires de la coalition afin d'arriver à un meilleur équilibre entre les dimensions économiques, sociales et environnementales du développement durable, réduire l'inégalité et la pauvreté, ainsi que pour répondre aux besoins essentiels et donner des occasions à saisir partout dans le monde. Monsieur le Président, la promotion de l'égalité genre, le dialogue social et le renforcement des capacités institutionnelles sont ancrés dans le programme par pays pour le travail décent. Ils sont répercutés dans notre stratégie pour l'emploi national ainsi que notre stratégie pour la protection sociale. Afin d'arriver à une économie durable et inclusive et des développements sociaux au Timor-Leste, il est urgent aujourd'hui de renforcer les incitants pour attirer l'investissement dans le secteur privé, pour accélérer la diversification économique et donner un travail décent et durable à tous. Le Timor-Leste compte sur le soutien de l'OIT et surtout les partenaires au développement pour continuer d'avancer et pour promouvoir de façon efficace la justice sociale ainsi que le travail décent pour tous. Je vous remercie.

M. Abdulghani Bakur Alsayegh

Gouvernement (Arabie Saoudite)

Au nom de Dieu clément et miséricordieux, Monsieur le Président, Messieurs les Vice-présidents, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs, chefs et membres des délégations, que la paix de Dieu et sa miséricorde soient sur vous. J'ai le plaisir, au nom de la Confédération des employeurs au Royaume d'Arabie saoudite, j'ai donc le plaisir de féliciter le président et les vice-présidents de cette conférence pour leur élection. J'aimerais également remercier le directeur général

et son équipe. Ils ont fourni des efforts intenses dans la préparation de ce rapport qui nous est présenté sous le titre « Vers un nouveau contrat social ». Au premier chapitre de ce rapport, le directeur général a mis l'accent sur la nécessité de clarifier l'importance du contrat social. Il a également établi des indicateurs qui permettaient d'évaluer l'efficacité de ce nouveau contrat social et sa contribution à renforcer la justice et le travail décent afin d'améliorer les niveaux de la productivité. Tout cela afin d'améliorer le marché du travail mondial et de le pousser vers une croissance continue et durable. Dans le rapport, tous les éléments convergent vers la coalition mondiale pour la justice sociale. Cette coalition a été une promesse par le directeur général lors de sa campagne électorale et il nous prouve aujourd'hui qu'il est un homme de parole. Mesdames et messieurs, l'année 2023 a été mise, a été placée par les employeurs en Arabie saoudite sous le slogan « Nous rêvons et nous réalisons nos rêves ». En effet, nous avons réalisé nos rêves en améliorant le marché du travail en Arabie saoudite. En effet, le taux de croissance dans les PME en Arabie saoudite est devenu de 108 %. Nous savons que les petites et moyennes entreprises représentent en général le plus grand défi sur les marchés du travail mondiaux. Cela reflète l'importance que nous accordons avec le gouvernement d'Arabie saoudite à ce secteur extrêmement important. Le chômage a été réduit à son plus faible niveau depuis 2023. Nous avons également réalisé nos cibles en matière d'emploi de la femme. La femme, aujourd'hui, représente 37 % de la main-d'œuvre sur le marché du travail saoudien. Nous avons par conséquent réalisé et dépassé l'objectif que nous nous étions fixés pour 2030. Nous avons renforcé le dialogue social. Nous avons également, dans cette tentative de réaliser nos rêves, amélioré les contrats, protégé les salaires, amélioré la protection sociale. Nous œuvrons afin de renforcer les capacités, d'améliorer les compétences. Tout cela se fait sur la base de dialogues tripartites ou bilatéraux entre les différentes parties prenantes sur le marché du travail saoudien. Mesdames et messieurs, la déclaration de Philadelphie au chapitre 3 mentionne l'engagement de l'OIT à promouvoir dans tous les pays du monde des programmes visant à réaliser la protection des travailleurs, de leur santé, dans toutes les professions, d'assurer le soin à l'enfance, d'assurer une couverture aux mères, de s'occuper des travailleurs à tous les égards. Partant de cette déclaration et sous cet angle, j'aimerais mentionner la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés. Je suis triste de voir cette réalité, de voir la discrimination auxquelles font face les travailleurs palestiniens. Aujourd'hui, les trois partenaires sociaux en Palestine sont attaqués. Par conséquent, ils ne peuvent plus parler de soins à l'enfance, de soins à la mère, de protection, de la santé des travailleurs, et non pas d'assurer la culture ou le divertissement dans les lieux de travail. Aujourd'hui, du haut de cette tribune, je vous demande d'accepter la Palestine comme membre à part entière dans l'Organisation internationale du travail. Le directeur doit établir un rapport plus global en prenant tous ses aspects en la matière. Les travailleurs dans les territoires arabes occupés ne souffrent pas moins que les autres, ils souffrent même plus. En conclusion, M. le Président, je charge le directeur général d'un message à présenter devant la commission d'application des normes. Cette commission passe à la loupe les différentes violations des conventions fondamentales du travail. Elle combat le travail des enfants. Les enfants en Palestine ne travaillent pas, ils meurent. Je vous pose la question, qu'est-ce qui est plus dur pour les enfants et les mamans, de travailler ou de mourir ? Cette

réponse mérite peut-être de figurer dans la liste des cas qui seront présentés à la commission d'application des normes l'année prochaine. Je vous remercie.

M. Leota Laki Lamositele

Gouvernement (Samoa)

Au nom du Père, du Fils et du Saint-Esprit, je vous souhaite la paix. Monsieur le président, monsieur le directeur général, chers délégués, mesdames et messieurs. Talofa lava et salutations depuis le Pacifique. C'est un plaisir pour moi de vous parler à cette conférence au nom du gouvernement et du peuple de l'État indépendant de Samoa. Je vous félicite, Excellence Alexei Buzu, de votre élection en tant que président de la conférence. Vous pouvez compter sur le plein soutien de Samoa et je suis sûr que vous mènerez d'une main de maître les travaux de cette conférence. Nous nous réunissons pour la 112e CIT et nous nous souvenons de l'importance que revêtent les principes et droits fondamentaux au travail tels qu'adoptés pendant la 86e session de la CIT. Cela fait donc 66 ans. Or, la pertinence et l'importance de ces principes restent de mise à l'heure de faire sortir les marchés du travail de la crise économique et de les remettre sur les rails. Monsieur le président, nous félicitons le directeur général de son rapport qui souligne la justice sociale et le travail décent en tant que clé de voûte d'un contrat social durable à tous les niveaux. Ces principes sont répercutés dans notre propre stratégie nationale de la feuille de route pour le développement du Samoa, centrée sur l'humain pour autonomiser les communautés, construire la résilience et inspirer la croissance. Au niveau national, le Samoa connaît les mêmes défis que d'autres marchés du travail. Pénurie de compétences, inadéquation entre demandes et offres de compétences, niveau de vie en stagnation, salaires eux aussi stagnants et des coûts de la vie qui montent toujours, dépendance aussi des importations. En tant que petit état insulaire en développement, ces défis sont exacerbés par le changement climatique. Nous continuons donc de renforcer notre cadre de politique pour le travail et appelons l'OIT ainsi que tous nos partenaires de nous aider à soutenir sa mise en œuvre. La deuxième politique pour l'emploi national du Samoa nous sert de boussole stratégique pour améliorer les taux d'emploi et les normes au travail. Pour promouvoir le travail décent, la première politique en matière de salaire minimum de Samoa mènera à une révision du salaire minimum tous les deux ans et veillera à ce que le salaire reflète bien les coûts de la vie ainsi que la croissance économique. Par ailleurs, la réforme du Code du travail, adoptée récemment, a introduit une protection pour les travailleurs et une promotion d'une bonne relation entre travailleurs et employeurs. Par ailleurs, en tant qu'engagement vis-à-vis de l'élimination du travail des enfants sous toutes ses formes, Samoa a mis en place une stratégie au titre de l'initiative Alliance 8.7 et a mis en place un plan d'action national. Par ailleurs, nous sommes co-présidents du Conseil consultatif international de l'action climatique pour le travail et pour les emplois. Il est indispensable que cette initiative progresse et que l'OIT et les Etats membres continuent de mettre le travail décent au cœur de l'action climatique. Enfin, je suis fier de pouvoir vous informer de ce que le Samoa a déposé son instrument de ratification pour la Convention 190 sur la violence et le harcèlement ainsi que la Convention 187 pour le cadre SST. Monsieur le Président, au niveau régional, maintenant, nous avons eu la possibilité de nous réunir en tant que Blue Pacific, un

forum tripartite de haut niveau qui s'est tenu à Fidji en avril de cette année. Et nous nous sommes engagés à renforcer l'engagement de haut niveau entre ministres du travail de la zone pacifique et de travailler avec l'OIT et ses partenaires pour mettre en œuvre les priorités régionales pour le travail dans la stratégie 2050 pour le continent pacifique bleu et ce via le tripartisme. Pour conclure, nous vous félicitons, monsieur le directeur général, monsieur Gilbert HOUNGBO, du soutien que vous avez toujours apporté à Samoa pour créer un marché du travail inclusif, plein et productif. Nous nous réjouissons de continuer à œuvrer dans le cadre de partenariats pour une meilleure cohésion sur le marché du travail et ce, dans tous les secteurs de l'économie et à améliorer la mise en œuvre des législations du travail vers une économie et un redressement du marché du travail. Je vous souhaite une bonne conférence. Merci beaucoup.

M. Edil Baisalov

Gouvernement (Kirghizistan)

Madame la vice-présidente, mesdames et messieurs, je tiens à féliciter le président de la conférence, le ministre monsieur Alexei Buzu. Votre élection est une façon bien méritée de célébrer le succès du Moldova à la tête des réformes sociales de la région. Nous félicitons également l'équipe des vice-présidents et vous souhaitons plein succès dans votre mission de direction de cette conférence. Mesdames et messieurs, monsieur le président, c'est un honneur que de prendre la parole devant la 112^e CIT au nom de la délégation nationale de la République du Kirghizistan. Je tiens à donner d'abord mon aval au rapport pour le nouveau contrat social présenté par le directeur général et qui représente le travail important mené par l'organisation et qui ouvre la voie à un ambitieux programme pour les années qui viennent. Le Kirghizistan est fier de faire partie de la famille de l'OIT. Cela depuis 1992. Nous avons adhéré à 54 conventions à ce jour. Hier, j'ai eu l'honneur de déposer auprès de notre directeur général, monsieur Gilbert HOUNGBO, l'instrument de ratification de la convention 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement. Notre engagement en faveur de la cause de la défense des droits des travailleurs est très ferme et ne fait que croître. Notre République, sous la direction du président Sadyr Japarov, a fait de la création d'emplois sa priorité absolue pour les années qui viennent. Alors que nous abordons une période d'importante croissance économique et que nous espérons doubler le volume de notre économie d'ici à 2030, nous nous engageons à mettre en œuvre les principes inscrits dans toutes les conventions de l'OIT au moyen de stratégies nationales globales qui portent en particulier sur des mesures de prévention, protection et application. Notre gouvernement travaillera en étroite relation avec les organisations d'employeurs, de travailleurs et leurs organisations de façon à assurer une culture du respect et de la sécurité à tous les postes de travail. Monsieur le Président, notre République se félicite du lancement futur de la Coalition pour la justice sociale au niveau mondial, qui est une initiative essentielle du secrétaire général de l'organisation. Cette coalition vise à lutter contre les inégalités et à promouvoir l'égalité de traitement dans tous les secteurs. Notre République participe activement à cet effort grâce à des politiques du travail progressiste et à la promotion de l'inclusion sociale. Notre pays s'est engagé en faveur de l'égalité de salaire, de sécurité des conditions de travail et des droits des travailleurs, ce qui est conforme aux objectifs

de la coalition. Nous avons pour but d'élaborer des solutions plus inclusives où tous les travailleurs auront la possibilité de s'épanouir dans des conditions de dignité et d'équité. L'avènement de l'intelligence artificielle est une véritable révolution dans le monde du travail. Elle offre des possibilités, mais aussi des difficultés. L'IA peut renforcer la productivité, créer de nouvelles industries et transformer celles qui existent, mais elle constitue également une menace pour les marchés traditionnels de l'emploi et exigera des mesures actives pour lutter contre les effets des changements. Notre République est au premier plan de cet effort puisque nous investissons dans des programmes d'éducation et de formation de façon à ce que notre main d'œuvre soit dotée des compétences lui permettant de s'épanouir dans l'économie reposant sur l'IA. Nos initiatives en matière de formation à l'informatique et aux nouvelles technologies ouvrent la voie à une nouvelle main d'œuvre qui pourra s'adapter et innover. Notre République se trouve ainsi au premier plan du développement durable dans les régions montagneuses, régions particulièrement vulnérables face aux changements climatiques. L'initiative du président Japarov de mettre en place un dialogue sur les régions montagneuses et le climat lors de la future COP montre bien notre volonté de relever les défis uniques que rencontrent nos régions montagneuses. Nous appelons tous les pays à appuyer cette initiative car elle vise à renforcer la coopération et l'échange des bonnes pratiques en faveur du développement des régions montagneuses de façon durable. Ainsi, nous veillerons à ce que ces écosystèmes essentiels soient préservés pour les générations futures et contribuent à la résilience environnementale mondiale. En conclusion, je tiens à saluer l'ensemble de notre délégation représentée par le vice-ministre du Travail, le président et le vice-président de la Confédération nationale des syndicats et aussi la présidente associée de la Chambre de commerce nationale. Il n'est pas toujours facile de le faire, mais nous nous sommes engagés à œuvrer de concert en tant que partenaires sociaux pour apporter des solutions aux problèmes portant sur le travail et la sécurité de nos travailleurs. Merci de m'avoir écouté.

M. Soodesh Satkam Callichurn

Gouvernement (Maurice)

Madame la Présidente, Excellence, chers délégués, permettez-moi de commencer par vous féliciter, Monsieur le Président, Madame la Présidente et tous ceux qui ont été élus afin de pouvoir diriger les travaux de cette conférence. Je souhaite féliciter aussi le directeur général de son rapport plaidant en faveur d'un contrat social renouvelé, ce qui crée un terrain afin de nous permettre de mieux nous atteler aux injustices, aux inégalités et aux insécurités de notre temps. Madame la Présidente, Maurice reste engagé aux côtés de l'OIT afin de mettre en œuvre la coalition mondiale pour la justice sociale. Nous sommes bien conscients de l'importance que cette coalition revêt et Maurice travaillera sans relâche afin de trouver les politiques nationales et accélérer les actions afin de mettre en œuvre la justice sociale pour tous. Nous sommes en plein processus. Par ailleurs, nos législateurs sont aussi pleinement engagés afin de donner la priorité à la justice sociale au sein des plans de développement nationaux, d'investir dans l'éducation, les développements des compétences, la formation, de protéger les systèmes de protection sociale, ainsi que pour promouvoir l'égalité genre et l'autonomisation

des communautés marginalisées. Et je peux vous dire, Madame la Présidente, que Maurice a déjà enregistré un grand nombre de progrès considérables. J'en veux pour preuve quelques mesures dont je vais maintenant vous faire état. Avec l'introduction d'un salaire minimum national depuis 2018, les chiffres nous ont montré que le nombre de travailleurs qui étaient salariés dans le secteur privé qui disposait du salaire le plus bas, que le nombre de ces travailleurs a baissé de 34% en 2017 pour arriver à 7,1% en 2023. Madame la Présidente, Maurice travaille donc pour davantage d'inclusivité sociale pour les plus vulnérables. Et d'ailleurs, nous avons adopté récemment la loi de protection et promotion pour le droit des personnes porteuses d'un handicap qui répercute la Convention des Nations Unies pour le droit des personnes porteuses d'un handicap et d'autres instruments internationaux auxquels Maurice est parti. Au titre de ces législations et parmi d'autres mesures encore, les employeurs reçoivent des incitants fiscaux lorsqu'ils emploient des personnes porteuses d'un handicap. Et par ailleurs, Madame la Présidente, nous continuons la mise en œuvre du plan Marshall contre la pauvreté ainsi que d'autres programmes de protection sociale pour les catégories de la population les plus faibles, les groupes les plus vulnérables pour plus d'inclusivité sociale. Et d'ailleurs, grâce à nos efforts d'élimination de la pauvreté, la Banque mondiale prévoit que le taux de pauvreté à Maurice aura baissé pour passer de 16% à 7% en 2026. L'éducation, évidemment, est à la clé du succès et la mobilité vers le haut des personnes les plus vulnérables. Le gouvernement de Maurice aspire donc à un système d'éducation plus inclusif, équitable et de qualité à travers un principe d'éducation gratuite pour tous, depuis la maternelle jusqu'à l'éducation tertiaire. Madame la Présidente, nous nous félicitons du point, sur l'ordre du jour, qui traite cette année de l'économie du soin, parce qu'une population toujours plus âgée ainsi que le nombre de mères qui sont au travail supposent que le secteur du soin va s'étendre rapidement. Le gouvernement de Maurice a pris des mesures concrètes pour, justement, répondre à ces besoins. Nous avons créé une unité de soins gériatriques ainsi qu'une clinique diagnostique pour la démence précoce dans nos hôpitaux publics. Madame la Présidente, le soin à la famille est également une priorité pour le gouvernement de Maurice. Suite à des amendements récents apportés au Code du travail, les travailleurs bénéficient maintenant de la possibilité de pouvoir mettre leurs enfants en crèche et soulagent les parents ainsi que les grands-parents. Je suis heureux aussi de pouvoir communiquer que la protection contre les dangers biologiques sont tout à fait une priorité pour nous. Si cette norme devait être adoptée, elle pourrait aider les Etats membres à prendre des mesures proactives, protectives et préventives contre les dangers biologiques. Pour conclure, Madame la Présidente, Maurice continue de s'engager activement dans le partenariat avec l'OIT. Notre vision conjointe est de construire un monde plus égalitaire, plus accessible et plus résilient. Grâce à la coalition mondiale, nous pouvons rallier nos forces pour nous acheminer vers une égalité d'opportunités pour tous. Je vous remercie de votre attention.

M. Muhammetseyit Sylapov

Gouvernement (Turkmenistan)

Monsieur le directeur général, Madame la vice-présidente, Mesdames et Messieurs, Permettez-moi de vous saluer au nom de la délégation du Turkménistan

en cette 112e session de la Conférence internationale du travail et de vous remercier de nous permettre d'intervenir en cette séance plénière. Mesdames et Messieurs, le Turkménistan confirme qu'il respecte la déclaration du centenaire de l'OIT en matière d'avenir du travail et nous félicitons le directeur général de son rapport portant sur le contrat social nouveau où il rappelle les principes de justice sociale tout en accordant une attention particulière à la justice sociale qui constitue les bases même du travail dans la dignité et donc du contrat social. Le rapport vise à réaliser l'appel selon lequel, je cite, tous les êtres humains indépendamment de leur race, de leur foi ou de leur sexe ont droit à la réalisation de leur bien-être matériel et de leur développement spirituel dans des conditions de résilience économique, de dignité et de liberté avec l'égalité des chances et c'est là l'orientation que nous devons suivre en priorité. Il est certain que l'OIT dispose pour cela de toutes les possibilités. Le contrat social définit les principes d'un accord entre les États membres en vue du dialogue social ce qui doit nous permettre de formuler les obligations qui rassemblent les partenaires tripartites de façon à aider la population ce qui est d'ailleurs proclamé par la Convention sur les consultations tripartites en matière de normes de travail. Le dialogue social est la prémisse nécessaire pour permettre le contrat social nouveau et pour faire avancer la justice sociale à la veille de notre participation au futur sommet mondial. La justice sociale permet à la société et à l'économie de mieux fonctionner de façon plus ordonnée et efficace. L'essentiel pour les États est d'assurer la sécurité, la stabilité et l'épanouissement des populations quelles que soient les nationalités, la couleur de peau, la race, le sexe, l'origine, le niveau de fortune, la profession, le lieu de vie, la langue, l'âge, les convictions politiques, la religion et autres circonstances. Nous reconnaissons pleinement qu'à l'heure actuelle il est indispensable que nous joignons tous nos efforts pour réaliser l'objectif proclamé ensemble qui est celui de la justice sociale. À l'heure actuelle, il est indispensable de remettre à jour le tripartisme et le dialogue social de façon à accorder la priorité aux questions de justice sociale. Mesdames et Messieurs les participants à la conférence, chers collègues, en conclusion, je voudrais vous dire que nous sommes certains que dans l'avenir le Turkménistan continuera d'accorder toute son attention aux problèmes de justice sociale et économique tout en garantissant les droits fondamentaux et les libertés de l'être humain. Merci de m'avoir écouté.

M. Faya François Bourouno

Gouvernement (Guinée)

Madame la Présidente, la présente conférence se déroule dans un contexte où la question de la protection sociale des travailleurs est au centre des préoccupations mondiales. Plusieurs efforts sont déployés par des instances de l'Organisation Internationale du Travail et par l'ensemble des acteurs de la communauté internationale pour établir les bases d'une protection sociale universelle pour tous les acteurs du monde du travail. En ce sens, je salue fortement que l'Organisation Internationale du Travail ait montré la voie à travers des orientations sur la protection des travailleurs pour donner suite aux conclusions adoptées par la 111ème session de la CIT de l'année dernière. Madame la Présidente, le gouvernement guinéen s'est fixé comme objectif de se doter d'un cadre de protection sociale universel en inscrivant cette priorité au sommet de son agenda.

À cet effet, des mécanismes concrets ont été mis en place pour élargir la couverture sociale et améliorer les conditions de vie des populations guinéennes. La Caisse nationale de prévoyance sociale a été créée pour la couverture sociale des travailleurs du secteur public. Des centres de diagnostic médical ont été mis en place pour améliorer la prise en charge sanitaire des travailleurs du secteur mixte et privé. L'assurance maladie pour les travailleurs du secteur public est effective et le programme d'extension de la couverture sociale du secteur informel est en cours de mise en œuvre. Par ailleurs, des chantiers d'élaboration du code de prévoyance sociale, de révision des codes du travail et de sécurité sociale ont été lancés. En effet, notre pays est pleinement engagé à garantir que chaque travailleur exerce dans des conditions décentes et que chaque lieu de travail en Guinée soit sûr et sain. Je salue les initiatives et les efforts importants de l'Organisation internationale du travail pour soutenir les politiques et stratégies en vue d'une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables. La Guinée s'est engagée à se joindre aux autres pays membres pour élever les défis en matière de développement durable et reste mobilisée pour soutenir les capacités du BIT afin de garantir des emplois décents dans un monde en pleine mutation. En abordant la question de la justice sociale, le monde entier reconnaît que sans justice sociale, il n'y a pas de paix. C'est pourquoi la justice sociale doit être un levier central de nos politiques et stratégies de développement conformément à la vision de l'OIT et à la déclaration de Philadelphie. En Guinée, depuis septembre 2021, le Président de la République a ouvert des consultations avec toutes les composantes de la Nation pour cerner les préoccupations des acteurs sociaux, économiques et politiques. Ces consultations ont inspiré l'élaboration d'un vaste programme de développement. Et pour garantir la croissance inclusive et réductrice des pauvretés, des ponctions sont directement opérées sur les revenus tirés de l'exploitation minière et ces revenus sont directement redistribués aux communautés à travers des mécanismes mis en place. De plus, plusieurs conventions collectives ont été initiées pour revaloriser le salaire minimum des travailleurs les plus défavorisés dans les secteurs les plus dynamiques de l'économie guinéenne. Madame la Présidente, le gouvernement guinéen a pris des mesures concrètes pour mettre en place un cadre national de dialogue social à travers la création du Conseil national du dialogue social, dont la mission est d'assurer la concertation permanente entre l'État et les partenaires sociaux. Pour soutenir cette dynamique, la Confédération générale des travailleurs de Guinée, patronat unifié, a mis en place son Conseil d'administration. Et dans la même perspective, le mouvement syndical guinéen représentant les travailleurs dispose désormais d'une coordination générale réunissant l'ensemble des centrales syndicales du pays. Et par ma voix, la Guinée exprime sa gratitude envers le Bureau international du travail pour son appui constant, grâce auquel la République de Guinée renforce le dialogue social tripartite en élaborant notamment et pour la première fois une charte nationale du dialogue social, fruit du consensus de toutes les parties prenantes. Madame la Présidente, dans ce monde en pleine mutation, la mise en œuvre de l'ambitieux programme présenté par Monsieur le Directeur général du BIT axé sur le nouveau contrat social et la justice sociale nécessite la mobilisation de tous. Nous devons orienter nos actions vers des politiques plus inclusives, durables et respectueuses de l'équilibre environnemental pour préserver le socle du travail décent pour les générations futures. Je vous remercie. Merci

M. Mohamed Abdelaziz Gobran Abdelelhalim

Travailleur (Egypte)

Au nom de Dieu le miséricordieux Monsieur le Directeur général Monsieur Hounbo, Monsieur le Président de la conférence, Mesdames et Messieurs, au nom de la classe travailleuse d'Egypte, je vous transmet les salutations des travailleurs et du peuple d'Egypte. Nous vous souhaitons plein succès pendant cette 112e CIT. Nous espérons que cette année vous sera que nos débats s'avèreront fructueux et que nous arriverons à trouver des solutions aux difficultés qui se posent aujourd'hui dans le monde du travail et aux travailleurs, et que nous puissions aspirer ensemble à un meilleur avenir pour tous. Au vu des défis qui sont énormes, et bien, cette session-ci va se pencher sur des questions essentielles qui auront un impact direct sur le monde du travail et les travailleurs. Et à cette occasion, je me félicite du rapport du directeur général du BIT. Merci de ce rapport très complet qui reprend la justice sociale comme étant au cœur de bien-être social et de l'égalité d'opportunités. Il n'y aura pas de justice sociale sans travail décent et sans institutions qui œuvrent à maintenir le travail décent. Évidemment, cette idée n'est pas sans obstacles dans le monde dans lequel nous évoluons aujourd'hui. Nous constatons énormément d'instabilité géopolitique. Nous connaissons le conflit dans un grand nombre de régions du monde, ce qui a mené à des crises économiques et à des taux d'inflation sans précédent, ainsi qu'à une augmentation des produits alimentaires, sans parler du changement climatique, qui a, lui aussi, un impact direct sur le monde du travail. Tous ces défis pris ensemble sont sans comparaison aucune avec le tsunami de l'intelligence artificielle qui va s'abattre sur nous, comme le disait la directrice générale du FMI. Ce sont les travailleurs qui seront le plus touchés par ce tsunami de l'IA. Ils en paieront le prix fort. Tous ces défis que je viens d'évoquer font que nous devons coordonner notre action à tous les échelons. Cela suppose aussi que nous alignions les politiques internationales et la mise en place de capacités institutionnelles pour parvenir au travail décent et œuvrer pour les droits et principes fondamentaux au travail tels qu'établis par l'OIT. La Fédération générale des syndicats d'Egypte sont la voie qui représente les travailleurs égyptiens. Et nous continuons de travailler pour améliorer les conditions de travail, pour améliorer les conditions de SST et pour augmenter les salaires. Nous travaillons de concert avec les députés au sein de notre Assemblée, le Conseil de la Choura et d'autres autorités. Par ailleurs, nous travaillons de concert avec les organisations de la société civile, l'OIT, ainsi que le Bureau du travail national et d'autres ministères encore. Nous participons à un dialogue social sur la stratégie nationale pour l'emploi. L'idée est de mettre en place un programme de développement des compétences, de remettre au cœur de notre effort les capacités humaines et de former les travailleurs pour qu'ils puissent satisfaire aux critères de formation de l'avenir. Nous promouvons également la participation des femmes et des jeunes. Notre fédération exprime toute sa solidarité avec le peuple de Palestine. Nous condamnons fermement les atrocités commises à Gaza. Parmi les 193 pays, 147 reconnaissent un Etat palestinien. L'occupant tue les femmes et les enfants. Il bloque toute aide alimentaire et rejette tout plan de paix et tout appel au cessez-le-feu. Il est en pleine violation du droit international et nous appelons à un cessez-le-feu immédiat, sans condition aucune. Il n'y aura pas de paix au Moyen-Orient sans

solution pour la Palestine. Une solution juste et permanente pour la Palestine. Je vous remercie.

M. Ihar Staravoïtau

Gouvernement (Belarus)

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs, Permettez-moi au nom du gouvernement du Bélarus de saluer les participants à la 112e session de la Conférence internationale du travail. Permettez-moi également de féliciter le ministre des Affaires sociales du Moldova, Monsieur Buzu, de sa désignation au haut poste de présidence de la Conférence. Je lui souhaite plein succès et un travail fructueux. La discussion sur les questions de la dimension sociale dans le cadre de l'OIT se poursuit depuis plusieurs années déjà. Les crises économiques sont devenues un important catalyseur de la recherche de solutions face aux problèmes sociaux et de travail au niveau des États comme au niveau international. Il est évident aujourd'hui qu'une juste distribution des ressources, la création d'une égalité de chance pour tous, le renforcement de l'efficacité de la mobilité sociale sont essentiels pour le développement durable tout autant que la croissance économique et les progrès technologiques. Ces dernières décennies, les changements en matière sociale et du travail ont pris une portée particulière. L'OIT se trouve au premier plan de la prise de conscience des nouvelles tendances en matière de travail. La déclaration du centenaire a jeté les bases de ce qu'il faut faire pour rechercher les meilleures pratiques en matière de politique orientée sur l'être humain. Elle a ainsi défini les grandes orientations à suivre, à savoir investir dans l'être humain, dans ses capacités, développer des institutions efficaces pour le travail, la création de postes d'emploi décent, la garantie d'une protection sociale pour chacun de sa naissance à sa mort, la création d'un système de garantie universelle pour le travail, la possibilité d'un apprentissage tout au long de la vie et l'égalité de genre. Ces tâches fondamentales doivent être un élément essentiel de l'engagement collectif de mettre en place un système de relations sociales se fondant sur le principe de la justice sociale. Dans son rapport, le directeur général souligne qu'il faut renouveler le contrat social et il donne une vision claire de ce que nous devons faire pour atteindre cet objectif. Madame la Présidente, au Bélarus, pour nous, la politique sociale pourrait se substituer à la politique de croissance économique. Bien au contraire, ce sont deux parties intégrantes d'un même tout. Au Bélarus, nous accordons une grande importance à ce que, grâce au développement social, des effets se fassent ressentir positivement sur le bien-être de tous les citoyens. Nous sommes convaincus que la croissance économique de part elle-même n'est pas la garantie de l'amélioration de la qualité de vie des populations. Il est indispensable de disposer des mécanismes et institutions de nature à garantir une juste distribution rationnelle des ressources. C'est pourquoi beaucoup des mesures des politiques de l'État sont destinées à la mise en œuvre d'approches de solidarité et à empêcher une stratification excessive de la société. Le principe fondamental de la justice sociale inscrit dans la constitution de l'OIT est la pierre angulaire de l'idéologie de notre pays. Madame la Présidente, en juin de l'année dernière, à la 111e session de la Conférence internationale du travail, à l'égard du Bélarus a été adopté une résolution en vertu de l'article 33 de la Constitution qui visait essentiellement à isoler le Bélarus. Nous estimons que cette

résolution est injuste et qu'elle est de motivation politique. Il n'y a pas de raison objective d'appliquer des mesures de restriction à l'égard du Bélarus ou de revoir nos relations de coopération. L'adoption de la résolution a été rendue possible par l'effort de lobby de pays occidentaux. Les objectifs poursuivis pour nous sont évidents. Il s'agit de punir notre pays de la voie souveraine qu'il a choisie de suivre, de le discréditer dans le cadre de l'OIT et d'utiliser les mécanismes de l'OIT pour favoriser des sanctions illégales de la part des États occidentaux à l'égard du Bélarus. Ce sont des mesures qui sont contraires aux principes fondamentaux de l'organisation. Je suis convaincu que l'existence d'une telle résolution injuste à l'égard d'un État membre cause un préjudice irréparable à l'autorité de l'organisation. Il est clair, en effet, pour l'ensemble de la communauté internationale qu'il y a là un groupe particulier d'États qui est en mesure de manipuler la position de l'OIT à son gré. Demain, le 5 juin, se tiendra la première session extraordinaire d'un organe convoqué pour étudier la situation du Bélarus. J'appelle les délégations qui participeront aux travaux de ce comité à appuyer le Bélarus et à ne pas permettre une nouvelle politisation des activités de l'OIT et de ses organes subsidiaires. Merci Madame la Présidente.

M. Mohamed Ali Janah

Employeur (Maldives)

Monsieur le Directeur général du BIT, Monsieur le Président de la 112ème session de la CIT, chers délégués, chers observateurs, mesdames et messieurs, cette année, nous nous retrouvons à un moment de changement approfondi qui continue de modifier de fond en comble l'avenir du monde du travail. Nous devons rallier nos efforts pour répondre ensemble aux défis qui se posent à nous. Des petits États insulaires tels que le mien, les Maldives, sont vraiment aux avant-postes de cette énorme crise. Je sais d'expérience que le monde est profondément interconnecté. Un choc à un endroit donné a des effets de réverbération qui se font ressentir à l'autre bout du monde. Ceci génère l'insécurité et l'incertitude. Alors comment répondre à ces défis aujourd'hui? C'est en y répondant de la bonne façon que nous pourrions façonner un avenir de paix pérenne et universelle. Il nous faut créer des économies et des sociétés plus résilientes. Et pour cela, la tâche qui nous incombe, ce n'est pas tout simplement de diversifier et de modifier la base structurelle de notre économie. Il faut le faire de façon à ce que toutes ces mesures soient ancrées dans la justice et en conformité à la transition juste. Nous, les Maldives, nous connaissons bien les défis que posent le changement climatique, le tourisme, la pêche, la communication, le bâtiment, autant de secteurs qui sont très vulnérables et exposés aux perturbations climatiques. Mais la transition vers une économie plus durable continue de créer des occasions pour nous. Il y a un potentiel énorme que recèlent les pratiques durables, l'énergie verte, la transformation énergétique dans tous les secteurs, le numérique aussi, que nous sommes en train de mettre en place pour une infrastructure, une économie et une société plus durable et plus résiliente. Toutes ces difficultés, sous toutes leurs formes, sont perturbatrices et ont un potentiel transformateur. Le rapport du directeur général arrive à point nommé. Le contrat social en tant que fondement d'une société plus juste. Le contrat social nous permet d'honorer la justice sociale via le travail décent. C'est important pour le développement durable. Il nous faut

absolument recadrer notre contrat social en faisant usage du dialogue social afin de répondre aux changements par une approche basée sur l'humain. Il faut aussi ne pas perdre de vue ceux qui sont à la marge des contrats sociaux. L'inclusivité fait partie intégrante de la justice sociale. Les Maldives s'appuient sur des contributions très précieuses des travailleurs migrants. Autrement, notre population active se réduirait comme peau de chagrin à cause du vieillissement de la population. Les migrants apportent des compétences de la diversité et des compétences notamment dans des secteurs où il est difficile de retenir ou de développer des talents locaux. La formation reste évidemment de mise et il faut continuer de réfléchir au contrat social dans ce contexte-là aussi. En tout cas, les politiques de migration doivent bénéficier à toutes les parties prenantes et mener à un développement durable pour la justice sociale. L'OIT, sa structure tripartite, incarne la possibilité même dont peut s'inspirer l'ensemble du multilatéralisme pour avancer ensemble, employeurs, travailleurs et gouvernements. Les organisations des employeurs tels que la nôtre restent des partenaires extrêmement importants. Nous restons engagés fermement pour faire valoir le tripartisme à l'heure de renouveler le contrat social. Ce dernier siècle, le tripartisme a constitué l'outil de choix de l'OIT pour faire avancer les sociétés. Cet outil reste tout autant d'actualité aujourd'hui qu'il l'était il y a 100 ans. Face à toutes ces transformations, il faut se réengager vis-à-vis du dialogue social. Il reste à la clé de la bonne répartition des tâches et des solutions communes. Merci.

M. Justin Viard

Gouvernement (Haïti)

Monsieur le directeur général, madame la vice-présidente, j'ai l'honneur de prononcer cette déclaration au nom des États et gouvernements de l'Organisation Internationale de la Francophonie qui saluent la pertinence de l'ordre du jour de cette 112e session de la Conférence Internationale du Travail. Le groupe prend note du rapport du directeur général de l'OIT « Vers un nouveau contrat social » et la nécessité de s'approprier davantage des fondements du contrat social basé sur le respect des droits humains, la justice sociale, la sécurité économique, l'égalité des chances, une gouvernance efficace et une transition équitable. Dans un monde en proie à des crises multiples et des mutations sans précédent, ces fondements sont mis à rude épreuve. Les insécurités, notamment socio-économiques, et les inégalités causées par ces crises fragilisent ce contrat pourtant important pour assurer le développement humain. À ces crises s'ajoutent les transformations numériques qui comportent de nombreux défis. Par ailleurs, les engagements pris à travers le programme de développement durable à l'horizon 2030, notamment l'ODD8, pour surmonter les défis qui se posent particulièrement dans le domaine de l'emploi, peinent à se concrétiser. Face à ces situations préoccupantes, le groupe francophone appelle à renforcer le tripartisme et le dialogue social dans les politiques en faveur de l'emploi. Il invite par ailleurs, les États ne l'ayant pas encore fait, à ratifier tous les instruments pertinents de l'OIT, précisément la Convention n°122. Sur la politique de l'emploi qui consacre le travail en tant que droit humain et encourage la promotion du plein emploi productif et librement choisi. Le groupe encourage en outre la mise en œuvre efficace des engagements pris à travers la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998,

telle qu'amendée en 2022, et qui érige la garantie de milieux de travail sûrs et sains comme cinquième principe et droit fondamental au travail. Convaincu qu'une éducation et un apprentissage de qualité constituent les clés menant au développement des compétences et aux opportunités de travail décent, le groupe francophone appelle à consolider les stratégies garantissant à tous l'accès à un enseignement de qualité. À ce titre, il salue les actions inlassables de l'OIF en faveur de la promotion de l'éducation, la formation, l'enseignement supérieur et la recherche à travers notamment son institut basé à Dakar. Pour augmenter les chances des jeunes de l'espace francophone d'accéder à des emplois décents, l'OIF renforce leurs compétences numériques à travers son programme « Déclic, formez-vous au numérique ». À ce jour, 2.500 jeunes, dont 50% de femmes, ont été formés et accompagnés à l'insertion professionnelle dans 14 pays francophones. Le groupe se félicite du lancement officiel des actions de la Coalition mondiale pour la justice sociale et invite tous les acteurs concernés à adhérer à cette initiative. Il note d'ailleurs avec intérêt le nombre significatif de partenaires issus d'horizons divers, les ayant rejoints dans un temps record, ce qui démontre sa pertinence. Le groupe salue la mise en place du groupe de travail tripartite sur le nouveau contrat social pour notre programme commun, qui contribuera sans nul doute à renouveler le contrat social, redynamiser les engagements en faveur du travail décent et de donner les moyens de les concrétiser. Le GAF apporte son soutien à la tenue du 2e sommet mondial pour le développement social en 2025. Le groupe espère que l'empreinte effective de l'OIT sur ce sommet permettra aux mandants tripartites de l'OIT de repartir sur des bases plus saines et propices à la jouissance effective du droit à l'emploi par tous, ainsi qu'un nouveau contrat social renouvelé, mieux adapté aux réalités actuelles et proactif face à des modes de travail en perpétuelle évolution. Enfin, le groupe francophone souligne la place centrale de la promotion du multilinguisme et de la diversité culturelle au sein des actions de l'ONU. À cet égard, il encourage l'OIT à renforcer ses efforts afin d'atteindre rapidement les objectifs fixés dans ce domaine. Je vous remercie.

M. Wayne Prins

Organisation mondiale des travailleurs

Merci Madame la Présidente. Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs, l'épanouissement de l'homme peut prendre plusieurs formes, mais l'une des marques d'une société qui s'épanouit est la capacité, la volonté et l'impératif même de s'occuper des plus vulnérables. De l'éducation des enfants aux soins aux personnes âgées, les services d'appui à l'éducation aux soins de santé, les travailleurs de la santé sont essentiels pour répondre aux besoins physiques et psychologiques des personnes de tout âge et nous dépendons de ces personnes pour assurer le développement humain, social et économique à tous les niveaux. Le rapport sur le travail décent et l'économie du soin montre que l'économie du soin représente près de 381 millions de postes de travail au niveau mondial, soit 11,5% de la main-d'œuvre totale. Et dans le secteur de la santé, 70% de ces travailleurs de la santé sont des femmes et trop souvent, par contre, les agents de santé, ceux qui consacrent leur vie et leur carrière aux autres, sont des personnes vulnérables, sous-payées, exploitées et débordées. Trop souvent, ces personnes n'ont pas suffisamment de ressources ou d'aides. Trop souvent, ces personnes sont victimes

de violences sur le lieu de travail. Trop souvent, elles ne sont pas en mesure d'assurer la survie de leurs familles et ne reçoivent pas la reconnaissance de ceux qui devraient le leur exprimer. En tant que président de l'Organisation mondiale des travailleurs, je prétends que nous pouvons et que nous devons faire mieux. Aggraver le sort de ceux qui travaillent dans l'économie du soin, c'est là le problème lié à la pénurie de main-d'œuvre dans ce secteur. Et c'est là un grand défi pour les travailleurs et les employeurs de tous les secteurs de l'économie. C'est vrai, mais c'est surtout ressenti de manière très grave dans le secteur de l'économie du soin. Les principaux problèmes qui expliquent cette situation sont le vieillissement de la population, la création d'un nombre insuffisant d'emplois, le nombre insuffisant de naissances dans les pays industrialisés pour pourvoir ses postes et remplacer ceux qui partent à la retraite et la dévaluation de la perception du travail de soin. Des solutions pourraient passer par l'immigration pour apporter de nouveaux travailleurs, l'amélioration de la capacité de la main-d'œuvre grâce à l'amélioration de sa productivité, au recours aux technologies et à la formation. Notre organisation et ses affiliés représentent 1,3 million de travailleurs partout dans le monde. Des centaines de milliers d'entre eux travaillent dans le secteur du soin, surtout en Afrique Asie et dans les Amériques. Mais la réalité que rencontrent ces travailleurs dans les diverses régions du monde ne sont pas toujours les mêmes et les solutions devront être variées également. Et c'est pourquoi votre sagesse en tant que représentant des travailleurs sont essentielles. En tant que responsable en matière de travail, nous occupons une place privilégiée pour apporter des solutions et améliorer la vie de ceux qui travaillent dans l'économie du soin. Ensemble, nous pourrons aider les femmes à avoir leur propre famille tout en menant des carrières qui leur permettent de s'épanouir. Nous pouvons encourager les gouvernements à apporter des ressources suffisantes aux travailleurs de première ligne dans le domaine de la santé car c'est eux qui subissent les plus graves effets des pénuries de main-d'œuvre et sont le moins bien rémunérés. Nous pouvons encourager la participation d'un plus grand nombre d'hommes à l'économie du soin. Nous pouvons contribuer à la formation et à l'éducation des travailleurs de la santé pour qu'ils soient bien dotés de toutes les compétences demandées. Nous pouvons insister pour que les travailleurs de la santé aient leur place à la table lorsque les gouvernements parlent de questions qui les concernent et nous pouvons préconiser des politiques du travail qui permettent une meilleure représentation de ces travailleurs et un meilleur accès pour eux aux négociations collectives. Nous pourrions améliorer la sensibilisation de la société à l'égard de la contribution indispensable qu'apportent les travailleurs du soin à notre bien-être à tous. Je viens ici non pas pour vous apporter le désespoir mais au contraire pour vous encourager tous à tout faire pour améliorer la vie de ceux qui travaillent dans l'économie du soin. Nous avons le privilège, l'occasion et la responsabilité de réfléchir aux difficultés que ces personnes rencontrent et de leur apporter des solutions. Quelles que soient nos divergences, nous devons œuvrer de concert et surtout nous devons toujours continuer d'insister sur la dignité de chaque travailleur et assurer un travail décent pour tous. C'est là notre mission, notre objectif très noble et c'est ce qui doit nous motiver dans nos efforts pour aider non seulement les travailleurs du secteur du soin mais les travailleurs en général qui doivent pouvoir travailler dans des conditions de sécurité et améliorer leur vie et celle de leur famille. Merci.

M. Seong-Kyu Kang

Commission internationale de la santé au travail

Merci beaucoup, Madame la Présidente. Le travail décent est la valeur la plus importante au sein de l'OIT. L'objectif de travail décent ne saurait être atteint sans veiller à ce que les travailleurs soient en bonne santé sur le lieu du travail. En 2022, l'OIT a défini la SST, santé et sécurité au travail, en tant que l'un des principes et droits fondamentaux au travail. Tous les ans, on estime que 2,9 millions de travailleurs meurent à cause d'incidents causés par des dangers traditionnels ou nouveaux sur le lieu du travail. Tous les jours, 8000 travailleurs, deux fois plus que le nombre de salariés à l'OIT, meurent pour des raisons liées au travail. Nous estimons que la perte économique de ces accidents et de ces décès se monte à 6% du PIB. Les dangers au travail ont deux facettes, des facteurs physiques d'un côté qui sont visibles et des facteurs sociaux qui ne sont pas visibles. Les facteurs physiques incluent les poussières, le bruit, les rayonnements, les métaux lourds, les solvants, les gaz, les vapeurs, les dangers biologiques dont il est question lors de cette 112e CIT. Les facteurs sociaux, eux, supposent le stress au travail, les longues heures de travail, les 5-8, la violence et le harcèlement sur le lieu du travail. Ces dangers causent ou exacerbent des maladies cardiovasculaires, des risques d'AVC, des lombalgies ainsi que des troubles mentaux, ainsi que des maladies professionnelles plus traditionnelles telles que la pneumoconiose. En plus, les travailleurs souffrent d'hypertension, de diabète et sont vulnérables ainsi à d'autres maladies au travail. Les facteurs socio-économiques peuvent influencer aussi le développement ou l'exacerbation des maladies du travail. Je suis pour ma part née dans un pays à faible revenu. J'ai grandi dans un pays à revenu moyen et maintenant je vis dans un pays à revenu élevé. Ces trois pays sont un même pays, il s'agit de la République de Corée. Les risques au travail en Corée sont aujourd'hui différents de lorsque j'ai commencé ma carrière il y a 35 ans. Les dangers ont disparu de ma vue mais ils existent encore ailleurs dans le monde. Nous continuons d'être témoins d'expositions des travailleurs à différents dangers au travail. La santé au travail n'est pas un problème qui appartient à une seule région ou un seul pays. Il est temps maintenant de prendre des responsabilités mondiales pour la santé des travailleurs. L'inégalité sociale est l'un des grands risques au travail aujourd'hui. Des systèmes de sécurité sociale lacunaire touchent des conditions des travailleurs dans un grand nombre de pays à faible ou à moyen revenu. La Commission internationale de la santé du travail, qui est basée à Rome en Italie, est une organisation internationale non gouvernementale reconnue par l'OIT. Elle coordonne 2000 professionnels dans 100 pays différents, des groupes également, ainsi que des instituts publics, des sociétés, des associations qui se trouvent dans différents pays et régions. La CIST est aussi un congrès triennal depuis 120 ans. Elle a été établi en 1906 suite à un événement historique qui a suivi la perte de vie de travailleurs lors de la construction d'un tunnel en Suisse en avril dernier. La CIST a tenu son 34e congrès international à Marrakech. La déclaration de Marrakech est née de discussions qui ont duré toute une semaine et cette déclaration appelle l'OIT de redonner vie au comité de l'OIT et de l'OMS, chargée de la santé au travail. Par ailleurs, la déclaration exhorte l'OIT à demander aux États membres de ratifier la Convention 161. Pour y arriver, la CIST s'engage à apporter son plein soutien à l'OIT dans ses efforts très appréciés à

l'heure de prendre notre responsabilité mondiale pour la santé des travailleurs. Chers délégués provenant de syndicats, d'associations d'employeurs, de gouvernements, d'États membres, travaillons ensemble pour sauver les vies des travailleurs et pour protéger l'un des droits humains fondamentaux, un environnement de travail sain et sûr. Je vous remercie.

M. John Ofori Nyantakye

Jeunesse ouvrière chrétienne internationale

Merci, Madame la Présidente, permettez-moi de respecter le protocole déjà établi ici. Je vous remercie du rapport complet présenté qui montre clairement comment, dans la plupart des pays, nos systèmes font un grand pas en arrière en termes de justice sociale et de travail décent. Au sein de notre organisation, nous voudrions apporter quelques témoignages pour étayer notre rapport. Premier témoignage, je travaille dans un supermarché 12 heures par jour. En haute saison, ça va jusqu'à 15 heures par jour, avec une demi-heure pour déjeuner ou pour me reposer, et cela pour un très faible salaire. J'ai dû abandonner mes études pour aider ma famille à assurer nos besoins au quotidien. Cela vient d'un jeune travailleur d'Égypte. Autre témoignage, le salaire minimum n'est même pas de 4 dollars par mois. Par conséquent, si on nous paie 80 dollars par mois au magasin, ils ont tendance à croire qu'ils sont habilités à nous obliger à travailler encore plus, en disant que nous devons nous y habituer et que si ça ne nous plaît pas, et bien, nous pouvons partir. Cela vient d'un jeune travailleur du Venezuela. Troisième témoignage, mes parents sont morts il y a peu de temps, je suis orphelin, donc mon rêve était de travailler dans le secteur des TI, mais sans parents et sans revenus, j'ai dû renoncer à mes études et je travaille au sein d'un orchestre qui travaille pour des mariages, cela de manière saisonnière pour assurer mes besoins. C'est un jeune travailleur de l'Inde qui dit cela. Comme dans ces trois derniers témoignages, il y a des millions de jeunes et de jeunes travailleurs qui luttent pour obtenir une parcelle de dignité face à toutes les injustices sociales que nous subissons au quotidien. Nous voyons que la plupart des pays maintenant sont dirigés par des partis conservateurs de droite. Ce sont là les petits groupes qui gagnent malgré les crises et les changements qui apparaissent dans le monde du travail, alors que l'essentiel du monde souffre sans sécurité de l'emploi, sans accès à l'éducation, aux services ou à la protection sociale, sans revenu décent dans l'insécurité pour leur avenir en essayant simplement de survivre d'un jour à l'autre. Nous demandons donc que l'on aille plus loin que simplement des solutions sporadiques offertes à ceux qui souffrent face aux changements et qu'on apporte des changements en faveur des droits de l'homme universel, d'un accès égal aux possibilités, à une juste distribution des ressources et à de justes transitions. À notre organisation, nous réaffirmons notre volonté de faire progresser la justice sociale grâce au contrat social. Ce dernier doit permettre aux jeunes travailleurs de se faire entendre à l'occasion des décisions prises pour faire progresser la démocratie au travail. Il est essentiel de créer un monde du travail plus inclusif et juste en reconnaissant les efforts menés par les organisations de travailleurs non reconnues ou sous-représentées qui doivent participer au dialogue social. Il nous faut un contrat social qui garantisse un environnement de travail sain et sûr, l'accès à la protection sociale, quelle que soit l'origine socio-économique des personnes, en assurant la protection sociale et

l'éducation de qualité pour les jeunes travailleurs. L'essentiel est que ce contrat social doit assurer la protection du travail de tous les travailleurs en leur garantissant la liberté syndicale, même pour les migrants, les réfugiés, les travailleurs domestiques, les travailleurs ruraux, les travailleurs informels, en assurant un revenu décent de survie ainsi que des avantages sociaux. À notre organisation, qui existe depuis près de 100 ans, nous estimons que nous devons poursuivre notre lutte aux moyens d'action menant à une société nouvelle reposant sur la solidarité, la paix et la justice et où la dignité de l'homme se trouvera au cœur même de l'économie. Merci Madame la Présidente.

► Mercredi, 05 June 2024

M. July Moyo

Vice-président gouvernemental (Zimbabwe)

Je vous encourage à faire porter vos interventions sur les rapports 1A, 1C, 1C. Toutes nos excuses pour ce petit inconvénient au début de la séance. D'autre part, je rappelle les principes qui régissent cette discussion dont le président de la conférence a parlé hier après-midi. Tout d'abord pour ce qui est de l'utilisation des termes parlementaires, j'inviterais tous ceux et celles qui interviennent à le faire avec l'ouverture et la dignité qui est de rigueur au sein de la plus haute instance internationale qui examine les questions sociales et de travail. La liberté d'expression est une caractéristique essentielle de l'Organisation internationale du travail. Afin d'exercer ce droit de liberté d'expression et bien il faut procéder dans l'esprit de respect mutuel. Les délégués sont tenus d'utiliser la procédure acceptée, d'utiliser le langage parlementaire et de porter leur propos uniquement sur la question qui fait l'objet d'un examen ici, en plénière. Le respect de ces principes est nécessaire si nous voulons mener des travaux de façon efficace et effective. Deuxièmement, s'agissant des temps de démarrage de nos travaux, le bureau est d'accord, nous souhaitons être ponctuels, et d'ailleurs je m'excuse d'avoir commencé les travaux un petit peu trop tard, mais il nous faut respecter les temps absolument pour pouvoir rester dans les délais. Je compte sur vous tous et toutes pour rendre ce respect du temps possible. Troisièmement, la longueur des interventions. Comme vous le savez déjà, le temps de parole est limité par le règlement de la conférence. Il se monte à cinq minutes seulement. Cette limite de temps sera appliquée avec la plus grande rigueur. Et c'est pour cela que je recommande aux délégués de réduire les propos de courtoisie à un minimum. Le respect du temps relève d'une responsabilité collective. Et pour plus de transparence, un compte à rebours sera affiché à l'écran pour toutes les interventions. Quatrièmement, s'agissant de la présentation de motions d'ordre et du droit de réponse, les délégués qui souhaitent présenter une motion d'ordre ou qui souhaitent demander un droit de réponse en plénière ne sont pas tenus d'interrompre la procédure. Au contraire, ils sont priés de lever leur panonceau. Un membre du personnel s'occupera d'eux et de leurs demandes. Dans un cas de droit de réponse, je vous demande d'en informer clairement le membre du personnel qui viendra se rendre à vos côtés et d'expliquer exactement sur quoi porte votre droit de réponse. Je vous rappelle que ce droit de réponse doit porter uniquement sur l'objet de débat en question. Il ne doit pas aller au-delà de deux minutes et doit être fourni de façon respectueuse et en langage parlementaire. Il n'est pas de coutume dans notre organisation que de permettre un droit de réponse à la réponse. Nous avons une longue liste des orateurs aujourd'hui, donc je propose que nous nous plongeons dans le vif du sujet sans plus attendre. Je souhaiterais commencer par donner la parole au premier délégué sur ma liste. Il s'agit d'un délégué des employeurs du Bangladesh. Monsieur Kabir, vous avez la parole.

M. Ardashir Kabir

Employeur (Bangladesh)

Merci, Monsieur le Président. Mesdames et Messieurs, bonjour à tous et toutes. Je souhaite saisir cette occasion pour féliciter le président de son élection et toutes mes félicitations vont également aux vice-présidents pour leurs élections respectives. Je souhaitais également féliciter le directeur général de son rapport complet et détaillé « Vers un nouveau contrat social » qui souligne les défis et les occasions qui se présentent à nous, la communauté internationale, en cette ère de progrès numérique. Il s'agit là d'une référence cruciale pour bien comprendre l'état actuel du monde, surtout en termes de démographie et de marché du travail. Il nous donne un aperçu très clair des injustices, des inégalités auxquelles font face les travailleurs, ainsi que les employeurs, et puis aussi les défis qui se posent aux entreprises un peu partout dans le monde. Il souligne également le caractère interdépendant de mesures politiques, économiques et sociales, d'où l'importance d'aborder les politiques d'une façon qui soit centrée sur l'humain. Nous revenons à la notion de contrat social de Jean-Jacques Rousseau. Qui et comment doit être connecté ? Entre qui et qui doit ce contrat social être signé ? Il faut donner accès aux services publics essentiels. Il faut que chacun assume ses responsabilités et il faut que l'État soit présent, surtout en temps de crise. On le voit, par exemple, pendant la pandémie. Et régulièrement, il faut revoir les responsabilités des uns et des autres pour veiller à la justice sociale dans un monde qui change très rapidement. Le secrétaire général des Nations unies a souligné le besoin que l'on a d'un nouveau contrat social pour combattre la pauvreté et l'exclusion sociale. Mais le changement climatique, les inégalités structurelles, les transformations démographiques, les transformations technologiques ont servi d'obstacle pour l'instant à ce progrès. Les travailleurs qui sont en transition de secteur à forte émission de carbone vers des secteurs plus verts sont à risque. Les technologies numériques telles que l'IA créent des incertitudes. L'OIT ainsi que la gouvernance tripartite constituent une structure unique pour négocier les termes de ce contrat social et ce renouvellement de ce contrat social doit se concentrer sur la redevabilité, l'adaptation, la réactivité, l'inclusivité et doit donner la priorité aux inégalités qui sévissent sur le marché du travail. En tant qu'employeur, notre rôle est de maintenir un contrat social. Nous devons promouvoir des pratiques de travail justes, avec des salaires justes, des bonnes conditions de travail et respecter les droits du travail. Nous devons par ailleurs promouvoir aussi le développement des compétences. L'inclusivité crée aussi un environnement de travail qui présente beaucoup d'opportunités de développement. Nous devons répondre aussi aux modifications économiques, sociales et technologiques. En nous engageant vis-à-vis de ces principes, nous pouvons veiller à ce que les contrats sociaux restent pertinents, inclusifs, solides afin d'arriver à une société qui porte la justice sociale, la sécurité économique et l'égalité d'opportunités pour tous. En même temps, les travailleurs, eux aussi, ont leur rôle à jouer. Ils doivent s'investir activement dans leur propre développement de compétences, s'adapter à de nouvelles exigences sur le lieu du travail et le changement de technologie qui a lieu tous les jours. Les responsabilités au travail, le professionnalisme, les pratiques inclusives sont des éléments essentiels permettant aux travailleurs et aux employeurs ensemble de surmonter les défis qui

se posent à nous aujourd'hui. Les gouvernements, eux aussi, ont une responsabilité significative à l'heure de mettre en place et de réaliser ce contrat social. La création et la mise en œuvre de législation du travail juste, de politiques qui promeuvent la croissance économique équitable et la durabilité des entreprises. Les gouvernements doivent s'engager vis-à-vis de la transparence, la redevabilité et la bonne réponse aux défis qui se posent. Ils doivent veiller à une confiance publique déposée en eux et une gouvernance efficace. C'est eux qui doivent maintenir et renouveler le contrat social. En tant que mandant de l'OIT, nous souhaitons que l'OIT continue de promouvoir un nouveau contrat social qui est sous-tendu par une aspiration à une paix universelle et durable. L'OIT doit créer un monde où la justice sociale est un voyage et une destination caractérisé par les droits humains, les pratiques au travail inclusives et la croissance économique durable. Ensemble, nous pouvons construire une société juste dans le présent et pour l'avenir. Merci.

M. Steinar Krogstad

Travailleur (Norvège)

Mesdames et messieurs, le rapport du directeur général brosse un tableau bien sombre au début. Il nous rappelle que la confiance dans la gouvernance est en train de s'évanouir et que beaucoup de gens ont l'impression que le système est dirigé contre eux. Nous nous félicitons du débat au sujet d'un contrat social renouvelé. Mais je pense que nous avons déjà une réponse, c'est la mise en œuvre de l'agenda pour le travail décent. En 2015, pendant l'Assemblée générale des Nations unies, les quatre piliers de l'agenda pour un travail décent de l'OIT sont devenus partie intégrante de l'agenda 2030. Nous devons continuer de miser sur l'agenda pour le travail décent comme solution pour apporter des résultats concrets dans le cadre des ODD. La déclaration du centenaire souligne que nous avons besoin d'un programme plus transformateur, plus d'égalité de genre. Nous avons besoin de plus d'investissement dans les gens via des emplois, des compétences et la protection sociale. Cette déclaration reconnaît aussi la pertinence de l'économie du soin. Le travail non payé doit être reconnu, réduit, redistribué. Pour y arriver, nous avons besoin d'investissements financiers dans les systèmes de soins et dans l'infrastructure de soins. Pour arriver à l'égalité de genre, nous avons besoin de données. À l'heure actuelle, moins de la moitié des membres des Nations unies ont la possibilité de mesurer leur progrès enregistré en matière d'égalité des genres. Or, nous ne pouvons pas progresser sur ce que nous ne pouvons pas mesurer des meilleures données pourrait révolutionner la prise de décision. Selon les estimations, des systèmes de données plus forts pourraient mener à un dividende puissant en matière de données, avec 32 dollars de retour pour tous dollars investis. Mais nous manquons d'investissements pour cela et nous manquons d'informations. Le directeur général demande si une protection sociale universelle pourrait inspirer une solidarité globale et comment remettre sur les rails les ODD. Pour un monde plus durable et plus équitable, je ne pourrais être plus d'accord avec lui. En tant que travailleur de Norvège, j'ai été témoin du développement remarquable de l'état-providence norvégien pendant le courant de ma vie, la vision d'une communauté finalement qui a développé un système de sécurité sociale du berceau jusqu'à la tombe. Cela a été réalisé entre 1945 et 1970, même avant que la Norvège devienne une nation prospère, mais tout relevait de volonté et de bonne

planification. Mais en dépit de cela, nous avons aujourd'hui affaire à un documentaire qui s'appelle « The Black Swan » qui est en train de choquer les pays scandinaves. Le documentaire nous montre comment des entrepreneurs, des juristes, des hommes d'affaires trompent les autorités fiscales, coopèrent avec des gangs criminels pour siphonner des millions de deniers publics. Cette criminalité sape tout le fondement même de notre société. Nous devons reconstruire la confiance en nous battant contre le crime et la corruption. Nous devons également renouveler nos engagements vis-à-vis de la transparence, la redevabilité et nous consacrer au bien-être de tous les citoyens. En Norvège, les syndicats ont décidé de plaider en faveur de différentes mesures. Tout d'abord, pour lutter contre le crime au travail, il nous faut des autorités fortes, une inspection du travail, des administrations du travail et de l'État-providence, la police et l'administration fiscale. Ces agences doivent coopérer de façon beaucoup plus claire. Par ailleurs, notre nouvelle loi sur la transparence requiert que les entreprises respectent les droits humains et les conditions de travail décentes sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. Les entreprises doivent mener à bien des activités en matière de devoirs de diligence et doivent donner des informations au sujet de l'impact que leurs activités ont sur les droits humains et les conditions de travail. Par ailleurs, les achats publics sont clés. Depuis 2013, Oslo prévoit des clauses reliées au contrat social dans tous ces appels d'offres de biens. En 2023, des exigences en matière de devoirs de vigilance ont été incluses dans tous les marchés publics concernant des services et des biens. En ce qui concerne les droits humains et les droits au travail et les risques de corruption ou d'impact négatif sur l'environnement. Europol déclare que 60% des réseaux criminels en Europe utilisent la corruption comme outil principal. Cela est évidemment extrêmement préjudiciable aux sociétés et doit être combattu. La meilleure façon de s'y prendre, c'est de regalaniser le tripartisme en mettant en œuvre les principes de bonne gouvernance. Il faut par ailleurs encourager les investissements durables. C'est cela qui mènera à davantage de confiance et qui pourra permettre de renouveler le contrat social. Je vous remercie.

M. Ali Hossein Rayati Fard

Gouvernement (Republique Islamique d'Iran)

Monsieur le président, je vous félicite de votre élection bien méritée en tant que président de la 112e session de la Conférence internationale du travail ainsi que pour l'élection des vice-présidents. Je remercie le directeur général qui a présenté son rapport sur le renouvellement des contrats sociaux. Ce rapport montre clairement que le monde du travail a été en même temps touché par des crises qui s'ajoutent et intersectorielles ces dernières années. Leurs effets ne pourront être limités sans l'adoption de politiques et mesures appropriées au niveau national, régional et international. Le dernier rapport du directeur général sur la justice sociale et les prescriptions de nouveaux contrats sociaux adaptés aux nouvelles conditions ouvre un nouveau chapitre dans notre travail. La nécessité de renouveler le contrat social, de l'adapter aux situations en pleine évolution, c'est une nécessité indéniable pour la justice sociale et une paix durable. En République islamique d'Iran, c'est une préoccupation politique, mais aussi un idéal culturel et une valeur religieuse authentique inscrite dans la Constitution et les documents fondamentaux comme ceux de la vision. Pour renouveler ce contrat social, renforcer le mécanisme

d'établissement des normes, un dialogue tripartite pour combler les lacunes en matière juridique, aider les travailleurs, les entreprises transfrontières et pour avoir un espace budgétaire permettant l'investissement dans les politiques sociales. L'une des priorités clés pour renouveler le contrat social, c'est une protection sociale universelle et un accès équitable aux services publics. Ainsi, nous avons mis au point la base de données sur le bien-être social en Iran. C'est un système d'information dans ce domaine. C'est une mesure importante prise par le gouvernement de notre République afin de promouvoir la justice sociale. Ces dernières années, nous avons beaucoup fait dans le domaine du développement humain et de la fourniture des services de base pour tous. L'espérance de vie dans notre pays est passée de 54 ans au début de la révolution islamique à plus de 74 ans à présent. Les services médicaux et de santé gratuits existent pour toutes les parties de la société, y compris les immigrants. Il y a une meilleure sécurité alimentaire. Mais la pleine réalisation de l'idéal de la justice sociale n'est pas encore achevée. Il y a encore beaucoup à faire. Comme l'indique le directeur général, le monde du travail est l'origine et la scène où se produisent les manifestations de nombreuses inégalités. Les mesures coercitives et unilatérales prises contre de nombreux pays, notamment contre l'Iran, jouent un rôle indéniable pour renforcer ces inégalités et priver les nations du droit au développement et au travail décent. L'OIT ainsi que d'autres organisations internationales avec lesquelles elle collabore pourront examiner les impacts et les conséquences de ces actions hostiles sur le monde du travail et sur l'égalité des chances pour tous. Les crimes inhumains du régime sioniste dans les territoires occupés ont attiré l'attention de l'humanité entière. Les protestations très larges partout dans le monde montrent comment s'exprime l'opinion publique mondiale contre de tels comportements qui sont contraires à tous les principes humains et normes internationales. La décision de la Cour internationale de justice est une confirmation forte et juridique pour mettre un terme à ces injustices et aux crimes perpétrés contre l'humanité en Palestine. Nous appuyons le rapport du secrétaire général que nous respectons à propos des territoires occupés, mais nous demandons aux États membres et partenaires sociaux de condamner résolument ces crimes et d'être aux côtés des travailleurs opprimés et des employeurs de Palestine. Réaliser l'idéal de justice sociale et de plein emploi, il faut pour cela coopération et interaction. L'initiative respectée du directeur général concernant l'idée de créer une coalition mondiale pour la justice sociale est un pas important dans ce sens. Et enfin, nous espérons que, grâce à la grande sagesse du président et la participation de toutes les parties prenantes et mandants, la session actuelle pourra prendre des mesures efficaces pour faire revivre et renforcer le nouveau contrat social et réaliser les idéaux humains de l'Organisation internationale du travail. Je vous remercie de votre attention.

M. Sahil Babayev

Gouvernement (Azerbaïdjan)

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, Tout d'abord, je salue ici les participants de cette conférence et exprime ma reconnaissance à Monsieur Hounbo, directeur général, de son rapport bien informé. Le rapport brosse les grandes lignes de stratégies novatrices et de recommandations pour renforcer les principes fondamentaux du travail et les droits pendant une période de troubles

sociaux et politiques croissants. L'initiative d'un contrat social mondial renouvelé qui contribuera à la récupération de l'économie mondiale et à la création de nouveaux mécanismes fondés sur l'agenda du travail décent est tout à fait importante. Les partenaires sociaux sont ceux qui accusent le coût des politiques économiques et sociales. Le partenariat social joue donc un rôle crucial pour mettre en œuvre toutes les mesures anti-crise. Cette approche est la pierre de touche de tous les lois et programmes adoptés dans le domaine du travail, de l'emploi et de la protection sociale en République d'Azerbaïdjan. Depuis 2001, le gouvernement, la Confédération des syndicats et la Confédération nationale des entrepreneurs concluent tous les deux ans un accord collectif général en faisant état de leur position, activité commune et engagement. D'autre part, le travail décent est assuré dans notre pays grâce à le travail productif des emplois durables de qualité et verts, améliorer les compétences et des conditions de travail sûres et salubres, ainsi que le renforcement du dialogue social. Les réformes mises en œuvre dans notre pays correspondent bien à des progrès sociaux et économiques qui se renforcent mutuellement. Ces cinq dernières années, quatre ensembles de réformes sociales ont été mises en œuvre qui concernaient 4 millions de personnes. La retraite minimum a été multipliée par 2,5, la pension mensuelle 2,4, les allocations sociales, les prestations et pensions de 5 fois. Il y a des centres, des OST, 159 services sociaux qui font partie d'une seule plateforme, qui sont transparentes, sont des services proactifs. Notre politique de l'emploi est réalisée en collaboration avec l'OIT. L'exécution efficace et effective du plan de travail décent en est la preuve. Nous sommes certains que le prochain programme de travail décent, fondé sur le partenariat social tripartisme, pourra être signé dans peu de temps. Mesdames, Messieurs, dans le cadre du programme de rapatriement, il y a eu beaucoup de travaux de développement et de reconstruction. Plus de 7000 personnes sont rentrées dans leur foyer à la fin de l'année. Plus de 30 000 personnes auront pu rentrer dans leur foyer d'origine. Le redressement économique des zones libérées sera une partie intégrante des facteurs de croissance dans notre pays. Vous le savez, l'Azerbaïdjan a été choisi comme pays hôte de la 29e conférence des partis, qui se tiendra à Bakou le 11-12 novembre. La COP29 sera donc une plateforme efficace pour faire avancer davantage l'agenda de l'OIT dans le cadre du processus climat des Nations Unies. Et enfin, nous réaffirmons l'importance et la nécessité de renforcer le dialogue social dans tous les pays. Je vous souhaite à tous un travail fructueux et beaucoup de succès. Je vous remercie de votre attention.

M. Ahmed Al-Asadi

Gouvernement (Irak)

Au nom de Dieu le Clément, le Miséricordieux, Monsieur le Président de la Conférence, Excellences, j'ai l'honneur de m'adresser à vous en tant que représentant du groupe Arabe à cette 112e session de la CIT. Je voudrais féliciter en mon nom et au nom du groupe Arabe, les membres du bureau ainsi que le représentant des commissions et des groupes d'avoir obtenu la confiance. Et je remercie le directeur général, Monsieur Hougbo, pour son rapport complet et pour sa présence à la réunion tenue à Bagdad le 27 avril dernier. Nous remercions Monsieur Hougbo également pour son rapport complet qui a pour titre « Vers un nouveau contrat social renouvelé ». Et nos pays vivent une période importante qui

nous demande de repenser les politiques sociales et économiques afin de faire face aux défis présents et futurs. Les crises répétées, qu'elles soient économiques ou sociales ou environnementales, ont eu un impact sur le marché du travail, sur le chômage et sur la difficulté de trouver un travail décent pour tous et pour mettre en œuvre le huitième ODD en 2030. Et ceci nécessite le renouvellement du contrat social et ce à différents niveaux afin de réaliser la justice sociale. Mesdames et Messieurs, au vu des défis que connaît notre région, l'organisation arabe du travail joue un rôle central afin de renforcer les efforts, d'unifier les positions arabes afin de réaliser la sécurité et la stabilité sociale dans cette période de troubles. Et bien sûr, nous accordons une importance au nouveau contrat social afin de réaliser un avenir juste et durable. Et ceci était également le titre de la 49e réunion de l'organisation arabe du travail, adoptée par le sommet arabe pour le travail à sa 33e session, au cours desquels les liens de coopération ont été renforcés entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs dans les pays arabes pour réaliser la justice sociale. Nous ne pouvons parler de justice sociale sans parler de la situation catastrophique en Palestine occupée. Les travailleurs et le peuple de Palestine souffrent quotidiennement de la guerre d'agression continue de la part des forces d'occupation et ce, dans la bande de Gaza, pour le huitième mois consécutif, ce qui a causé des milliers de martyres et de blessés et qui a anéanti l'emploi et la vie est digne, et nous remercions le directeur général de consacrer une séance spéciale au cours de cette session pour la situation des travailleurs dans les territoires occupés, mais nous demandons à ce que ceci devienne un point permanent à l'ordre du jour, qu'il soit débattu. Mesdames et messieurs, bien sûr, tout le monde œuvre au dialogue social parmi les partenaires sociaux et les trois sources de production afin d'obtenir la justice sociale et un meilleur avenir, et par conséquent, nous exhortons toutes les parties prenantes à réaliser ces nobles objectifs lors de cette réunion annuelle à Genève, et également à exercer une pression sur la communauté internationale et sur les parties actives et prenantes afin de mettre fin à cette guerre de destruction et afin de mettre terme à la souffrance des employeurs et des travailleurs, et afin de réaliser les droits de l'homme des travailleurs de Palestine en respectant le travail décent et les droits de l'homme dans le cadre du nouveau contrat social. Et nous réalisons que la coalition globale nécessite une coopération et la convergence des efforts internationaux, et par conséquent, nous vous exhortons à appuyer les revendications palestiniennes, notamment l'établissement d'un état palestinien et qu'il soit un membre de plein droit de l'OIT afin de renforcer également la coopération en matière de développement pour aider les travailleurs de Palestine et relancer l'économie palestinienne. Et nous devrions également appuyer le Fonds national palestinien de l'emploi et de la protection sociale afin de réduire la souffrance des Palestiniens et de leur assurer une vie digne. Et bien sûr, nous devons également mettre en œuvre les normes du droit international et les appliquer aux travailleurs palestiniens afin qu'ils jouissent de leurs droits et également à réactiver le Fonds d'urgence afin que les générations futures puissent connaître la justice sociale partout dans le monde. Je vous remercie de votre attention et je souhaite le plein succès à cette conférence. Je vous remercie de votre attention.

M. Nasser Abdulaziz Aliaryad

Travailleur (Arabie Saoudite)

Que la paix et le salut de Dieu soient sur vous. Au nom de Dieu, honorable président de la conférence, son Excellence, Monsieur le directeur général, honorable délégué, j'ai le plaisir tout d'abord de vous adresser, Monsieur le président, mes sincères félicitations suite à votre élection en tant que président de cette session. Je félicite les vice-présidents et vous souhaite à toutes et à tous plein succès. De même, j'ai le plaisir de saluer le rapport du directeur général soumis à la conférence ayant pour titre « Vers un contrat social renouvelé » et nous soutenons le contenu de ce rapport quant à la nécessité d'examiner les contrats sociaux à la lumière des nouveaux défis. Nous avons besoin de contrats sociaux adaptés pour faire face à l'injustice et l'insécurité. De même, nous louons les efforts en matière ... quand il a abordé la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés, nous condamnons les pratiques israéliennes ainsi que les crimes contre les travailleurs et le peuple palestinien, ce qui représente une violation des normes du droit international. Nous appelons la communauté internationale à faire pression sur Israël pour mettre fin à ces pratiques. Mesdames et Messieurs, nous avons aujourd'hui besoin d'une attention plus accrue aux droits des travailleurs à la lumière des changements sociaux et environnementaux. Nous avons également de nouvelles méthodes de travail telles que le travail des plateformes et de nouvelles technologies telles que l'intelligence artificielle qui ont un impact sur les travailleurs partout dans le monde. Nous avons besoin de collaboration et de synergie pour des solutions durables et équitables. Mesdames et Messieurs, mon pays, le Royaume d'Arabie saoudite, au cours des dernières années, a connu de grandes mutations sociales et économiques dans le cadre de la mise en œuvre de la vision 2030 qui vise à diversifier les sources de revenus, à renforcer le rôle du secteur privé ainsi que le rôle des jeunes et des femmes. Nous avons mené de grandes réformes dans le secteur du travail telles que le développement de cadres réglementaires et de lois pour la promotion du travail au sein de la Commission nationale des représentants des travailleurs en collaboration, en coopération avec les partenaires sociaux. Nous soutenons le développement de nouvelles lois par le biais du dialogue social tripartite afin de créer de l'emploi décent et préserver les droits des travailleurs saoudiens et migrants sans aucune discrimination, tout en garantissant la justice sociale et l'efficacité économique. Nous avons participé à l'amélioration des relations contractuelles dans le monde du travail pour les travailleurs migrants. Cela a permis d'améliorer notre indice qui a connu un saut spectaculaire en 2020. Ce taux atteint 73% en 2022 et nous permet d'enregistrer un résultat au-delà de nos attentes dans le cadre de la vision 2030. Le rapport de l'OIT en matière de participation de la femme saoudienne dans le marché du travail, le rapport souligne que cette participation de la femme atteint 36%. Dans le cadre de notre comité national, nous allons poursuivre nos efforts pour préserver les droits de tous les travailleurs en Arabie saoudite. Mesdames et Messieurs, en tant que représentants des travailleurs et en collaboration avec les organisations sœurs dans les pays du Golfe, nous avons créé un conseil pour l'union des syndicats des représentants des travailleurs dans les pays du Golfe afin d'unifier nos efforts pour contribuer au travail décent et protéger l'ensemble des travailleurs tout en soutenant l'économie des pays du Golfe. En conclusion, nous faisons face à d'autres défis néanmoins. La prise en considération des intérêts de l'ensemble des parties à cette équation

permettra de renforcer la situation économique de nos États. Je vous fais part de mes sincères souhaits de succès pour cette conférence. Je vous remercie.

Mme Agnes Makonda-Ridley

Gouvernement (Malawi)

Bonjour, monsieur le Président. J'ai le grand plaisir aujourd'hui d'être ici en personne pour faire une déclaration à la 112e session de la Conférence internationale du travail. Permettez-moi tout d'abord de transmettre mes meilleurs vœux de plein succès à vous, monsieur le Président, à votre bureau et à l'ensemble des participants à cette session, de la part de son Excellence M. Lazarus McCarthy Chakwera, président de la République de Malawi, ainsi que de tout le peuple malawi. Je vous félicite, monsieur le Président, ainsi que votre bureau, de votre élection. Je suis sûre que vous pourrez diriger les délibérations de cette conférence avec succès. Par ailleurs, permettez-moi de féliciter le directeur général, monsieur Gilbert Hounbo, de son deuxième rapport à cette Conférence internationale du travail, portant le titre « Vers un nouveau contrat social ». Je concorde avec son point de vue. Le changement climatique, les guerres, les transformations démographiques, l'augmentation du coût de l'énergie, des aliments, le chômage, le sous-emploi, tout ceci a un impact sur la croissance, sur l'économie et sur le contrat social. Ces effets disruptifs, par exemple du changement climatique sur les marchés du travail, ne peuvent plus être contestés aujourd'hui. Au Malawi, nous comptons par centaines les témoignages des catastrophes naturelles et leur impact sur la vie des gens. J'en veux pour preuve, par exemple, l'effet dévastateur du cyclone tropical Freddy dans notre pays en mars 2023, qui a mené à une perturbation des marchés du travail dans les zones touchées, mais aussi au-delà, menant à des pénuries alimentaires, exacerbant le chômage des jeunes, notamment qui est à 23%. Les personnes les plus touchées étaient les personnes qui travaillent dans l'économie informelle, qui représente 89% de notre emploi. Afin de répondre à ces défis, je suis d'accord avec le directeur général. La solution, elle est ici, chez nous, parmi les partenaires tripartites. Il nous faut changer notre paradigme. Il nous faut examiner ce qui a fonctionné, ce qui n'a pas fonctionné, afin de répondre aux attentes de nos citoyens. Je propose que nous créions une culture de la responsabilité collective et partagée sur la base du concept de Umuntu, ou la philosophie Umuntu, qui fait partie de notre ADN en Afrique. Au Malawi, Umuntu signifie qu'aucun individu et aucun pays en fait n'existe en isolement. Tout individu est membre d'une communauté plus large qui se fonde sur la cohésion, l'harmonie, le sens du devoir, l'interdépendance, la poursuite de buts collectifs et l'évitement du conflit. Monsieur le Président, nous, au Malawi, nous nous acheminons vers un contrat social renouvelé. Notre stratégie Malawi 2063 est une promesse vis-à-vis du peuple du Malawi, qui souhaite faire transiter son économie afin de devenir un pays à revenu moyen d'ici l'année 2063. Je peux par ailleurs vous transmettre que le Malawi a ratifié les dix conventions fondamentales de l'OIT. Il revoit son code du travail à l'heure actuelle et il a pris des mesures pour prévenir et punir toutes les violations du droit au travail, ainsi que les auteurs du travail des enfants, du travail forcé et de la traite des êtres humains. Avec le soutien de l'OIT, nous sommes en train de mettre en place notre troisième PPTD qui a pour priorité la création d'emplois, les droits au travail, la protection sociale, le dialogue social. Nous avons également mis au point une stratégie de création

d'emplois ainsi qu'une feuille de route pour l'accélération de la création d'emplois et une protection sociale étendue. Le Malawi est un pays pilote de l'accélérateur de l'emploi et de la protection sociale pour la transition juste et nous nous concentrons sur l'agriculture, le tourisme et le travail des mines, l'extraction minière comme véhicule principal vers la création de richesses et d'emplois. Il nous faut nous investir dans un nouveau contrat social, un contrat social renforcé, un contrat social qui peut s'appuyer sur le respect des droits humains, l'égalité d'opportunité, la distribution juste des richesses, la juste transition ainsi que les normes internationales du travail. La coalition mondiale pour la justice sociale nous donne l'occasion de faire converger notre lutte pour la justice sociale en amont du deuxième sommet mondial social qui servira de plateforme pour la promotion de la justice sociale et de la lutte contre la discrimination. La coopération internationale est un élément essentiel de la justice sociale. En tant que Malawis, nous nous réjouissons déjà de l'inauguration de la coalition mondiale la semaine prochaine et du sommet mondial social pour le développement 2025. Enfin, Monsieur le Président, le Malawi souhaite appeler le BIT ainsi que tous les partenaires à prioriser leurs interventions afin de soutenir les États membres. Le Malawi se réjouit déjà d'obtenir l'aide technique de la part du BIT pour promouvoir la justice et dans le cadre d'un contrat social renouvelé. Merci beaucoup.

M. Mohammed Otaredian

Employeur (Republique Islamique d'Iran)

Monsieur le Président, Monsieur le directeur général, chers délégués, bonjour à tous et à toutes. Je souhaiterais commencer par remercier le directeur général de son rapport. Ce rapport qui permet de revoir toutes les dimensions d'un contrat social renouvelé. Un grand nombre de sujets sont traités dans ce rapport, et notamment aussi les mots de Mahatma Gandhi, qui disait que selon lui, les plus faibles devraient avoir les mêmes opportunités que les plus forts. Et que ça, c'était sa notion de la démocratie. La déclaration de Philadelphie est un fondement de la paix, et ces valeurs ont été réaffirmées dans le rapport du directeur général. Il est tellement facile d'obtenir des armes dans le monde, mais le travail décent et les conditions de travail décentes sont plus difficiles à obtenir. Donc, nous vivons aujourd'hui dans une période extrêmement agitée. La transition, la transformation sont de mise. Dans toutes ces circonstances très difficiles, ce sont les gens qui souffrent le plus, qui subissent l'impact le plus. Mesdames et messieurs, la succession de crises mondiales de crise multiple, notamment la pandémie de la COVID-19, mais aussi les crises politiques, les crises alimentaires, le changement climatique, montrent bien qu'il est plus urgent que jamais de créer un nouveau contrat social pour régler les rapports entre les gouvernements et les citoyens de façon plus efficace. C'est pour cela qu'un modèle de nouveau contrat social doit supposer l'engagement actif de toutes les parties prenantes. Il s'agit de promouvoir la coopération, de mettre en œuvre des mesures de prévention, d'apporter un soutien complet aux syndicats, aux organisations patronales, aux citoyens, et de créer ainsi un écosystème qui soit favorable à la création d'un nouveau contrat social. Chers délégués, la protection sociale est un droit humain de base. Elle a été reconnue en tant que telle par la plupart des États membres ainsi que par les institutions internationales. Or, la plupart des personnes ne bénéficient

pas d'une telle couverture de protection sociale. Mesdames et messieurs, je souscris pleinement au paragraphe 58 du rapport du directeur général. Il faut négocier pour poser les fondements d'un contrat social renouvelé et pour cela, les organisations représentant les employeurs et les travailleurs doivent être garanties à tous les niveaux et le gouvernement doit se porter garant d'un tel contrat social. Mon organisation, les employeurs d'Iran, souhaite proposer que le 1er juin soit la journée internationale des employeurs telle que nous avons le 1er mai comme journée internationale des travailleurs. C'est ainsi qu'on pourra soutenir les employeurs et les entreprises qui, eux aussi, ont tout leur rôle à jouer au sein du développement économique. Je souhaite remercier le BIT ainsi que le personnel de l'OIE. Merci beaucoup d'avoir organisé cette conférence, d'avoir garanti la diversité des participants et merci de la qualité des programmes lancés. Je vous remercie de votre attention.

M. Omar Abdi Said

Gouvernement (Djibouti)

Excellence, Mesdames et Messieurs, le ministre des Pays, membre de l'OIT, Excellence, M. le directeur général, Excellences, Mesdames et Messieurs, les membres du bureau, Mesdames et Messieurs les représentants des employeurs, Mesdames et Messieurs les représentants des travailleurs, distingués, délégués, en vos rangs et qualité (? allocution en arabe). Je tiens tout d'abord à féliciter le directeur général pour son second rapport et pour son engagement continu en faveur de la justice sociale et du progrès économique partagé. Le thème de cette conférence, tel qu'il est souligné par le directeur général de l'OIT, nous rappelle que dans un monde de plus en plus interconnecté, la coopération et l'action collective sont indispensables. Nous devons forger une coalition unie transcendant les frontières nationales et les différentes politiques pour promouvoir des politiques de développement qui respectent à la fois les droits humains et l'environnement. Permettez-moi également de saluer les efforts inlassables de tous les Etats membres, des employeurs et des travailleurs qui se sont engagés à promouvoir le travail décent et les droits humains fondamentaux. Depuis notre dernière rencontre, l'année dernière, ici même à Genève, les relations entre Etats ont été mises à rude épreuve par les défis mondiaux sans précédent posés par des crises successives. Dans ce contexte difficile, la mission de l'OIT, promouvoir la justice sociale et les droits humains, revêt une extrême importance pour guider les actions collectives dans un monde post pandémie plus juste, égalitaire et durable. Djibouti se félicite des discussions portant sur la protection contre les risques biologiques, les principes et les droits fondamentaux au travail ainsi que sur la promotion du travail décent et de l'économie des soins. En effet, notre gouvernement s'est engagé à garantir la sécurité sanitaire de notre population en mettant en place des mesures préventives et curatives efficaces. En outre, nous avons renforcé notre système de santé en investissant massivement dans les hôpitaux, les centres de santé et les formations du personnel médical. Ces initiatives visent à réduire les risques liés aux maladies infectieuses et à renforcer la résilience de notre système de santé face aux futures menaces. S'agissant des principes et droits fondamentaux au travail, notre pays reste attaché à la promotion des conditions équitables, justes et inclusives pour toutes et tous. Notre code du travail

dispose d'un arsenal de dispositions visant à créer un environnement professionnel exempt de violences et d'intimidation favorisant ainsi l'autonomisation des femmes et leur participation pleine et effective à la vie socio-économique. Les dialogues et les triparties sont les fondements de notre action. Nous reconnaissons que c'est un partenariat solide entre le gouvernement, les employeurs et les travailleurs permettra d'assurer des progrès durables vers la justice sociale. Chers collègues, mesdames et messieurs, en ce qui concerne le thème de cette conférence, le travail décent et l'économie du soin, je souhaite souligner l'importance d'ordre capital de ces sujets pour mon pays. Les secteurs informels représentent encore une large proportion de notre main d'œuvre principalement composée de femmes. Cependant, sous l'impulsion du chef de l'état, le président de la république Son Excellence M. Ismaïl Omar Guellé un emprunt national a été initié. Nous assistons progressivement à une formalisation croissante de ces activités, offrant ainsi davantage de protection juridique et sociale aux personnes concernées. Les aidants familiaux, majoritairement des femmes, jouent un rôle vital dans la prestation de service de soins non rémunéré. Nous croyons fermement que le travail des soins doit être reconnu et valorisé en tant que contribution essentielle à notre société et à notre économie. En investissant dans le travail des soins et en soutenant les aidants familiaux, nous pouvons construire un monde plus juste, plus équitable et plus inclusif pour toutes et tous. Pour conclure, permettez-moi de réaffirmer l'engagement indéfectible de la République de Djibouti envers les objectifs de l'OIT et la réalisation des 17 objectifs de développement durable. Nous continuerons à collaborer étroitement avec l'ensemble de nos partenaires pour construire un avenir meilleur où chacun peut bénéficier d'opportunités égales et contribuer activement au bien-être collectif. Je voudrais également féliciter monsieur le président pour la conduite de ces travaux. Je vous en remercie de votre attention et souhaite à tous une conférence productive et fructueuse. Merci.

M. Simon Masanga

Gouvernement (Zimbabwe)

Je voudrais vous féliciter de votre élection au président ainsi que tout votre bureau aux fonctions de président et vice-président de la CIT. Je félicite également le directeur général de son rapport qui concorde tout à fait avec les propos du Zimbabwe. Monsieur le président, un contrat social renouvelé est important pour atténuer les pressions que subit le monde. En 2019, le Zimbabwe a signé une déclaration pour une responsabilité conjointe pour le développement économique et social du Zimbabwe. L'idée étant de créer une alliance tripartite à l'heure d'assumer ses obligations pour l'économie et le développement social du pays. En 2019, le forum tripartite de négociation a été consacré dans la loi. On a mis en place aussi un secrétariat indépendant avec le soutien du BIT. Les pressions dans le monde du travail nous montrent bien qu'il nous faut prendre des mesures en toute urgence pour renouveler le contrat social. Sous les auspices du DNF le Zimbabwe travaille à la conclusion d'un contrat social prévu pour la fin 2024. Nous sommes en train de mettre en place une stratégie nationale 2021-2025 qui souscrit aux aspirations collectives du peuple du Zimbabwe pour arriver à devenir une société prospère, un pays à revenus intermédiaires dans les plus brefs délais. Un agenda de développement renouvelé par ailleurs cherche à améliorer la vie des citoyens du

Zimbabwe en ne laissant personne sur le côté du chemin. Quelques interventions sont nécessaires à cela. Tout d'abord, une couverture médicale pour l'ensemble de la population, construction d'hôpitaux et de cliniques partout dans le monde. Par ailleurs, accès à l'éducation pour les enfants vulnérables, des modules d'aide à l'éducation flexible. Par ailleurs, nous mettons en place des mesures aussi pour lutter contre le changement climatique et adapter notre agriculture. Nous construisons des routes et mettons en place une infrastructure afin de pouvoir produire de l'énergie verte. Industrialisation par ailleurs dans l'extraction minière et l'agriculture. Toutes ces mesures et toutes ces initiatives sont extrêmement importantes, mais la priorité va quand même à la création de l'emploi, aux compétences et à la création d'entreprises durables pour la population afin qu'elle puisse avoir accès à des emplois décents. Monsieur le président, s'agissant maintenant du rapport du directeur général ou plutôt du rapport du président du Conseil d'administration, nous en avons pris bonne note. Ce qui est particulièrement important pour notre délégation c'est la démocratisation des structures de gouvernance de l'OIT, qui continue d'avoir des sièges non électifs à des pays d'importance industrielle. Il est important que ces sièges non électifs soient remis en question et que l'on garantisse une représentation régionale dans la composition des instances. Aucun pays africain, pour l'instant, ne se trouve dans ces sièges non électifs. C'est pour cela que nous demandons aux pays de principal importance industrielle, qui n'ont pas encore ratifié l'amendement de 1986 à la constitution de l'OIT, de le faire justement pour créer une OIT plus démocratique. Je terminerai en disant que si nous voulons renouveler le contrat social, et bien, il nous faut récupérer la confiance déposée dans nos gouvernements et dans nos partenaires sociaux. C'est cela qui nous permettra d'arriver à une société axée sur l'humain et plus durable. Merci.

Mme Saida Neghza

Employeur (Algérie)

Au nom de Dieu, le Clément, le miséricordieux, Mesdames et Messieurs les chefs de gouvernement, Mesdames et Messieurs les ministres, M. Gilbert Houngbo, le directeur général de l'OIT, Excellence, M. Alexei Buzu, président de la conférence, honorables délégués, honorables présences. Tout d'abord, je vous remercie pour cette aimable invitation et je vous remercie de m'avoir accordé l'opportunité de lire cette déclaration à l'occasion de la 112e session de la CIT. Je remercie le directeur général de l'OIT pour son action et pour sa visite à la Confédération générale des entreprises algériennes et sa visite en Algérie. Je félicite, Son Excellence le ministre du Travail de la Moldavie, M. Alexei Buzu, suite à son élection en tant que président de la présente session et lui souhaite plein succès. Nous nous honorons de participer au pacte social lancé par le directeur général et nous demeurons convaincus que la cohésion sociale et la justice sociale sont les fondements du développement véritable impliquant l'ensemble des citoyens. Mesdames et Messieurs, les différentes crises sanitaires et politiques ont démontré qu'elles pouvaient avoir des répercussions variées entre États. Les pays les plus pauvres et en voie de développement ont été davantage touchés par ces crises. Nous avons fait le même constat dans le monde de l'entreprise. Les petites et moyennes entreprises ont été les plus touchées et plusieurs petites et moyennes entreprises

ont dû fermer. Par conséquent, nous avons besoin d'une coopération fondée sur la solidarité et sur une meilleure prise en considération du contexte des spécificités nationales au sein de la Confédération nationale des entreprises algériennes. Nous considérons que les ressources humaines qualifiées sont un élément essentiel dans le cadre de nos politiques de développement. On ne peut promouvoir la qualité de nos produits et remporter le pari de la compétitivité imposée par les marchés locaux et étrangers sans des ressources humaines qualifiées et travaillant dans les meilleures conditions. Par conséquent, nous organisons plusieurs formations pour les chefs d'entreprise pour les sensibiliser quant à l'importance de renforcer les capacités de leurs employés, qui sont l'élément central, essentiel pour la durabilité des activités et de la compétitivité. Nous œuvrons pour améliorer la sécurité et la santé au travail. À ce titre, nous rappelons que notre Confédération est en train de mettre en œuvre le projet Solifem en collaboration avec l'OIT et notamment par le biais du bureau de l'OIT en Algérie. Et notre thème est le suivant, vers un travail décent sans entrave. Nous faisons face aux marchés informels qui occupent une place de plus en plus grande et menacent les entreprises qui s'acquittent de leurs obligations fiscales et sociales. Mesdames et messieurs, je rappelle les grands défis auxquels font face nos économies en Afrique. Nos pays africains ont subi le colonialisme et ses répercussions. Nous subissons aujourd'hui un retard technologique, scientifique, un manque d'infrastructures de base, et ce, dans un contexte géopolitique compliqué lié aux crises sécuritaires, au réchauffement climatique, à la pollution environnementale, à la crise alimentaire et à la migration illégale. À ce titre, je rappelle les conclusions des COP sur le climat, notamment ces conclusions qui appellent à la création d'un fonds pour soutenir les pays du Sud afin d'atténuer l'impact du changement climatique. Ce fonds est de nature à favoriser la création d'entreprises par les femmes et les jeunes, tout en leur permettant de produire et de distribuer différents produits. Je tire la sonnette d'alarme par rapport au phénomène de la migration choisie, qui vide les institutions et les sociétés des pays du Sud de leurs employés les mieux qualifiés. Cela ne nous permet pas d'utiliser les technologies modernes et d'accompagner cette évolution technologique. Ce phénomène conjugué à la migration illégale impose la tenue d'un dialogue entre pays du Nord et du Sud afin de trouver des solutions idoines mutuellement acceptables. Je rappelle l'importance du dialogue social et la nécessité de trouver des solutions convenables. Je rappelle également le rôle de la tripartite constituée du gouvernement, des syndicats et des organisations d'employeurs. C'est l'approche que nous adoptons dans le cadre de cette conférence. La tripartite est le cadre adéquat pour traiter des grandes questions en matière économique, pour développer de nouvelles politiques permettant de parvenir de manière consensuelle à un nouveau contrat social. Nous ne pouvons oublier le massacre subi par nos frères à Gaza, victimes d'attaques sionistes. Ces attaques ont entraîné la mort de milliers de femmes et d'enfants. Je rappelle la nécessité de mettre en œuvre la solution à deux États afin de permettre à nos frères palestiniens de vivre en paix. En guise de conclusion, je rappelle les relations exceptionnelles qui lient la Confédération générale des entreprises algériennes à l'Organisation internationale du travail et l'Organisation internationale des employeurs. Et je remercie le directeur général pour son combat en faveur d'un monde plus juste. Je remercie M. Roberto Suárez, le secrétaire général de

l'Organisation internationale des employeurs, pour son appui continu. Et je le remercie encore de sa visite en Algérie en septembre dernier. J'exprime mes souhaits au ministre du Travail de la Moldavie dans le cadre de ses efforts pour la réussite de cette conférence. Je vous remercie.

M. Jameel Humaidan

Gouvernement (Bahrein)

Au nom de Dieu le clément, le miséricordieux, Excellence, M. le président de la conférence, M. le directeur général de l'OIT, mesdames et messieurs, que la paix de Dieu soit sur vous. D'emblée, permettez-moi d'adresser mes plus sincères félicitations à vous, Excellence, pour la confiance dont vous bénéficiez désormais après votre élection en tant que président de la conférence. De même, je félicite les vice-présidents, vous souhaitant à vous tous le plein succès dans vos travaux. J'ai également l'honneur de vous transmettre les salutations du royaume du Bahreïn et ses meilleurs vœux de réussite pour les travaux de cette session. Je ne puis manquer d'exprimer ma profonde gratitude et appréciation pour les efforts sincères déployés par le directeur général de l'OIT afin de renforcer le rôle du Bureau international du travail au niveau mondial. Je le remercie également de ses efforts pour fournir davantage de soutien et d'assistance aux trois parties à la production des pays membres. Par ailleurs, je voudrais exprimer la satisfaction du royaume du Bahreïn, de l'esprit d'harmonie et de coopération fructueuse qui prévaut entre les trois parties de l'organisation, ainsi que pour les initiatives de coopération entre les différentes régions et le renforcement de l'esprit de consensus. S'entendre sur diverses questions est très important, en plus de notre action en matière de stimulation de l'échange d'expertise et d'expérience au niveau bilatéral. Ceci constitue un atout majeur pour notre organisation. Au royaume du Bahreïn, nous répondons à l'appel du directeur général visant à améliorer la performance et les conditions de travail, ainsi qu'à promouvoir le bien-être social pour garantir une vie décente, la santé et une politique inclusive pour tous, surtout dans les régions qui souffrent négativement des conditions politiques ? sanitaires volatiles et qui ont eu un impact notable sur la sécurité et la paix sociale, ainsi que sur la stabilité des marchés du travail. Cela appelle chacun de nous à mettre les objectifs nobles et les valeurs humaines reconnues par les Nations unies au premier plan des priorités d'action collective afin de réduire les conflits mondiaux et de maintenir la croissance économique et la stabilité des sociétés. Excellence, le projet de réforme lancé par Sa Majesté le roi Hamed ben Issa Al Khalifa, que Dieu le protège et le préserve, ce projet constitue le socle et le point de départ pour la réalisation des nobles principes de la justice sociale au royaume du Bahreïn. Principes qui visent à atteindre les plus hauts niveaux de solidarité sociale et d'égalité et à permettre un niveau de vie adéquat pour les citoyens. Pour traduire ces principes concrètement, des mesures ont été rapidement mises en œuvre à Bahreïn pour établir les principes de la liberté d'association, renforcer le dialogue social et établir le tripartisme pour élargir le cadre de protection sociale au bénéfice de tous les travailleurs, sans exception, y compris le système d'assurance chômage, le programme de protection des salaires et tous les autres efforts qui sont consentis pour une protection juridique des travailleurs à travers la réglementation, mais aussi grâce à la mise en place de nombreux organismes de régulation. Par ailleurs, les efforts conjoints du

gouvernement et des partenaires sociaux, travailleurs et employeurs au Royaume de Bahreïn, ont permis de mettre au point une politique publique solide, contribuant ainsi à la création d'opportunités d'emploi, de qualité et au développement de programmes alignant les résultats éducatifs sur les besoins changeants du marché du travail. Grâce à notre système de protection sociale intégrée, Bahreïn est considéré comme l'un des pays les plus avancés dans ce domaine et aussi pour limiter le chômage et créer davantage d'emplois. En plus de programmes qui sont à même, comme je l'ai dit, de faire aligner les résultats éducatifs sur les besoins du marché du travail. En conclusion, je voudrais souligner la position ferme du Royaume de Bahreïn en faveur du maintien de la sécurité et de la stabilité dans le monde entier, ainsi que son plein soutien au droit du peuple palestinien à créer son État indépendant, reconnu par tous les pays du monde et pour leur fournir tout ce qu'il faut pour assurer une vie digne. Le Royaume de Bahreïn reste déterminé à soutenir les droits des travailleurs dans les territoires arabes occupés en Palestine. Je souhaite, pour terminer, le plein succès aux travaux de la session actuelle de la Conférence d'Assistance du Travail, en vous remerciant de votre attention. Merci.

M. Yankoba Dieme

Gouvernement (Senegal)

Monsieur le Président de la conférence, Monsieur le Président de la conférence, félicitations pour votre brillante élection à cette conférence. Mes chers collègues ministres, Monsieur le Président du Conseil d'administration de l'OIT, Monsieur le Directeur général du BIT, à qui je dis bravo pour la qualité des rapports que nous avons reçus. Mesdames, Messieurs, chers collègues ministres, Distingués invités, je suis particulièrement honoré de prendre la parole à cette 112e session de la conférence internationale du travail au nom de la délégation tripartite du Sénégal. Lors de la dernière session de la conférence, la 111e, Monsieur le Directeur général du BIT nous proposait l'idée novatrice de la mise en place d'une coalition mondiale pour la justice sociale et nous suggérait à l'époque de redynamiser le tripartisme pour renouveler le contrat social. Une belle idée que nous avons tous approuvée. Je suis d'avis et honoré de réitérer ici, au nom du Sénégal, que la réalisation de la justice sociale, fondement d'une paix durable, d'une prospérité partagée, d'une égalité de chance et d'une transition juste, passe nécessairement par le renouvellement du contrat social. Un contrat social dont la finalité est de faire du travail décent, de la justice sociale des composantes à part entière du développement durable. C'est cette vision-là qui est conforme à la volonté du nouveau gouvernement du Sénégal, issu de la troisième alternance démocratique, et de renforcer le dialogue social, base d'un nouveau pacte social. En effet, Son Excellence, Monsieur le Président Bassirou Diomaye Faye, Président de la République du Sénégal, a résolument pris l'option de faire du Sénégal une nation juste, prospère, souveraine et ancrée dans les valeurs fortes. Au surplus, l'un des axes stratégiques du projet que pour un Sénégal souverain, juste et prospère porte sur le plein emploi, le travail décent pour tous et la réduction du taux de pauvreté sous toutes ses formes. Ainsi, des actions importantes sont en cours de formalisation afin d'atténuer la crise de l'emploi, de mieux garantir les droits du travail, d'atteindre la protection sociale et de réduire le taux de pauvreté. Entrent

dans ce cadre-là les réformes en cours du Code du travail et du Code de sécurité sociale, la modernisation de l'administration du travail, de la mutualisation sociale nationale des artisans, l'institution de prévoyance inter-entreprise des travailleurs non permanents que nous venons de lancer il y a moins d'une semaine et surtout des initiatives nouvelles pour la création massive d'emplois pour les jeunes et les femmes. Ces initiatives seront approfondies dans le troisième programme pays pour le travail décent 2024-2028 en cours de formalisation axé sur de nouvelles priorités visant entre autres le renforcement de la protection sociale et de l'inclusivité ainsi que la promotion de l'emploi et de l'efficacité des institutions du marché du travail. Mesdames et Messieurs, notre pays, le Sénégal, qui s'est doté d'une nouvelle politique de sécurité et santé au travail, marque son intérêt pour la quatrième question à l'ordre du jour portant sur l'action normative relative à la protection de la sécurité et de la santé au travail contre les dangers biologiques. Dans la même veine d'idées, notre attention sera portée sur l'étude d'ensemble sur l'administration du travail dans un monde en mutation. Cette administration d'élite a connu récemment dans notre pays d'importantes mutations à l'instar de la dématérialisation des procédures, de la planification stratégique en matière de contrôle de conformité du renforcement de ces moyens logistiques. Monsieur le Président de la Conférence, avant de conclure mon propos, je voudrais me réjouir de la qualité du dialogue social tripartite au Sénégal comme en atteste l'organisation régulière d'élections de représentativité syndicale et la mise en œuvre du plan national de renforcement du dialogue social. L'ambition des nouvelles autorités étant de procéder à un véritable rebasing social par la voie du dialogue social. Au moment où nous tenons ces propos ici à Genève vient de s'achever la première partie du dialogue national axé sur la réforme de la justice. En définitive, notre conviction demeure que le résultat de cette conférence permettra à nos États de renouveler le contrat social afin de revitaliser et de repenser les stratégies en faveur du plein emploi productif est librement choisie. Je voudrais vous remercier de votre aimable attention.

M. Omar Faruk Osman

Gouvernement (Somalie)

Merci, Monsieur le Président. Mesdames et Messieurs, merci de me donner l'occasion de m'adresser à la 112e session de la Conférence internationale du travail au nom des travailleurs de Somalie et des organisations syndicales sous l'égide de la Fédération. Le rapport du directeur général à propos du nouveau contrat social montre bien qu'il est nécessaire et c'est urgent d'adopter une nouvelle approche en matière de justice sociale pour la paix, pour une prospérité partagée, pour l'égalité des chances, pour une transition juste. Nous devons donc renforcer nos travaux collectifs pour atteindre ces objectifs. La Somalie connaît actuellement une période difficile. Il y a eu conflits, instabilité, difficultés économiques qui touchent profondément le marché du travail. Malgré ces obstacles, les travailleurs somaliens ont fait preuve d'une incroyable résilience et le besoin d'un nouveau contrat social est un besoin urgent. Il permettra de reconstruire la nation et de garantir la justice pour tous. Le lien entre la paix et la justice sociale, tel qu'inscrit dans la déclaration de l'OIT à Philadelphie en 1994, vise le renforcement des institutions pour assurer la paix, pour la liberté d'association, la négociation collective et le dialogue social. Il

ne s'agit pas d'idéaux simplement, mais de mécanismes vitaux pour reconstruire la paix et pour que les sociétés puissent se redresser. On ne peut parler de justice sociale sans aborder l'égalité des gens. Il y a des inégalités criantes qui concernent les femmes notamment. Il faut les éliminer. Notre engagement est résolu à ce sujet. Nous avons organisé des campagnes pour nous approprier la Convention 190 et lutter contre la violence fondée sur le genre pour que les femmes aient l'égalité des chances et l'accès au travail. Il y a beaucoup de personnes qui quittent le pays. C'est un pays d'origine, le transit de destination également pour les travailleurs migrants et nous devons adopter une approche complète face à la migration. Les migrants doivent être traités dans la dignité, dans le respect. C'est essentiel pour la cohésion sociale et la stabilité économique. Mesdames, Messieurs, Monsieur le Président, le changement climatique est un défi pour les économies. La Somalie est vulnérable face à des perturbations liées au climat avec pauvreté et déplacement de population. Nous sommes pour une transition juste pendant le passage à des économies peu émettrices de carbone. La Conférence du travail de la Somalie a adopté une loi qui indique ce que doit faire notre pays pour un dialogue social juste, pour une action climatique ambitieuse, équitable et sans faire de laisser pour compte. La polarisation est une atteinte au multilatéralisme. L'OIT, avec sa structure tripartite, joue un rôle essentiel dans le multilatéralisme. La Somalie va rejoindre le Conseil de sécurité des Nations Unies et, à cet égard, elle réaffirme son engagement pour la paix, le changement climatique et l'égalité. L'OIT contribue à renforcer le multilatéralisme qui est actuellement menacé. Le rapport du directeur général, enfin, c'est tout un plan de route pour définir un nouveau contrat social pour le monde entier, pour la justice sociale, l'égalité de genre et un multilatéralisme inclusif. C'est ce que nous accueillons de plein cœur. Il faut que tout cela soit au centre de nos efforts pour construire un monde plus durable et plus juste. Je vous remercie beaucoup.

M. Colin E. Jordan

Gouvernement (Barbade)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les représentants, la Barbade remercie le directeur général de son rapport « Vers un nouveau contrat social ». La Barbade accorde beaucoup de valeur à sa population, à son développement, à sa capacité à mener des vies riches tout en contribuant au travail intellectuel et physique et au développement national. Nous sommes contre le mercantilisme en matière de travail. Cette année, nous avons promulgué les clauses travail, une loi qui se fonde sur d'autres clauses, une convention, la convention de 1949 et s'aligne aux recommandations afférentes 84. Nous allons créer un salaire minimum et conditions de travail minimum dans le secteur de l'hôtellerie et du logement. Auparavant, nous avons mis en place des taux et des conditions de rémunération dans le domaine de la construction et des routes, des travaux publics. Notre politique de bien-être sur le lieu de travail, grâce au travail de notre plus grand syndicat, le syndicat des travailleurs, est en train d'être mis en place pour les travailleurs et les employeurs. Six conférences ont eu lieu et l'initiative Bridgetown 3.0 a été lancée. Elle se fonde sur l'appel central que l'on trouve dans les versions de l'initiative précédente. Si nous voulons réaliser l'objectif fixé, conserver des emplois qui puissent contribuer au bien-être de la population, les réformes que

nous avons commencé à mettre en place dans l'architecture financière internationale doivent être renforcées. Une gouvernance plus efficace dans les institutions financières internationales est toujours un objectif à atteindre. L'initiative de Bridgetown énonce également que le PIB par habitants n'est pas suffisant pour mesurer les progrès, car l'on ne tient pas compte ainsi de la vulnérabilité qui menace constamment les petits États insulaires en développement, comme le nôtre, qui sont tout proches de la ceinture des ouragans. L'OIT doit appuyer activement l'initiative de Bridgetown ainsi que les principes qu'elle épouse. Nous avons parlé clairement dans différentes tribunes de l'OIT en disant que la Coalition mondiale pour la justice sociale jouera un rôle essentiel si la communauté internationale peut être galvanisée pour mettre en place des politiques axées sur l'humain. Pour nous, la sécurité sociale est un élément crucial de protection sociale et un pilier important du travail décent. Nous avons eu un examen actuariel récemment et nous avons compris que les tendances démographiques et les différents défis dans le domaine de l'assurance existent et nous avons mis en place un processus de renforcement de ce système pour qu'il reste viable. Nous avons engagé tous les partenaires sociaux, toutes les parties prenantes dans ces travaux. Nous avons mis en place des politiques mises au point grâce aux résultats de tout ce processus de consultation. Pour ce qui est de remettre en place notre système de sécurité sociale, nous avons développé un nouveau régime pour les personnes auto-employées. Ainsi, ces personnes-là peuvent avoir un accès plus facile au système de sécurité sociale et à la protection sociale. Une décision des chefs de gouvernement du CARICOM a entraîné un ajout de catégories supplémentaires de travailleurs à celles qui peuvent disposer de la liberté de circulation au sein de la région, avec notamment les travailleurs domestiques. L'instrument de ratification à la Convention des travailleurs domestiques 2011 a été déposé récemment. Nous allons faire davantage pour améliorer les conditions de travail des travailleurs du soin. Il y a deux choses à dire pour conclure. La crise du climat est toujours une menace existentielle pour les petits États insulaires en développement et leurs habitants, mais pour l'humanité en général également. Comme le disait le Premier ministre Mia Mottley, il ne faut plus parler en superlatif, le plus chaud, le plus sec, etc. Il faut des mesures urgentes pour atténuer les effets négatifs de la crise et pour adapter les lieux de travail et les pays aux effets sur les êtres humains. Deuxièmement, l'impact des progrès rapides dans le développement technologique doit être reconnu et des directives mises en place afin que les vulnérables ne se transforment pas en dommages collatéraux. L'intersectionnalité du climat et de la technologie dans le monde du travail et les effets potentiels sur le développement axé sur l'humain doivent être identifiés et traités. La Barbade réaffirme son engagement en matière d'équité et de justice dans notre pays à nous et dans le monde.

M. Francis Atwoli

Travailleur (Kenya)

Merci, Monsieur le Président. L'Organisation centrale des syndicats se félicite du rapport du directeur général qui propose un renouvellement du contrat social, qui est le pilier sur lequel nous sommes toujours reposés après la promesse faite dans la déclaration de Philadelphie le 10 mai 1994. D'autre part, notons qu'un

contrat social fonctionnant et axé sur l'avenir est essentiel pour que les sociétés soient justes. C'est un impératif, c'est un ingrédient central pour une paix durable dans le monde. Notre organisation du Kenya est consciente du fait qu'avec les années, beaucoup de personnes dans les différentes régions perdent la confiance en la façon dont la gouvernance est effectuée, que ce soit au niveau national ou international. L'on est déçu, l'on se sent abandonné, l'on ne profite plus des avancées du progrès économique. Cette tendance n'est pas durable et n'augure pas bien pour l'avenir de l'humanité. D'ailleurs, à cela s'ajoute le fait que beaucoup de gouvernements ne mettent pas beaucoup l'accent sur la protection sociale. La semaine dernière, il y a eu une réunion productive. J'ai organisé une réunion avec le sous-secrétaire et le sous-directeur général de l'OIT, emploi et protection sociale, Sir Mia Seppo, pendant sa visite au Kenya. Et notre centrale syndicale a insisté à cette occasion sur l'importance du travail commun entre l'OIT et les gouvernements pour qu'il y ait un investissement résolu dans les infrastructures de protection sociale partout dans le monde. D'ailleurs, l'OIT, qui est garante de la justice sociale, ne peut rester indifférente face à toutes ces difficultés. Nous notons que l'OIT a les moyens institutionnels à sa disposition pour être en tête de file de ce renouvellement du contrat social, mais il doit sans doute revoir toute l'administration de l'organisation pour la rendre plus efficace et plus productive. En même temps, nous devons savoir et ne pas oublier que le dialogue social, c'est notre outil qui a résisté à l'épreuve du temps, qui nous a bien servi pendant toutes ces années et nous a permis de surmonter des crises extrêmement difficiles dans les pratiques de relations industrielles. Il y a eu le deuxième sommet du développement social en 2025, qui se produira bientôt, qui sera donc l'occasion de concrétiser les priorités de nos organisations afin de mieux les incarner dans le système des Nations unies. La COTU-K estime que nous avons ici l'occasion, nous mandants de l'OIT, de réfléchir à la mesure dont nous avons exercé notre responsabilité collective, ce que nous devons les uns aux autres, et notamment intégrer les travailleurs qui n'ont pas profité à valeur égale, de façon équitable, des progrès économiques de ces derniers temps. Nous nommons à cet égard les femmes, les jeunes, les travailleurs migrants, les travailleurs du secteur informel, les travailleurs de l'économie des soins et dans les plateformes numériques, y compris les GIG. Notons que la croissance du secteur informel, notamment en Afrique, a entraîné d'autres difficultés et opportunités. Et notre organisation syndicale, la COTU-K, demande qu'on mette davantage l'accent aussi bien à l'OIT que dans les gouvernements sur des investissements stratégiques qui doivent se concrétiser afin de rendre le secteur informel formel, c'est-à-dire le formaliser, le rendre plus officiel, afin qu'il y ait davantage d'emplois en Afrique. Je vous remercie, M. le Président.

M. Ergün Atalay

Travailleur (Turquie)

Merci, M. le Président. Les conditions de vie et de travail des salariés dans le monde se sont détériorées depuis l'année prochaine. La grande majorité souffre de précarité, d'antisindicalisme, de pauvreté et de mesures OSH insuffisantes. Beaucoup de personnes ont trouvé la mort à cause d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Ce sont ces problèmes et des homicides qui touchent

les travailleurs. Ceci est à cause de l'avidité et du profit qui sont au centre de tous les problèmes dans mon pays. Cette situation s'est aggravée ces 25 dernières années. L'inflation est très forte, la fiscalité est très lourde pour les travailleurs. Il n'y a plus de justice dans le domaine des revenus. Il faudrait que les personnes à haut revenu soient plus lourdement imposées. La pandémie, les tremblements de terre ont touché très durement les travailleurs, les chômeurs, ceux qui gagnent très peu, comme l'indique le rapport du directeur général. Avec les guerres, il y a eu effondrement du marché du travail, perte de revenus, des décès dans les familles, les travailleurs, les retraités, ceux qui sont au salaire minimum payent le prix de ces politiques actuelles. Les conventions de l'OIT ont un rôle essentiel à jouer, mais pour la plupart, elles ne sont pas applicables actuellement. Pourquoi ? Parce que les multinationales sont extrêmement avides et il n'y a pas de terme à cette avidité, il n'y a pas de limite. Nous avons constaté les dérèglementations en cours dans le monde entier. Si les conventions ratifiées de l'OIT étaient mises en œuvre comme il convient, cela améliorerait les droits des travailleurs. Ainsi, le gouvernement, les pays membres, les employeurs doivent jouer un rôle actif dans la mise en œuvre de ces conventions et normes de l'OIT. Chaque personne, chaque travailleur, doit pouvoir disposer du droit à s'organiser, à la négociation collective, à choisir son syndicat librement, sans aucune discrimination. Les conventions fondamentales de l'OIT doivent être respectées, ce qui est essentiel pour un fonctionnement efficace du mécanisme tripartite. En Turquie, il existe des problèmes en matière de droit à s'organiser et la négociation collective pour les fonctionnaires. La liberté d'association est le droit à choisir un syndicat pour les fonctionnaires doit être pleinement respecté. Les pratiques discriminatoires, pour différentes raisons, doivent disparaître. Nous avons fêté le centième anniversaire de notre République l'an dernier. Cinquante années de cette période ont été passées à la lutte contre les organisations terroristes. Il y a eu de l'aide à certains pays en développement aident ces organisations, à leur procurent des armes. Le terrorisme est actuellement un problème international. Il faut lui trouver une solution. Le Moyen-Orient est en flammes. Nous connaissons actuellement le 243e jour d'occupation de Gaza. Les travailleurs palestiniens essaient de survivre malgré l'agression brutale d'Israël qui viole tous les droits humains fondamentaux. En même temps, la communauté internationale se contente de rester spectatrice. Au moment où nous parlons ici, des bébés, des enfants, des femmes connaissent la mort. Partout dans le monde, les étudiants se mobilisent et manifestent pour soutenir la Palestine. Ici, y compris les syndicats, nous n'avons pas pu répondre de façon aussi efficacement que les étudiants. Je demande à la communauté internationale de dépasser les mots, de prendre des mesures pour mettre un terme aux guerres et violations des droits des travailleurs en Palestine et ailleurs dans le monde dès que possible.

M. Jamal Kadri

Travailleur (République arabe syrienne)

Monsieur le directeur général, mesdames et messieurs, monsieur le président de la conférence, tout d'abord, j'adresse mes félicitations au président de la conférence internationale du travail, président de cette 112e session de la CIT, de son élection. J'adresse également mes remerciements au directeur général, M.

Gilbert Houngbo, pour son rapport annuel soumis à la conférence et en très différentes questions concernant le monde du travail. Nous le remercions également, pour son rapport sur les conditions des travailleurs arabes en Palestine et dans les autres territoires arabes occupés. Rapport qui souligne une fois de plus la nécessité pour l'organisation de mettre en place des mesures dissuasives contre les autorités d'occupation israéliennes pour leur violation continue et répétée contre les travailleurs de Palestine, du Golan syrien occupé et du reste des territoires arabes occupés. Je note également l'importance des sujets techniques inscrits à l'ordre du jour de la conférence et à la discussion et concernant la protection contre les risques biologiques, concernant le travail des soins, l'économie des soins, mais aussi du suivi de la discussion récurrente sur l'objectif stratégique portant sur les droits et principes fondamentaux au travail. Tous des sujets conférant une plus grande immunité, une plus grande protection aux droits des travailleurs. Mesdames et Messieurs, notre conférence cette année se tient dans des circonstances difficiles et complexes comme c'est le cas partout dans le monde, en particulier dans notre région arabe. Notre région souffre de la guerre génocidaire menée par les forces d'occupation israéliennes contre les Palestiniens sans défense dans la bande de Gaza et en Palestine, ainsi que des graves violations commises par les forces d'occupation contre les travailleurs en Palestine occupés, dont le Golan syrien occupé au Liban. Notamment dans les fermes de Sheba. Ces violations se manifestent par des pratiques racistes ciblant les travailleurs arabes, la discrimination sur le lieu de travail, les restrictions, les fermetures et les attaques directes indiscriminées constituant une violation flagrante des droits légitimes des peuples sous occupation. Ces droits sont garantis par les conventions internationales, le droit international humanitaire et les accords pertinents, ainsi que par sa contravention à la constitution de notre organisation, aux normes et aux accords internationaux du travail. Mesdames et Messieurs, après de nombreuses années de guerres terroristes ayant visé mon pays, la Syrie, durant laquelle le peuple arabe syrien finit par triompher des groupes terroristes, de leurs commanditaires, de leurs financiers, les forces d'occupation occidentales continuent d'occuper une partie du territoire national syrien, privant ainsi le pays de ses ressources en pétrole, en gaz et en blé. Leur présence est d'autant plus préoccupante qu'elle est maintenue grâce à une coopération non dissimulée avec certains mouvements et organisations collabos, séparatistes, locaux. Les efforts de reconstruction exigent une intervention internationale efficace. Et il est très important aujourd'hui de lancer le chantier de la reconstruction sous la houlette du président Bachar el-Assad. C'est ainsi que le peuple syrien pourra rebâtir le pays et se relever. De plus, il est impératif de reconstruire l'économie et les infrastructures, toutes deux décimées par le terrorisme et ses soutiens. À cet égard, je me réfère à la recommandation numéro 205 de l'Organisation internationale du travail pour l'année 2017, qui plaide en faveur de l'emploi et du travail décent pour la paix et la résilience. Cette recommandation souligne la nécessité d'efforts concertés de tous les pays du monde pour aider les pays dévastés par les guerres à mettre en place des politiques de relèvement précoce. Et nous insistons sur l'importance de mettre en œuvre cette politique de façon plus large en Syrie. Hélas, les politiques d'embargo économique ainsi que les mesures coercitives unilatérales illégalement imposées au peuple syrien par des pays, des régimes qui soutiennent et financent

essentiellement le terrorisme, contreviennent à cet objectif. Il ne s'agit rien d'autre que de politiques de punition collective, condamnables et totalement irrecevables. Depuis cette tribune, j'appelle à lever de l'embargo économique sous toutes ses formes imposées à la Syrie, à la Russie, à l'Iran, à Cuba, au Venezuela et à tous les pays libres et indépendants. Cet embargo constitue une violation flagrante de la Charte des droits de l'homme et ne repose sur aucun fondement du droit international. A cet égard, je voudrais souligner la reprise d'activité du Bureau de l'Organisation internationale du travail à Damas, la capitale syrienne ainsi que les efforts déployés et les projets mis en œuvre. Nous appelons ici à l'intensification et à l'augmentation de ces efforts et projets. Ces initiatives, adressées à toutes les parties prenantes au processus de production, peuvent aider à accélérer le rétablissement, en particulier après le tremblement de terre qui a frappé notre pays l'année dernière. D'ailleurs, merci à l'organisation des efforts et de son aide consentie à notre pays. Nous sommes reconnaissants donc à l'OIT et lui présentons toute notre gratitude par rapport à la santé et la sécurité au travail. Mesdames et Messieurs, la session de cette année verra l'élection du Conseil d'administration de l'OIT. Nous appelons de nouveau des élections transparentes et équitables qui permettront l'arrivée de candidats qualifiés et indépendants au Conseil d'administration de l'Organisation internationale du travail. Tout cela est crucial pour contrecarrer certaines tendances à la politisation du travail d'organisation et pour orienter les efforts vers la réalisation des objectifs pour lesquels elle a été fondée, à savoir la défense des intérêts des travailleurs du par le monde et l'organisation du monde du travail. Étant le secrétaire général de l'Union internationale des syndicats de travailleurs arabes, il me semble que l'OIT devra travailler de concert et sur le même pied d'égalité avec l'ensemble des syndicats arabes sans discrimination. Je souhaite à notre session de la conférence internationale du travail, beaucoup de succès dans ses travaux et dans la prise de décisions d'orientation qui servent à la mission de l'organisation. Merci

Mme Sumita Dawra

Gouvernement (Inde)

Merci beaucoup, Monsieur le Président, de me donner l'occasion de m'adresser à vous lors de cette 112e session de la Conférence internationale du travail, que l'on connaît aussi sous le terme de Parlement international du travail. Je remercie le BIT d'avoir organisé cette 112e session de la CIT avec des discussions plénières qui se saisissent de questions extrêmement importantes telles que la justice sociale et le contrat social. La CIT permet à des pays et aux partenaires sociaux d'échanger des idées et de trouver des consensus grâce au tripartisme. Cela nous rapproche de notre but commun qui est celui de promouvoir le travail décent pour tous. L'OIT a joué un rôle crucial à l'heure de façonner un contrat social global depuis plus d'un siècle. L'OIT souligne l'importance que revêtent les socles de protection sociale qui fournissent des référents au travail décent et à l'égalité de traitement. En tant que membre du groupe de coordination de la Coalition mondiale pour la justice sociale, l'Inde est pleinement engagée également. L'Inde se sert des principes de justice, liberté, égalité, fraternité tels qui sont consacrés dans notre Constitution pour un système de sécurité sociale pour tous. Les droits fondamentaux sont eux aussi consacrés dans la Constitution pour une justice sociale et un traitement égal. L'Inde

s'achemine vers un meilleur avenir en fournissant de la sécurité sociale universelle aux travailleurs formels et informels. La caisse de prévoyance pour salariés ainsi que le régime d'assurance pour les fonctionnaires d'État sont des éléments extrêmement importants pour fournir des prestations aux travailleurs. La caisse de prévoyance pour ces salariés fournit des allocations et des prestations en matière de prévoyance de pension et d'assurance pour 390 établissements et compte 118 millions d'individus parmi ces affiliés. 270 millions de comptes de membres sont gérés au titre de cette assurance. L'assurance pour fonctionnaires recouvre 31 millions de personnes. Elle apporte son assistance en cas de décès, de maladie, d'âge avancé grâce à un réseau de 161 hôpitaux et 1 502 dispensaires partout dans le pays. Pour ce qui est des travailleurs du secteur informel, l'Inde a créé une base de données nationale pour le travailleur non organisé. Ainsi, chaque travailleur dispose d'un numéro d'identification unique dans un portail qui s'appelle ISHRAM. 296 millions de travailleurs se sont déjà enregistrés, ce qui permettra de prendre des décisions politiques et des mesures ciblées pour couvrir aussi ces travailleurs. Le portail ISHRAM est en lien aussi avec le système d'évolution des carrières ainsi que le portail des compétences afin de donner des possibilités d'évolution des compétences et de donner la possibilité à ces travailleurs informels de souscrire à une assurance retraite. L'Inde fournit également des prestations en nature, logements gratuits, distribution alimentaire gratuite, fourniture de gaz pour cuisiner gratuitement, transfert de liquidités, etc. Avancement aussi par des paiement ou des possibilités de paiement numérique. Cela mène à un bon système de prestations de services. L'Inde, grâce au soutien de l'OIT, a fait des efforts pour comprendre qui sont les bénéficiaires de la sécurité sociale. Et sur la base de cet exercice, l'OIT a révisé ses estimations de couverture de protection sociale en Inde et arrive à 49% de sa banque de données. Je remercie évidemment l'OIT et le BIT de ces estimations corrigées, mais 49% ça correspond quand même à une sous-estimation de la couverture de sécurité sociale en Inde puisqu'on ne tient pas compte des prestations en nature et on exclut les systèmes de sécurité sociale qui sont menés et gérés par les gouvernements des États de l'Inde. C'est-à-dire que la couverture de protection sociale est bien plus élevée en Inde. Sous la présidence du G20 en 2023, nous avons fait valoir notamment le manque de compétences, le fossé des compétences, le travail des travailleurs de plateforme ainsi que le financement de la protection sociale. Nous menons des études pilotes dans ce contexte pour mettre en adéquation l'offre et la demande en matière de compétences. D'ailleurs, les autres pays du G20 sont invités à contribuer également à cette étude. L'Inde promeut aussi une migration sûre et régulière de personnels qualifiés vers d'autres pays et l'OIT est priée de donner priorité à ces programmes de migration ainsi que de prévoir la signature d'accords de migration avec des États tiers. L'Inde est également à l'avancée pour ce qui est de la participation des femmes sur le marché du travail. Nous sommes passés de 23,3% en 2017-2018 à 37% en 2022-2023 grâce notamment à des amendements au Code du travail, à des services d'accueil des enfants, à des horaires de travail flexibles et à une politique anti-discrimination dans le monde du travail. Nous nous réjouissons déjà de participer au renouvellement du contrat social. Merci beaucoup.

M. Khaled Fanatsah

Travailleur (Jordanie)

Au nom de Dieu le clément, le miséricordieux, Monsieur le Président de la Conférence, Monsieur le Directeur général, Mesdames, Messieurs, je voudrais tout d'abord vous féliciter ainsi que vos vices-présidents à l'occasion de votre élection à la présidence. Je voudrais remercier Monsieur le Directeur général pour son rapport complet et je voudrais dire que le contrat social est un concept lié à la transformation et au changement dans la relation entre les individus et la société. Ce contrat peut être lié à la technologie, à la communication, aux valeurs et aux responsabilités. Il reflète ainsi les défis et les opportunités auxquels font face nos sociétés dans cette ère moderne. Dans le cadre du nouveau contrat social, les individus peuvent jouer un rôle plus important dans le cadre de la société et dans la prise de décision. La technologie, à son tour, joue un rôle à l'importance grandissante afin d'orienter la pensée et l'interaction sociale. La responsabilité sociale devrait jouer un plus grand rôle pour réaliser l'équilibre entre l'individu et la société. Le nouveau contrat social demande de notre part de renouveler la pensée concernant le renforcement de la coopération, de la compréhension mutuelle et de la justice au sein de la société. Le rôle de l'enseignement et de la sensibilisation est très grand dans ce cadre. Également, nous devons être prudents dans l'utilisation de la technologie afin de s'assurer qu'elle rend service à tous. Les syndicats de travailleurs jouent un rôle essentiel au sein de la société. Ce sont des organisations sociétales qui représentent les travailleurs et défendent leurs droits. Elles œuvrent afin d'améliorer les conditions de travail, d'augmenter les salaires, d'assurer la santé et la sécurité professionnelle ainsi que le travail décent. Les syndicats jouent un rôle dans l'équilibre entre les employeurs et les travailleurs et renforcent la justice sociale dans certains pays. Les syndicats font face à des défis en matière de représentation et d'organisation à cause d'obstacles juridiques dans ces pays. Alors que nous devrions renforcer la liberté des syndicats et la réalisation de leurs droits. Elles représentent différentes catégories de la population et fournissent la protection à tous leurs affiliés. Elles peuvent également mobiliser la rue afin de renforcer les libertés. En conclusion, elles jouent également un rôle avec les partenaires sociaux pour réaliser la paix sociale et pour mettre en œuvre les droits des travailleurs. Et nous parlerons de la Palestine et des travailleurs en Palestine demain lors de la séance spéciale sur la situation des travailleurs des territoires arabes occupés. Et nous demandons que la Palestine devienne un membre à part entière de l'OIT en tant qu'État indépendant avec Jérusalem-Est comme capitale. Merci de votre attention.

M. Joseph Bugeja

Travailleur (Malte)

Merci, Monsieur le Président. Monsieur le Directeur général, chers délégués, c'est un privilège pour moi que de m'adresser à vous ici en tant que délégué des travailleurs de Malte devant cette CIT. Nous en sommes tous à une croisée des chemins et nos paroles doivent maintenant être traduites dans les actes. Le renouvellement de notre contrat social est urgent. Le rapport du directeur général tourné vers l'avenir arrive à point nommé. Il nous fournit un cadre de travail pour nos discussions. La notion même de contrat social est au fondement de nos

sociétés. Il incarne les responsabilités mutuelles qui nous lient les uns aux autres. Historiquement parlant, les contrats sociaux ont toujours évolué pour répondre aux besoins de nos sociétés et communautés. Aujourd'hui, nous sommes face à des défis dangereux, catastrophiques, sans précédent. Changement climatique, inégalité économique, perturbation technologique, transformation démographique, guerre, génocide. C'est maintenant que notre contrat social doit être à nouveau renouvelé. Ce renouvellement doit veiller à ce que nos systèmes de gouvernance et que la protection sociale restent solides, égalitaires et inclusifs. Ce qui est central à ce contrat social, c'est la justice sociale. La justice sociale suppose que l'on crée une société équitable, inclusive et égalitaire où tous et toutes peuvent vivre une vie de paix, de dignité et d'épanouissement. Les régions et les pays du monde sont aujourd'hui déchirés par la guerre, la famine, la mort, la destruction. Des milliers de personnes ont perdu la vie et des millions de vies sont aujourd'hui détruites par les conflits. Et ce sont à nouveau les plus vulnérables qui en payent le prix le plus fort. La justice sociale veut dire aussi que tout le monde peut avoir la possibilité d'évoluer économiquement et socialement. Et nous devons veiller à ce que le travail décent et les conditions de travail équitables pour tous se réalisent, où l'emploi n'est pas uniquement un moyen de survivre, mais aussi un cheminement vers la dignité et l'épanouissement. Le travail décent dans un emploi productif et avec un salaire équitable doit aussi prévoir des conditions de travail saines et sûres, des pratiques inclusives, l'égalité de genre, un développement personnel continu, une transition juste, une liberté d'association, le droit de grève, le droit à la négociation collective et le dialogue social tripartite. Nous devons aussi veiller à la protection sociale pour tous les travailleurs et notamment aussi ceux qui sont dans l'économie informelle. Les systèmes de protection sociale fournissent des filets de sécurité pour veiller à ce que les gens ne tombent pas dans la pauvreté et le désespoir lorsque les temps sont durs. Il est important de créer des sociétés résilientes où personne n'est laissé sur la route. Comme le dit bien le rapport, la viabilité des entreprises doit être vue à travers un double prisme, la viabilité économique et la responsabilité sociale. La durabilité économique est cruciale pour qu'une affaire puisse fonctionner, qu'elle puisse prospérer, mais il est important aussi qu'il y ait une durabilité sociale. Il faut donc adopter des pratiques visant le bien-être des travailleurs, des communautés et de l'environnement. Les entreprises doivent reconnaître que leur succès à long terme est étroitement lié à la santé et la stabilité de nos sociétés. Un business model durable d'un point de vue social mène à un monde plus équitable et plus juste. La justice sociale à Malte a connu bien des progrès ces dernières années, grâce à des mesures progressistes menant à l'amélioration du bien-être et de l'égalité des citoyens. Augmentation du salaire minimum pour ceux qui gagnent le moins. Distribution plus égalitaire du revenu. Nous veillons par ailleurs aussi à ce que la protection sociale et les conditions de travail de base soient également appliquées aux travailleurs des plateformes. En reconnaissant la gig économie qui est de plus en plus importante dans notre économie. Des nouvelles lois ont permis aussi de prévenir l'exploitation des travailleurs. Par ailleurs, salaire égal pour travail égal sur toute la chaîne d'approvisionnement. Voilà aussi un principe qui a été érigé en loi. Par ailleurs, les retraités et les prestations sociales ont également connu une hausse et notamment au bénéfice des retraités. Nous avons également des subsides pour le carburant,

l'eau, l'électricité et les aliments de base. Notre syndicat en collaboration avec l'Alliance contre la pauvreté et le mouvement Graffiti viennent juste de publier une étude montrant comment le revenu est extrêmement important et qu'il faut passer de l'idée d'un salaire minimum à un salaire vital pour tous les citoyens. En fait, la voie à suivre est claire. Il est de notre devoir collectif de renouveler le contrat social mondial qui doit se fonder dans la justice sociale et le travail décent pour tous. Ensemble, nous devons construire un meilleur avenir pour tous. Tout le monde doit avoir la possibilité de prospérer. L'Organisation internationale du travail doit être le principal moteur de cet effort. Je vous remercie.

M. Sumbue Antas

Gouvernement (Vanuatu)

Bonjour et les plus cordiales salutations de la part du peuple du Vanuatu. Nous remercions le directeur général de son rapport et d'avoir mis sur la table la notion de contrat social. Aujourd'hui, nous continuons évidemment de souscrire aux principes qui ont établi l'OIT. Et à ce titre, le Vanuatu est uni avec l'ensemble de la communauté internationale à l'heure de soutenir le travail de l'OIT. Nous entendons bien que l'environnement qui change en permanence, l'évolution des comportements humains, le changement des normes et les aspirations nouvelles de l'humanité n'ont pas mis à mal les principes de l'OIT. Ces principes restent valables et nous, le Vanuatu, nous sommes heureux de nous y associer. Nos engagements vis-à-vis de ces principes ont connu un nouveau souffle ces dernières années. Ceci est répercuté dans des mesures de renforcement de la confiance et des capacités dans le cadre de l'établissement d'un bureau du BIT au Vanuatu en novembre 2023. Nous nous y penchons sur des questions liées au travail, mais aussi le changement climatique, la migration et la sécurité humaine. Le contrat social et la justice, des notions qui se concentrent sur des sociétés égalitaires avec une égalité d'opportunité pour tous. Le Vanuatu souscrit à ce principe et nous sommes très heureux de voir que le sujet du contrat social inspire un grand nombre de délégations ici présentes. Le Vanuatu connaît un peuple qui pratique le soin des uns des autres. C'est quelque chose d'évident pour nous et c'est pour cela que nous avons décidé de mettre en place un plan national qui tienne compte justement de l'identité culturelle très vivante de notre pays. Et nous voulons veiller à ce que les systèmes de gouvernance traditionnelle et de croyance religieuse fassent partie des éléments qui puissent apporter connaissances et savoir-faire aux générations futures. Une population en bonne santé, voilà qui est au cœur aussi de nos mesures. Il en va de même pour l'accès à l'éducation. Notre société valorise la dignité humaine, le droit des enfants, des femmes, des jeunes et des personnes âgées et vulnérables. Voilà qui est essentiel à l'heure de parler de justice sociale. Monsieur le Président, les mêmes principes s'appliquent aussi à l'économie. Il faut veiller à ce que tout le monde puisse bénéficier d'égalité, d'opportunité. C'est ainsi que l'on pourra aussi permettre aux communautés rurales de se développer et à faire en sorte que ces communautés puissent également contribuer à la prospérité nationale. Par ailleurs, notre contrat social appelle aussi aux nations les plus puissantes de ce monde à renforcer leurs liens avec les petits pays selon toujours ces mêmes principes. C'est ainsi que nous pourrions tous maintenir et protéger des vies et protéger la santé partout dans le monde. Nous sommes d'accord avec le

rapport du DG. Il faut faire avancer la justice sociale et ce en amont aussi du sommet mondial social des Nations unies en 2025. Ce sont nos choix, nos décisions qui pourront déterminer notre avenir. Et en dépit du contrat social, des développements en technologie, l'émergence de l'intelligence artificielle, l'influence des réseaux sociaux, tout cela aura un impact sur notre construction sociale. Tout cela sera important, mais il nous faut également penser à l'alimentation. Il nous faut pouvoir nourrir les gens. Il nous faut la sécurité alimentaire. À quoi nous servent tous ces progrès de société si nous ne pouvons pas fournir eau, logements et habits aux hommes, aux femmes et aux enfants? Nous faisons partie des Big Ocean States, les grands états de l'océan, et nous sommes vulnérables au changement climatique. Le changement climatique causé par l'homme fait que nous nous demandons si des nouveaux progrès et un contrat social toujours changeant pourra rendre justice à nos communautés. Il faut surtout prévoir de ne pas dégrader plus encore l'environnement. Monsieur le Président, le Vanuatu est passé d'état PMA à pays en développement en 2020, en pleine COVID-19. Et en dépit de cela, nous continuons d'avoir besoin de soutien de la part de nos amis et partenaires. Nous appelons la famille de l'OIT à continuer de soutenir le Vanuatu ainsi que tous les autres petits états insulaires en développement, les PMA et les Big Ocean States dont fait partie le Vanuatu. Je vous souhaite plein de succès dans cette conférence et plein de succès pour la création d'un contrat social pour l'humanité.

M. Nasser Al Meer

Employeur (Qatar)

Honorable présences, honorables délégations participant à la 112e session de la CIT, que la paix et le salut de Dieu soient sur vous. J'ai le plaisir de me joindre à vous pour représenter les employeurs au Qatar pour faire la lumière sur un certain nombre de sujets importants qui nous concernent tous dans le cadre de notre cheminement pour la réalisation du développement durable et la prospérité économique. Tout d'abord, je souhaite remercier Son Excellence le directeur général pour le rapport soumis à la conférence et je salue les sujets précieux qu'il a abordés, ainsi que le fait d'avoir abordé la situation du travail dans les territoires arabes occupés. En Palestine, nous assistons à la destruction de l'infrastructure économique et sociale et j'invite la communauté internationale à déployer des efforts pour atténuer la souffrance du peuple palestinien. Le monde entier fait face à un certain nombre de défis économiques et réglementaires qui nécessitent la coopération et l'innovation. Parmi ces défis, l'impact des changements internationaux sur les marchés de l'énergie et sur l'économie et la nécessité de diversifier les sources de revenus. En même temps, nous assistons à de nouvelles opportunités d'expansion dans le cadre de secteurs tels que la technologie et l'économie verte. Cela ouvre de nouveaux horizons pour l'investissement et la croissance. Nous apprécions hautement les efforts du gouvernement du Qatar pour soutenir les employeurs, notamment grâce à la facilitation des mesures et des procédures d'investissement et la promotion du climat des affaires. Le gouvernement a mis en œuvre plusieurs politiques qui permettent aux investisseurs locaux et étrangers de créer plus facilement et de développer de nouveaux projets. Le développement durable est la pierre angulaire de la vision nationale du Qatar 2030 et nous soutenons cette vision grâce à l'adoption de

pratiques responsables d'un point de vue environnemental et social. Nous sommes engagés à préserver l'environnement et à réaliser le développement durable qui assure la prospérité à tous. Le renforcement de la coopération internationale est la clé du succès dans un monde interconnecté. Au Qatar, nous espérons toujours élaborer des partenariats avec les autres pays pour soutenir le commerce et l'investissement. Ces partenariats nous facilitent l'échange d'expériences et nous permettent d'ouvrir de nouveaux marchés. Nous travaillons d'arrache-pied pour former la main-d'œuvre au Qatar afin de répondre aux besoins qui changent perpétuellement au niveau du marché du travail. Nous sommes engagés à créer de l'emploi et à développer les ressources humaines au Qatar pour permettre aux jeunes qataris de participer à la construction d'un avenir prospère au Qatar. La technologie joue un rôle essentiel dans le renforcement de la compétitivité, nous incitant à l'utilisation de la technologie moderne dans l'ensemble des secteurs. Cela nous permet de renforcer l'efficacité et de fournir de nouveaux services pour répondre à de nouveaux besoins. En conclusion, j'exprime mes remerciements et ma considération à tous les organisateurs de cette conférence. La collaboration et l'échange nous permettent d'atteindre nos objectifs communs en matière de développement économique et social durable. Je vous remercie.

M. Faiez Almutairi

Organisation arabe du travail

Au nom de Dieu le clément et le miséricordieux, que la paix et la bénédiction de Dieu soient sur le prophète Mohamed. Monsieur le président de la conférence, monsieur le directeur général, que la paix de Dieu soit avec vous. Je voudrais remercier mes plus vifs félicitations à la présidence de la conférence de leur élection et merci à Monsieur Gilbert de son rapport intitulé « Pour un pacte social renouvelé » qui nous amène à davantage de politiques sociales économiques pour relever les défis actuels. Il renforce par la même la justice sociale et la bonne gouvernance ce qui contribue à son tour à l'atténuation des inégalités sociales et économiques et davantage de stabilité entre les trois parties à la production. C'est un pacte social renouvelé qui intervient en même temps que votre appel pour une coalition mondiale pour une justice sociale mais aussi en parallèle à nos efforts pour le prochain sommet social 2025. Mesdames et messieurs, le sommet arabe dans sa 33e session organisée au Bahreïn le mois dernier a permis d'adopter l'initiative de l'organisation arabe du travail pour un nouveau pacte social incorporant de nouvelles lignes directrices et des mécanismes de mise en œuvre renforçant la complémentarité entre les visions et les objectifs. Une coalition qui nous éclaire sur les voies les plus faciles pour davantage de complémentarité entre les parties à la production dans la région arabe. Nous allons travailler d'arrache-pied pour la mise en œuvre de cette initiative visant à la réalisation et la consolidation de la justice sociale pour l'ensemble des pays arabes. Mesdames et messieurs, les conditions dans lesquelles vivent les travailleurs dans les territoires palestiniens arabes occupés empirent de jour en jour font l'objet d'attaques continues. C'est une guerre de destruction continue sur Gaza qui a duré plus de huit mois et qui est la cause d'une catastrophe humanitaire et sociale et économique poussant des dizaines de milliers d'innocents, des femmes, des enfants, des personnes âgées y ont perdu la vie. Elle a aussi été la cause d'une destruction totale de l'infrastructure et une

destruction de dizaines de milliers d'emplois, ce qui a engendré à son tour des niveaux de chômage jamais enregistrés en Palestine. Il n'y a aujourd'hui plus aucun moyen de subsistance à Gaza, donc depuis cette tribune, j'en appelle à vous tous de faire en sorte que cette guerre soit interrompue et qu'une aide d'urgence soit acheminée vers les personnes encore vivantes pour davantage de sécurité, davantage de justice sociale pour la paix et la sécurité sur notre planète. J'en appelle à l'OIT et aux trois parties à la production de par le monde, j'en appelle à eux tous de soutenir le fonds palestinien pour l'emploi et la protection sociale, le droit pour aider tous ceux qui ont subi les affres de cette guerre, une aide d'urgence pour atténuer ces souffrances. Nous avons également besoin d'un plan de travail pour renforcer le programme de coopération au développement au profit des territoires arabes occupés en coopération avec l'Organisation arabe du travail. Nous devons également intégrer le document annexe du rapport du directeur général concernant la situation dans les territoires occupés en tant que document permanent sur les ordres du jour successifs des CIT, à soumettre à la plénière également. Pour clore, je voudrais rappeler que notre action nécessite un travail sérieux pour le profit de toutes les générations futures d'ici, en Palestine et de par le monde. Je souhaite le plein succès à cette conférence et que la paix de Dieu soit sur vous.

M. July Moyo

Vice-président gouvernemental (Zimbabwe)

Je vous remercie, M. le directeur. Mesdames, Messieurs les représentants, nous avons terminé la liste d'orateurs pour cette séance. Je vous remercie tous de vos contributions au débat de ce matin. La séance est levée.

M. Rajeev Dubey

Vice-président employeur (Inde)

Bonjour, mesdames et messieurs. J'ai l'honneur de déclarer ouverte la quatrième séance de la 112e session de la Conférence internationale du travail. Avant de poursuivre, je voudrais, pour commencer, vous remercier de toute la confiance que vous avez manifestée à mon égard en tant que vice-président du groupe des employeurs pour cette 112e session de la CIT. Mes collègues du bureau et moi-même ferons tout notre possible pour veiller à ce que les séances plénières des jours qui viennent se montrent à la hauteur du travail entrepris par l'organisation et ses mandants depuis plus d'un siècle maintenant. Avant d'entamer notre débat général, nous devons d'abord traiter un point d'ordre administratif. Vous vous souviendrez que la commission de vérification des pouvoirs a été créée dès la première séance de la conférence lundi. Le secrétariat m'a annoncé que le groupe des travailleurs avait nommé Madame Amanda Brown du Royaume-Uni en tant que suppléante de Madame Zinguiswa Lhosi, membre pour les travailleurs de la commission de vérification des pouvoirs. Cette désignation a été faite conformément à la recommandation du conseil d'administration présentée à sa 350e session en mars 24 de façon à assurer la continuité des travaux de la commission. La désignation de Madame Brown en tant que membre suppléant pour le groupe des travailleurs à la commission est à présent soumise à la conférence pour autorisation. En l'absence d'objection, puis-je considérer que la conférence est prête à confirmer cette nomination ? C'est bien le cas, elle est approuvée et je vous remercie. Mesdames et Messieurs, nous allons à présent reprendre notre discussion générale sur les rapports du président du conseil d'administration et du directeur général. Mais avant de se faire, je voudrais vous rappeler que conformément aux arrangements arrêtés à notre séance d'ouverture et concernant les modalités à suivre pour les séances extraordinaires consacrées à la situation des travailleurs des territoires arabes occupés, l'appendice au rapport du directeur général sur ce sujet sera discuté lors de cette séance extraordinaire demain 6 juin. Je vous encourage par conséquent à vous concentrer aujourd'hui dans vos interventions sur les rapports portant les codes 1A, 1B et 1C et je vous en remercie. Je voudrais également rappeler les principes qui régissent notre débat déjà évoqué par le président de la conférence hier après-midi. Tout d'abord, concernant l'utilisation d'un langage parlementaire, j'appelle tous ceux qui prendront la parole en plénière à le faire avec la sincérité et la dignité qui se prêtent à cet organe très élevé de rang international dans le contexte des questions sociales et de travail. La liberté d'expression est une marque essentielle de l'OIT et de façon à exercer cette liberté dans un esprit de respect mutuel, il est indispensable que toutes les délégations respectent les procédures accordées, utilisent des termes parlementaires, se réfèrent seulement au point à l'ordre du jour et évitent de traiter d'autres questions hors sujet par rapport à ces questions. Il est essentiel de respecter ces principes si nous voulons que notre travail soit efficace et couronné de succès. Deuxièmement, pour ce qui est de l'heure de début des séances plénières, il est bien accordé entre les membres du bureau que nos séances doivent commencer strictement à l'heure. Ce n'est que de cette façon que nous pourrons terminer les débats prévus en respectant l'horaire établi et je compte sur vous pour

le rendre possible. Troisièmement, je voudrais aussi évoquer la question de la durée des interventions en plénière. Vous savez déjà, je suppose que la durée des temps de parole est limitée en fonction de la procédure arrêtée par la conférence à cinq minutes seulement. Cette limite de temps de parole va s'appliquer de manière très stricte. Il est donc fortement recommandé aux délégués de réduire la partie courtoisie de leurs interventions à un strict minimum. Il est essentiel de respecter le facteur temps. C'est une responsabilité collective et pour assurer la transparence, des décomptes du temps apparaîtront à l'écran à l'occasion de toutes les interventions. Enfin, la question des motions d'ordre ou des droits de réponse. Les délégués qui souhaitent présenter une motion d'ordre ou demander un droit de réponse en plénière n'ont pas besoin d'interrompre les débats. Il suffit pour l'indiquer qu'ils lèvent leur pancarte. Un membre du personnel de la salle viendra donc les contacter et prendra note de leur demande. Et en cas de demande de droit de réponse, je demande que vous informiez clairement l'employé, le préposé à la salle du fait que votre intervention se fera dans l'exercice du droit de réponse. Et n'oubliez pas que le droit de réponse doit se référer seulement à la question traitée. Il ne doit pas dépasser deux minutes et doit être exprimé en termes respectueux et parlementaires. Il n'est pas d'usage à l'OIT d'autoriser une réponse au droit de réponse. Sans plus tarder maintenant, nous allons commencer à entendre les orateurs inscrits sur la liste pour cet après-midi. Et pour commencer, je donne la parole à Mme Golpour Chamarkoohi, qui est présidente de la Confédération des syndicats d'Iran. Madame, vous avez la parole.

Mme Golpour Chamarkoohi

Travailleur (République islamique d'Iran)

Monsieur le Directeur général, Excellence, Mesdames et Messieurs. C'est avec une grande tristesse que nous avons appris le décès du président de la République islamique d'Iran, M. Ebrahim Raisi. Et nous remercions le directeur général, M. Gilbert Houngbo, pour ses aimables propos lors du sommet annuel en Iran. En tant que représentante des délégués et des travailleurs de la République islamique d'Iran, je suis ravie d'avoir l'occasion de m'exprimer en votre présence et je suis ici pour exprimer et parler de nos expériences. Comme le directeur général l'a mentionné, le contrat social est le pilier de base du système qui est dans l'intérêt mutuel aussi bien des travailleurs que des employeurs pour arriver à la justice sociale, c'est-à-dire pour jouir de tous les droits fondamentaux des êtres humains, quels que soient leur statut social ou leur emploi, il s'agit de répondre aux droits fondamentaux contenus dans la Déclaration des droits de l'homme et ses pactes, et les efforts collectifs doivent être déployés à tous les échelons, organisations, gouvernements et institutions internationales. Évidemment, en situation de crise, les faibles sont exposés davantage et ont besoin de plus de soutien. Dans de telles situations, ceux qui causent les détenteurs du capital et des intérêts doivent montrer de l'équité envers les faibles. Dans la République islamique d'Iran, nous pensons que la religion est la base de l'adhésion de la population. Et du fait de maintenir des normes équitables, comme le Coran l'a dit, l'adhésion au contrat est le fait de déterminer la justice. Et dans la tradition islamique, les croyants s'engagent à respecter ces conditions, et l'oppression des forts contre les faibles est interdite. De la même façon que l'a dit Mohamed, le prophète de l'islam, et de la même façon

qu'il a ordonné, une société dans laquelle les droits des faibles ne sont pas pris par les forts sans hésitation et n'atteindra pas le salut. Malheureusement, nous connaissons des défis en matière de réalisation d'une société civile fondée sur l'éthique et les droits de l'homme, ce qui inclut différentes formes de domination, racisme, exploitation et contrainte des forts contre les faibles. De façon délibérée, privée de leurs droits, les communautés vulnérables montrent que nous sommes éloignés d'une société civile fondée sur le contrat social et fondée sur les valeurs contenues dans la Déclaration de Philadelphie. Dans ce cadre, le rôle de l'OIT, des gouvernements, des travailleurs et des employeurs dans les conditions de travail est le suivant. Premièrement, essayer de créer des conditions de travail décent et maintenir les droits et principes fondamentaux au travail. Deuxièmement, établir une convergence parmi les parties prenantes pour garantir la justice sociale au niveau national, local, international, tout en respectant la souveraineté des pays. Troisièmement, fournir une couverture éducative et technique égale entre les membres et les partenaires sociaux. Quatrièmement, orienter les évolutions futures du marché du travail, étant donné les grands changements causés par la technologie telles que l'intelligence artificielle ou les changements climatiques. En Iran, sur une population de 25 millions de populations actives, donc près de 15 millions sont employés au titre du droit et des règlements du travail. Le reste, dans le gouvernement, l'agriculture, sont indépendants ou réalisent un travail domestique. Évidemment, étant donné que ces emplois ne sont pas couverts par le droit actuel du travail, nous avons des indépendants qui sont en dehors de la protection de ce droit. Nous essayons de résoudre ces problèmes et récemment, la République islamique d'Iran et son Parlement ont adopté des lois pour résoudre les problèmes d'assurance pour les travailleurs de la construction et également pour les travailleurs à domicile. Monsieur, je suis donc président de la Confédération de l'Association des travailleurs de la République islamique d'Iran.

M. Alfonso Palacios Torres

Employeur (Colombie)

Merci Monsieur le Président de me donner la parole. Au nom de l'Association des employeurs colombiens, nous estimons qu'il est essentiel pour moi d'avoir l'occasion de prendre la parole ici. Dans le rapport du directeur général sur le nouveau contrat social, nous constatons qu'il y a trois éléments fondamentaux. La nécessité de lutter contre les inégalités, de promouvoir la justice sociale et de favoriser le développement durable. Cependant, nous estimons qu'il est important que l'OIT ne se limite pas à des questions normatives, mais qu'elle considère aussi la voie permettant de mener à ces actions. Les normes à elles seules ne nous permettront pas de résoudre les problèmes de l'inégalité, de l'informalité et de ses causes structurelles, ni non plus à assurer la justice sociale. Et cela ne favorisera pas non plus le développement durable. Un aspect nécessaire et tout à fait complémentaire à cet égard, ce sont les stratégies menant à des politiques publiques conçues sur une base tripartite, qui prennent en compte les divers niveaux de développement ainsi que la diversité des réalités culturelles, sociales et économiques existant dans les États membres. À cet égard, les employeurs de Colombie sont convaincus que la promotion de la justice sociale suppose un

contexte favorable au développement des entreprises, favorisant l'apparition des conditions nécessaires pour assurer la formalisation du travail et cela grâce à des lois qui assurent l'égalité matérielle. La lutte contre la pauvreté et le passage de l'informalité à la formalité, la création d'emplois dans le concept de travail décent, libre et productif et la création de contextes favorables à des entreprises durables, voilà quelles doivent être les grandes motivations d'un dialogue impliquant chacun des acteurs pertinents, c'est-à-dire qu'il faut impliquer les gouvernements, les employeurs et les travailleurs. Ces aspects sont particulièrement importants en notre époque d'incertitude économique en Colombie à l'heure actuelle. Nous connaissons une croissance qui n'a pas réussi à dépasser 1% pendant quatre trimestres de suite et cela, bien sûr, a mené à une décélération qui commence à avoir des effets sur les indicateurs du travail. C'est pour cette raison qu'à l'heure actuelle, nous avons un taux de chômage qui n'a cessé d'augmenter depuis huit mois et qui est de l'ordre de 11,3%. Nous avons aussi un taux d'informalité qui atteint 56,1% du marché de l'emploi. C'est pour cette raison que nous sommes très préoccupés par l'attitude du gouvernement de la Colombie, non seulement parce qu'il ne réagit pas comme il le faudrait face aux réalités économiques que je viens de décrire, mais aussi parce que son action ne prend pas en compte suffisamment deux principes essentiels qui ont toujours inspiré le fonctionnement de l'OIT, à savoir le principe du tripartisme et le respect de la liberté syndicale. Pour ce qui est du premier aspect, nous sommes très préoccupés de voir qu'en Colombie, les mécanismes de concertation et de dialogue social tripartite prévus par la Constitution ont été affaiblis. Je pense à la Commission de concertation des politiques de travail et de salaire, qui n'a pas été convoquée même lorsqu'il s'agissait d'élaborer des politiques de caractère structurel, par exemple le projet de réforme du monde du travail examiné au Congrès à l'heure actuelle. Et il n'y a pas eu non plus de consultation de cette commission pour les politiques publiques telles que la politique relative au travail décent. Pour ce qui est du deuxième aspect, l'affaiblissement de la liberté syndicale, nous sommes préoccupés par l'ingérence qu'a voulue montrer le gouvernement colombien auprès des employeurs. Par exemple, il a voulu exercer une influence sur les principaux représentants des syndicats. C'est pourquoi nous lançons un appel au gouvernement pour qu'il revoie le chemin qu'il suit et pour ne pas perdre l'occasion d'établir un véritable dialogue tripartite. Et pour ce qui est des projets en cours, par exemple, la réforme du monde du travail, nous estimons en effet que nous devons rechercher des solutions qui nous permettent au moins de progresser sur trois fronts. D'abord, le renforcement de la protection sociale. Deuxièmement, le renforcement du caractère formel du travail. Et troisièmement, l'amélioration des capacités des entreprises de créer de nouveaux postes de travail formels. Les employeurs de Colombie soulignent à nouveau qu'il est important de disposer d'un espace pour le dialogue tripartite, ce qui permet de créer une démocratie plus solide et une voie à suivre recueillant le consensus. Merci.

M. Daniel Teresa Shone

Gouvernement (Ethiopie)

Monsieur le Président, Excellences, Mesdames et Messieurs les délégués, c'est un grand honneur pour moi que de m'exprimer devant vous lors de cette 112e

session de la CIT au nom du gouvernement de l'Ethiopie du ministère du travail et des compétences. Permettez-moi de vous féliciter, Monsieur le Président, de même que les vice-présidents et autres membres estimés du bureau de cette conférence pour votre élection, pour nous guider pendant cette session. Soyez assurés du soutien plein et entier de ma délégation et de notre coopération. La délégation éthiopienne salue le rapport exhaustif du directeur général sur le nouveau contrat social visant à lutter contre l'augmentation des inégalités et promouvoir la justice sociale dans le monde du travail. Monsieur le Président, l'Ethiopie se situe sur un chemin prometteur vers une croissance inclusive visant à éradiquer la pauvreté et arriver au développement durable. Notre politique et nos politiques, notamment un plan de développement sur 10 ans qui est conforme à notre programme de réforme nationale, mais aussi l'initiative verte, soutient le programme 2063 de l'Union africaine et les ODD. Malgré des défis régionaux et internationaux, tels que les catastrophes naturelles et des conflits récurrents, nous avons démontré une détermination sans faille vers la justice sociale et les droits des travailleurs. Au nom du ministère du Travail et des compétences, j'aimerais souligner l'accent que nous mettons sur l'autonomisation des jeunes et des groupes présentant un potentiel. Nous pensons qu'améliorer ces segments de la société est déterminant pour libérer le plein potentiel de notre nation. Notre progrès dans l'établissement des capacités inclut notamment l'amélioration de la recherche et de la technologie, établir le capital humain, développer les infrastructures, développer les compétences par la formation et l'harmonisation, créer des emplois en étendant les entreprises et les capacités d'emploi, promouvoir la paix industrielle par la SST et le dialogue social, créer un environnement de travail propice, sont autant d'efforts qui visent à avoir des ressources humaines qualifiées, réduire le chômage et créer des capacités d'emploi durables. Dans notre poursuite vers la justice sociale et un écosystème du travail inclusif, permettez-moi de partager avec vous quelques réalisations et réformes clés de notre ministère. Nous avons mené des réformes dans plusieurs domaines avec nos partenaires, tels que le développement des compétences par la formation professionnelle, la création d'emplois par des entreprises familiales, mais aussi des innovations telles que l'entrepreneuriat public, l'établissement d'un guichet unique pour l'emploi et la migration, la numérisation d'un système d'information du marché du travail, le fait de garantir la paix industrielle, la productivité du travail et étendre les capacités d'emploi à l'étranger par des accords bilatéraux. Tout en reconnaissant le potentiel énorme de la révolution numérique, la numérisation présente autant de défis que de chances et nous devons combler la fracture numérique et garantir un accès équitable à l'information et aux technologies de la communication. Cela demande des efforts collectifs pour fournir l'infrastructure nécessaire, mais aussi les ressources, et ceci à tous les citoyens. Pour conclure, le monde du travail connaît une mutation rapide étant donné les progrès technologiques. Pour naviguer parmi ces modifications et ces changements, nous devons renforcer le contrat social fondé sur la justice, l'inclusivité, mais aussi la résilience. La justice sociale est à la fois un processus et un objectif. Pour y arriver, nous devons agir dans le façonnage de partenariats et de collaborations. Notre objectif est de créer des systèmes solides qui peuvent s'adapter aux conditions mondiales en mutation. La justice sociale demande une action immédiate et durable. Nous ne devons pas remettre à plus tard ces efforts, mais nous devons

partager nos succès et travailler ensemble vers un avenir où un travail décent et équitable est une réalité pour tous. Je vous remercie.

Mme Anna Jardfelt

Gouvernement (Suède)

Mesdames et Messieurs, Mesdames et Messieurs les mandants de l'OIT, j'ai l'honneur de prendre la parole devant la 112e session de la CIT en une année marquée par de grands changements et de grandes difficultés dans le monde, conséquence de l'instabilité politique qui entraîne de profondes souffrances humaines dans le cadre de conflits qui se ressentent aussi dans le monde du travail. Cela associé aux transitions démographiques et écologiques, y compris l'apparition de l'intelligence artificielle, tout cela a un effet sur le monde du travail et la société dans son ensemble. En ce moment critique, un nouveau contrat social a un rôle essentiel à jouer pour assurer la confiance, la stabilité et la cohésion sociale entre les États et les citoyens, entre les États dans le cadre du système multilatéral, mais aussi par le biais du dialogue social entre l'État et les organisations de travailleurs et d'employeurs. Le dialogue sous toutes ses formes reste une condition indispensable pour la paix, la croissance économique et le progrès social. Excellences, Mesdames et Messieurs, dans ce monde turbulent et en changement rapide, la pire erreur serait de ne rien faire et de ne rien faire sans partenaires. Ce serait encore pire. Il est indispensable de redonner vie au multilatéralisme et de respecter les engagements consentis lors du premier sommet social de Copenhague il y a près de 30 ans et de renouveler le contrat social pour faire face au 21e siècle et qu'il soit adapté à ce siècle. Des engagements remis à jour doivent placer la non-discrimination, l'égalité de genre et autres en son cœur, malgré les efforts destinés à faire reculer les droits des femmes ou des LGBT, etc. Les droits de l'homme sont indivisibles et doivent s'appliquer à tous. Des engagements remis à jour doivent s'ancrer sur les principes fondamentaux de l'OIT en matière de travail et aussi sur l'agenda à l'horizon 2030. C'est la meilleure façon de sortir de la pauvreté. C'est essentiel aussi pour assurer le commerce, la croissance économique et le développement durable. Nous devons œuvrer de concert pour promouvoir un emploi productif ainsi que des conditions de travail égales et décentes pour tous. C'est essentiel pour un développement économique inclusif et pour mettre un terme à la pauvreté. De nouveaux engagements doivent porter sur les difficultés liées à la transition écologique et le nouveau monde du travail. Nous devons insister sur le rôle essentiel du dialogue social en cette époque de transition. Un dialogue social qui fonctionne bien est essentiel pour s'adapter à un monde du travail en changement. Les nouveaux engagements doivent veiller à ce que la transition verte encourage à l'inclusion sociale et n'aggrave pas les inégalités qui existent déjà. Nous devons veiller à ce que chacun ait la possibilité de profiter des avantages de la transition en assurant pour tous l'occasion de s'adapter aux nouveaux besoins du marché du travail. La transition doit être juste et il ne faut oublier personne en chemin. Avant de conclure, permettez-moi de penser à ceux qui sont affectés par les nombreuses situations de conflit de par le monde, y compris en Ukraine et à Gaza, et de penser à ceux qui vivent sous un régime de répression ou dans d'autres situations d'urgence. Dans ma région, l'impact pour la population civile d'Ukraine reste considérable. La Suède reste unie et en solidarité avec le peuple ukrainien face

à la guerre d'agression de la Russie. Nous continuerons d'appuyer l'Ukraine et de considérer que la Russie est responsable. Le droit humanitaire international doit être respecté. Nous nous félicitons des efforts en cours à l'OIT et de la part du directeur général destiné à aider les mandants ukrainiens. Nous vivons une époque d'incertitude et un dur travail nous attend. Le gouvernement suédois fera ce qui lui revient et restera une voie ferme destinée à créer un monde permettant une égalité de chance pour tous. Merci.

M. Khalifa Khamis Mattar

Employeur (Émirats arabes unis)

Excellences, Monsieur le Président, Monsieur le Président du Conseil d'administration, Monsieur le directeur général, Mesdames et Messieurs, chers participants, au nom de Dieu le miséricordieux, j'aimerais vous exprimer au nom de la délégation des employeurs notre appréciation, nos remerciements à tous nos amis ici à l'OIT qui ont participé et ont préparé cette 112e session de la CIT. Nous sommes convoqués ici aujourd'hui vers un nouveau contrat social et nous devons aborder les défis que connaît maintenant le marché de l'emploi. Nous devons en effet redéfinir ce contrat social pour en faire un jalon et ceci toujours avec une approche centrée sur l'humain pour faire face aux transformations du monde du travail touchées par les innovations technologiques, les changements démographiques mais aussi le changement climatique. Je suis certain que les recommandations de la 112e session de la CIT vont contribuer à avancer de façon concrète et à élaborer des stratégies efficaces pour aborder les défis actuels et à venir pour combler les lacunes au niveau social notamment et atteindre un niveau supplémentaire de justice. Toutes les thématiques énumérées à l'ordre du jour et des différentes commissions sont importantes actuellement parmi lesquelles le rapport du directeur général de l'OIT qui va vers des efforts collectifs pour être à la hauteur de ces défis et pour aller vers des partenariats, des alliances dans nos pays et pour déployer tous les efforts nécessaires pour fournir les possibilités qui seront au bénéfice de toutes les parties qui amèneront à différentes interactions entre les secteurs, à ouvrir des horizons, ceci pour lancer de nouveaux projets dans lesquels nous pourrions tous récolter les fruits. La communauté des entreprises et l'OIE respectent la législation qui régit la pratique et l'exercice des entreprises dans notre pays. Le droit du travail et les règlements connexes qui régissent les aspects de l'emploi dans notre pays, y compris les contrats standards qui sont autant de sauvegarde de relations contractuelles pour les différentes parties des changements récents apportés au droit du travail dans notre pays, ont aidé à résoudre les différents et ont accéléré l'octroi de prestations. Elles ont également permis une protection des salaires qui documente les prestations versées aux travailleurs et qui garantit également leur droit à recevoir toutes leurs prestations. Nous soulignons ici la nécessité de garantir l'équilibre des intérêts parmi les mandants tripartites. Nous aimerions souligner le rôle de la communauté des entreprises, le personnel Emirati. Nous voulons améliorer ses compétences pour qu'il ait accès au marché du travail en fournissant un soutien financier. Nous avons un programme qui s'intitule Compete et qui permet aux citoyens de tirer parti de différentes possibilités. En fait, dans notre pays, le PIB a augmenté de 6,2 %, ce qui contribue à 74 % de l'économie générale ou globale du pays. Les licences

enregistrées ont augmenté pour atteindre le chiffre d'un million et les contributions du secteur privé ont atteint 72 %, ce qui a eu pour conséquence de faire des Emirats les occupants des 10 premières places du classement. Et pour ce qui est des salaires, nous avons atteint le 6e place dans le classement selon le rapport des différentes nations. La situation actuelle qui traverse la population palestinienne reste un défi pour la communauté internationale pour arriver à la justice sociale. Les Emirats ne ménagent pas leurs efforts pour soutenir les efforts globaux pour étendre leur solidarité à leurs frères de Palestine et fournir un soutien humanitaire mais aussi des secours, une assistance médicale. Nous espérons que l'OIE contribuera à réduire les obstacles pour que les Palestiniens puissent vivre de façon sûre dans un pays indépendant. Nous soulignons la nécessité d'accueillir toutes les propositions, les initiatives pour mettre un fin à l'escalade, pour protéger les civils, intensifier les efforts pour mettre fin à l'extrémisme, aux tensions, à la violence. Et pour conclure, je vous souhaite plein succès dans cette session de la CIT. Je vous remercie.

M. Md Nazrul Islam Chowdhury

Gouvernement (Bangladesh)

Monsieur le Président, Excellences, Mesdames et Messieurs, Bonjour. Monsieur le Président, Je tiens à vous féliciter de votre élection à la Présidence de la Conférence. Nous nous félicitons du rapport présenté à la Conférence par le Directeur général ainsi que par le Président du Conseil d'administration. Le Bangladesh est conscient de l'importance de la justice sociale, cela au niveau national comme mondial, et nous nous félicitons des efforts de l'OIT déployés en ce sens. Monsieur le Président, notre monde actuel se heurte à de nombreux défis, tels que le manque de ressources nécessaires au développement des compétences sous forme aussi de pertes d'emploi sous l'effet des changements climatiques, des technologies qui viennent remplacer les travailleurs, de la fermeture d'entreprises, etc. Les travailleurs migrants, souvent, restent à l'écart des droits fondamentaux au travail. Il reste encore des restrictions sur la migration des travailleurs, des conflits armés, le redressement après les effets laissés par la COVID-19 ne font qu'accroître encore cette liste de difficultés. Monsieur le Président, le père de notre nation, Bangabandhu Sheikh Mujibur Rahman, a exposé la vision de notre pays, qui est celle d'un monde reposant sur l'idée de justice sociale et pour réaliser cette vision, notre premier ministre Sheikh Hasina a donné la priorité à la création d'emplois décents, à la mise en place de la sécurité sociale et de mesures permettant le développement de l'éducation et des compétences des jeunes. Ces mesures pragmatiques ont permis d'assurer le développement tel que reflété dans les indicateurs sociaux et économiques et d'améliorer les droits du travail. Monsieur le Président, le Bangladesh a ratifié huit des dix conventions fondamentales de l'OIT et nous en avons ratifié au total 36, ce qui est l'un des niveaux les plus élevés de notre région. Et pour respecter encore mieux les normes internationales, nous travaillons à un amendement à la loi sur le travail du Bangladesh. Grâce au partenariat mené avec l'OIT, nous avons créé un programme relatif aux accidents du travail. Le gouvernement a également lancé un régime de pension universelle pour tous de façon à assurer la sécurité sociale des citoyens. Monsieur le Président, alors que nous continuons de renforcer nos normes, il nous faut également obtenir la

reconnaissance de nos efforts. Le monde en développement a besoin de justice sociale, de meilleurs accès au marché, un meilleur partage de la charge de la part des EMN sont nécessaires pour assurer la protection du monde du travail. Nous avons besoin aussi de plus d'aide en matière de coopération pour le développement et d'assistance technique. Si l'on insiste sur des procédures purement punitives, on n'aidera pas les pays en développement. Monsieur le Président, je suis heureux de pouvoir insister à la mise en œuvre fructueuse du programme de l'OIT pour l'exercice 2022-2023. Un certain nombre d'initiatives, notamment celle de la Coalition mondiale pour la justice sociale, la démocratisation du Conseil d'administration ou encore l'accélérateur mondial des emplois et d'entreprises durables progressent beaucoup. Pour conclure, je dirais que je suis certain que grâce à notre engagement et nos efforts soutenus, nous pourrions assurer de grands progrès pour la vie de millions de personnes dans le monde du travail. Merci, Monsieur le Président. Merci à tous.

M. Vedat Isikhan

Gouvernement (Türkiye)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les ministres et Mesdames et Messieurs les délégués, c'est un grand honneur pour moi que de m'exprimer devant vous cette réunion déterminante organisée en un moment crucial dans la poursuite de la justice sociale et d'un nouveau contrat social. Je félicite le directeur général de l'OIT pour son rapport qui donne matière à réflexion vers un nouveau contrat social. Il est un rappel qui arrive en temps opportun de notre responsabilité collective de respecter les principes de la justice sociale et de la dignité pour tous. Le monde du travail connaît des transformations et des défis sans précédent. Il est clair que le contrat social existant est mis à l'épreuve et ne trouve guère de solutions à ces défis. Nous avons donc besoin d'un nouveau contrat social fondé sur les principes de la solidarité, de la justice, mais aussi de l'égalité. Les principes, traditions et normes de l'OIT sont autant de fondements solides sur lesquels nous pouvons bâtir ce nouveau contrat social. Chers participants, alors que nous débattons de ce nouveau contrat social ici, nos frères et nos sœurs palestiniens de Gaza connaissent le pire génocide de l'histoire humaine. Alors que nous parlons dans cette enceinte de salaires, de femmes dans le monde du travail, de négociations collectives, de syndicalisation, tous ces droits fondamentaux sont mis à sac par Israël à Gaza. Cette tragédie, selon le leadership fort de notre président, Recep Tayyip Erdogan, Türkiye est le fournisseur principal de l'aide humanitaire à Gaza. Nous allons nous élever contre ce génocide, comme nous l'avons fait jusqu'à présent. Nous allons rester du côté du peuple opprimé de Palestine. Chers participants, l'approche de Türkiye en matière de justice sociale et de solidarité est ancrée dans notre tradition d'État et sert de boussole à nos politiques actuelles. Sous la houlette visionnaire de notre président estimé, Recep Tayyip Erdogan, et sa vision du centenaire de la Turquie, nous avons pris des mesures audacieuses et inclusives. Par le biais de ces politiques ciblées, nous avons encouragé des possibilités égales pour tous et le travail décent pour tous en mettant l'accent sur les femmes et les jeunes. Nos efforts ont déjà donné des résultats remarquables. En effet, cette année, nous avons atteint le niveau le plus élevé d'emplois de l'histoire. Nous avons également atteint des réductions significatives, aussi bien dans l'emploi informel, mais aussi dans le nombre de

jeunes qui ne sont soit pas en formation professionnelle, soit en emploi. De plus, notre système de protection sociale a été mis à l'épreuve de façon récurrente, surtout pendant la pandémie, et nous nous sommes relevés encore plus forts qu'avant. Outre ces efforts nationaux, Türkiye est une voie qui compte pour la justice sociale sur la scène internationale. En effet, Türkiye a été le pays qui a fourni le plus d'aide humanitaire par rapport à ses revenus nationaux depuis 2015. Nous sommes fiers d'être le pays qui est pionnier dans l'Alliance 8.7, qui vise à éliminer le travail des enfants et à partager notre savoir-faire avec d'autres nations. De plus, notre pays a démontré sa détermination en matière de justice sociale en participant à la Coalition mondiale pour la justice sociale. Mesdames et Messieurs, nous voyons le dialogue social comme le moteur de la création de politiques et de pratiques. Les exemples les plus récents et concrets de cette approche sont le Conseil consultatif du personnel public, le Conseil consultatif tripartite, mais aussi l'Assemblée du travail que nous avons eue il y a un an. Nous allons également nous engager à ratifier les conventions fondamentales pour fortifier encore plus les droits des travailleurs. Pour conclure, je remercie chaleureusement l'OIT pour ses efforts déployés pour la justice sociale et je vous salue avec tout mon respect. Merci.

M. Evgeniy Ivanov

Employeur (Bulgarie)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs, permettez-moi, au nom de l'association des organisations des employeurs bulgares et en mon nom de saluer ce forum de prise de décision de l'OIT et de souhaiter des travaux couronnés de succès à cette 112e session de la CIT. Le rapport du directeur général de cette année se concentre sur le nouveau contrat social. Il reprend la thématique de la justice sociale, les fondements de société juste sur lesquels nous créons les possibilités et les institutions de travail décentes. Nous avons mis l'accent sur la façon de renouveler ce contrat social et de garantir la justice sociale sont les fondements d'une paix durable, de la prospérité partagée, des possibilités pour tous et de la transition juste avant le sommet social mondial de 2025. Les thématiques de la conférence, notamment les PFDT, le travail décent, l'économie du soin, de même que l'activité normative pour la protection contre les dangers biologiques, sont importants et pertinents. La productivité des entreprises, leur compétitivité, la numérisation, l'élaboration ou le développement des compétences, la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, la non-discrimination, la diversité et l'inclusion sur le lieu du travail sont autant de priorités clés pour les employeurs. Les crises mondiales s'aggravent, la guerre actuelle en Ukraine, celle à Gaza, ont une incidence négative grave sur les conditions socio-économiques du monde entier. Nous sommes particulièrement préoccupés par la situation géopolitique qui met à mal les chaînes d'approvisionnement, le commerce international, tout en étant accompagné d'une inflation élevée. Après les crises sans précédent des trois dernières années, les entreprises bulgares, unies dans l'Association des organisations des employeurs bulgares, continuent de mener à bien sa mission de défendre sa position dans la prise de décision en stimulant le développement des entreprises libres, des initiatives des affaires et de l'économie de marché. Les organisations des employeurs continuent de rester unies et ont mis au niveau le plus élevé comme priorité notre statut de membre dans la zone euro,

la zone Schengen et le CDE. Au cours des dernières années, les employeurs bulgares ont connu des défis importants. Même si la Bulgarie a ratifié la Convention 131, un mécanisme visant à fixer un salaire minimum conformément aux principes et critères fixés dans la Convention, n'a pas encore été adopté. Les nouvelles règles introduites pour fixer ce salaire minimum, à notre avis en tant qu'employeur, la procédure qui se trouve dans la Directive 2022-2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 sur des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne n'a pas été suivie. En tant que représentant des entreprises, nous pensons que le modèle adopté pour fixer le salaire minimal remplace les objectifs et l'esprit de la Directive et les normes internationales et fait du dialogue social un instrument inutile, érode le rôle des partenaires sociaux sur une question clé pour eux. Nous pensons que dans les consultations bilatérales à venir, et grâce à un dialogue constructif avec les représentants des syndicats, nous atteindrons le niveau nécessaire de consensus pour transposer de façon correcte la Directive. Pour conclure, j'aimerais vous assurer que les employeurs bulgares soutiennent pleinement le programme de la CIT, ses efforts visant à mettre en œuvre les objectifs et valeurs de l'OIT. Merci de votre attention et de l'occasion qui m'a été donnée de m'exprimer devant vous.

M. Yackoley Kokou Johnson

Gouvernement (Togo)

Monsieur le président, avant toute chose, je voudrais joindre ma voix à celles qui m'ont précédé pour vous féliciter, ainsi que les membres du Bureau, pour la conduite des travaux de notre conférence. Je saisis cette occasion pour saluer le leadership dévoué et constant de M. le directeur général du BIT, M. HOUNGBO, au service de notre organisation pour en faire un instrument au cœur de la justice sociale dans une approche multilatérale fructueuse. Mesdames et Messieurs, le Togo salue et apporte son soutien au rapport du directeur général, axé sur le progrès de la justice sociale et la promotion du travail décent à travers un nouveau contrat social. En effet, la promotion de la justice sociale, gage incontournable d'une paix durable telle que notre organisation commune l'a toujours promue, conserve toute sa centralité dans un monde interconnecté où se côtoient les défis multiples entre crise climatique, sanitaire, géopolitique, socio-économique, d'un côté et progrès technologique de l'autre, avec leur impact sur le travail et la vie sociale. Ce nouveau contrat social doit en effet prendre en compte des défis majeurs de notre monde, tels que l'éradication de la pauvreté sous toutes ses formes, l'accélération des transformations structurelles pour le développement durable, le renforcement de la résilience aux crises et aux chocs, la gouvernance pour des sociétés pacifiques, justes et inclusives, la protection de l'environnement avec des solutions de développement fondées sur la nature, avec des énergies propres à un coût abordable, l'autonomisation des femmes et l'égalité des genres. Nous sommes persuadés que le cadre stratégique, dénommé la Coalition mondiale pour la justice, constituera à cet égard une voie de succès pour réaliser collectivement et inclusivement les objectifs de l'agenda 2030. Mesdames et Messieurs, le Togo s'est inscrit dans cette vision en choisissant de faire de la justice sociale et du travail décent des composantes à part entière de son développement s'appuyant sur des mécanismes de dialogue social pour un développement inclusif et participatif. En

référence à l'axe 1 de sa feuille de route 2020-2025, intitulé « Renforcer l'inclusion sociale et l'harmonie sociale, garantir la paix sociale », qui constitue une boussole pour la réalisation progressive de la vision du Président de la République, son Excellence M. Faure Essozimna Gnassingbé, pour une croissance partagée, le gouvernement togolais demeure constant dans ses efforts visant à s'appuyer sur des piliers sociaux robustes pour le développement du pays, y compris la mise en place d'un socle de protection sociale visant à assurer la satisfaction d'un minimum de besoins pour toutes les catégories de citoyens. Ce qui se traduit par une panoplie de mesures. Permettez-moi d'en citer quelques-unes qui sont en cours. La mise en place d'un système de transfert monétaire depuis plusieurs années qui permet de garantir aux ménages et les plus vulnérables les ressources nécessaires pour maintenir un niveau minimum de consommation. À ce jour, près de 60 000 individus, dont plus de 50 000 femmes, en bénéficient. L'extension récente des cantines scolaires, dont plus de 150 000 élèves sont aujourd'hui bénéficiaires. Le programme School Assure, qui facilite l'accès aux soins de santé gratuits aux élèves. Le programme dénommé WESOO, destiné à prendre en charge gratuitement la femme enceinte et le nouveau-né. En janvier 2022, la grille indiciaire des salaires de la fonction publique a été revalorisée de 10 %, suivie de l'augmentation en début d'année 2023 du salaire minimum interprofessionnel garanti à la suite des négociations entre les partenaires sociaux. La loi instituant l'assurance maladie universelle est entrée en vigueur le 1er janvier 2024 et connaît son début d'application. Il est important de souligner que le nouveau Code du travail de 2021 met un accent particulier sur la protection des travailleurs vulnérables, de même que l'arrêté ministériel du 2 février 2024, qui interdit la discrimination, le harcèlement sexuel ou moral, la violence ou l'intimidation en milieux professionnels sur les milieux de travail. Dans une dynamique de concertation régulière, les partenaires sociaux ont tenu en novembre 2022 un forum national de dialogue social sous le thème « Construire et consolider une culture du dialogue social » qui a été sanctionné par l'adoption et la signature d'une feuille de route pour la refondation du dialogue social au Togo. Mesdames et messieurs, pour terminer, ces quelques mesures citées à titre d'exemple illustrent si besoin en est combien le Togo s'approprie aisément l'initiative du directeur général relative à la Coalition mondiale pour la justice sociale dont le lancement est prévu le 13 juin prochain et contribuera, avec les autres parties prenantes, à l'atteinte des objectifs qu'ils lui sont assignés. Je vous remercie.

M. Yury Senko

Travailleur (Biélorus)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les participants à la conférence, je m'exprime au nom des syndicats de la République du Biélorus qui représentent près de 4 millions de travailleurs. Tout d'abord, je voudrais souligner que nous sommes favorables à l'intention de l'OIT de travailler à un nouveau contrat social. Les syndicats du Biélorus, à maintes reprises, lors des sessions de la CIT, ont appelé l'attention sur le fait que l'inégalité sociale dans le monde ne fait que croître chaque année. L'inégalité a atteint une proportion colossale. Il y a une concentration des ressources et des richesses entre les mains des entreprises les plus influentes qui, souvent, s'avèrent en même temps être les représentants d'États. En outre, les

organisations internationales, pourtant appelées à assurer l'équilibre entre la paix et l'équité, n'exercent pas toujours d'influence sur la situation. Au XXe siècle, c'est pratiquement terminé l'époque coloniale. Les progrès techniques ont ouvert des perspectives sans précédent. On aurait pu penser que des millions de personnes du monde en développement avaient une chance d'un avenir meilleur. Malheureusement, ces espoirs ne se sont pas avérés. Les méthodes ont changé, mais pas les objectifs des puissants de ce monde. Et cet objectif, comme dans le passé, reste le renforcement de leur influence et l'obtention d'avantages économiques. Malheureusement, nous devons reconnaître que les programmes internationaux adoptés les années précédentes pour apporter une solution aux principaux problèmes dans leur majorité n'ont pas été appliqués. Ainsi, dans son rapport, le directeur général de l'OIT a fait observer qu'il existait un écart considérable entre la réalité et les engagements auxquels avaient consenti les États dans le cadre du programme de développement durable. Nous sommes convaincus que la cause en est que l'on n'exécute pas l'un des principes essentiels de ces stratégies. Je vous rappelle la thèse principale, qui est les efforts en matière de développement qui doivent être renforcés par des conditions favorables dans l'économie internationale, y compris sous forme d'accords en matière de commerce, de politique monétaire et financière internationale. Au lieu de cela, nous assistons au fait que les pays occidentaux, chaque année, recourent de plus en plus aux politiques de sanctions et à toute forme de restrictions dans des secteurs de production, de commerce ou de finances internationaux. J'en donnerai un exemple parlant. Alors qu'un nombre croissant de personnes souffre de la faim, les pays occidentaux imposent des restrictions qui renforcent le coût des droits alimentaires et les rendent ainsi inaccessibles. En même temps, des fonds financiers internationaux, qui sont appelés à aider les pays en développement, obligent les États à réduire leurs dépenses sociales. Le nouveau contrat social, et c'est de cela que parle aujourd'hui le directeur général de l'OIT, n'est pas possible sans apporter de solutions à ces problèmes. Mais hélas, à ce jour, l'OIT n'a pas pris de mesures précises destinées à limiter les actions illégales et injustes d'un certain nombre d'États qui enfreignent les droits des travailleurs d'autres pays. Autre chose, aujourd'hui, l'OIT elle-même est prête à appliquer des sanctions et des restrictions. Elle s'efforce même de limiter l'interaction entre le Bélarus et les organisations internationales actives en matière de santé, de protection de l'enfance, de sécurité industrielle et nucléaire, etc. Cela est tout à fait contraire aux objectifs de l'organisation. Je souligne qu'à l'heure actuelle, le Bélarus a élaboré un contrat social juste. Cela est confirmé par le fait que dans notre pays, nous avons assuré un niveau minimum d'inégalité. Nous avons conservé notre potentiel productif et n'avons pas permis de privatisation néfaste qui prive les travailleurs de postes de travail. Nous assurons une protection sociale pour tous ainsi que l'accès pour tous à l'éducation et à la médecine. Toutes ces garanties indispensables ont un effet dans la pratique et sont en outre confirmées dans le document au cœur de notre pays, notre Constitution. Malgré toutes les pressions exercées aujourd'hui sur le Bélarus, nous avons pu suivre la voie que nous nous sommes tracées. Dans le cadre du dialogue social avec le gouvernement et les employeurs, nous continuerons de travailler de façon à agir pour résoudre les principaux problèmes qui concernent tous nos travailleurs. Merci beaucoup de votre attention.

M. Mammad Musayev

Employeur (Azerbaïdjan)

L'histoire nous a enseigné ces leçons, le niveau de mondialisation ne doit pas nous diviser à la recherche de solutions à nos problèmes. La guerre, les changements climatiques, les migrations, les inégalités sociales font que des millions de personnes vivent en dessous du seuil de pauvreté. Chaque pays, chaque organisation sociale... représente les problèmes qui ne sont pas d'un seul pays. Chaque pays, chaque société, chaque organisation, chaque personne, doit comprendre sa responsabilité et contribuer à surmonter ses difficultés. Malheureusement, nous ne respectons pas toujours cette approche. Parfois, la discrimination et deux poids, deux mesures, nous empêchent d'agir ensemble pour résoudre les problèmes. En Azerbaïdjan, malheureusement, nous en avons souffert à maintes reprises dans notre histoire. En fonction du droit international, le monde, ou du moins une de ses parties, reste aveugle face aux problèmes, au fait que les territoires souverains de l'Azerbaïdjan soient sous occupation depuis près de 30 ans. Seul l'État et le peuple de l'Azerbaïdjan ne renoncent pas à cette lutte et cherchent à mettre un terme à l'occupation et à rétablir la justice. Pourtant, pendant toute cette période, [l'interprète lit la traduction fournie par la délégation sans comprendre l'original]. Des millions de dollars de dommages ont été causés à l'économie de l'Azerbaïdjan. En conséquence de deux guerres, des millions de jeunes de l'Azerbaïdjan ont été des martyrs. Face à ces situations très négatives, les citoyens de mon pays n'ont pas perdu leur foi dans nos lois, notre justice, notre égalité et notre solidarité. La Confédération des entrepreneurs d'Azerbaïdjan, que je représente, mène encore ses activités sur la base des principes de justice et de débat national. Il est clair que l'activité d'un seul secteur ne peut être suffisante. C'est pourquoi nous avons établi un dialogue qui préside aux relations de travail et à la mise en œuvre de politiques économiques et sociales de notre pays. C'est une façon d'assurer le développement de l'économie, d'améliorer l'attractivité de notre pays pour les investisseurs et d'assurer la protection des droits des travailleurs. Le développement économique et le bien-être social ne sont possibles que si l'on ne laisse personne de côté et qu'on prend en compte les intérêts de tous. L'Azerbaïdjan suit cette approche non seulement au niveau national, mais aussi international. Il n'est pas fortuit que cette année, la République d'Azerbaïdjan accueille la COP, principal lieu de discussion sur la crise mondiale des climats, l'une des grandes difficultés auxquelles se heurte notre planète en ce XXI^e siècle. Je suis certain que la COP 29, qui se tiendra dans notre pays, sera un lieu de discussion efficace à la recherche de solutions appropriées face aux changements climatiques. En tant que représentant du patronat de l'Azerbaïdjan, nous avons l'intention de participer activement à ce processus, puisque nous représentons les principales entreprises de notre pays. Un accord a été passé avec l'Organisation internationale des employeurs pour ce qui est d'une participation conjointe et active à la COP 29. Je saisis cette occasion pour vous inviter tous, en particulier les représentants d'organisations d'employeurs des divers pays, à participer à la COP 29, qui se tiendra au mois de novembre dans notre capitale, Bakou. En conclusion, je voudrais une fois encore rappeler que nous devrions œuvrer pour un cadre juste, pacifique, accepté au plan universel, permettant d'apporter une solution à tous nos problèmes.

sur la base de discussions qui impliquent toutes les parties intéressées. Une fois encore, je vous remercie tous et je souhaite le succès de la conférence.

M. Mohamed Elmi Ibrahim

Gouvernement (Somalie)

Monsieur le Président de la CIT, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs, Monsieur le Président, c'est un honneur pour moi que de m'exprimer devant cette 112e session de la CIT au nom du gouvernement de Somalie. L'OIT a été cruciale dans le fait d'avancer les principes de justice sociale et de l'emploi décent de façon mondiale. Nous sommes reconnaissants de cette conférence qui est une plateforme déterminante et qui contribue au dialogue mondial sur les possibilités et les défis du monde du travail. Nous saluons le rapport du directeur général qui saisit de façon exacte le besoin urgent d'aborder les défis de notre temps. Le directeur général, de façon très éloquente, souligne la situation actuelle où la justice sociale n'est pas seulement un impératif moral, mais également une exigence fondamentale pour promouvoir la paix universelle et durable. Le gouvernement de Somalie s'engage de façon claire envers les idéaux présentés par l'OIT. Nous sommes fermement convaincus que promouvoir la justice sociale et le travail décent sont essentiels pour le développement de notre nation et le bien-être de nos citoyens. Notre chemin vers la stabilité et la prospérité a été pavé de défis, mais nous restons résolus dans notre dévouement pour créer un avenir plus clair pour nos citoyens. Au cours des années dernières, la Somalie a réalisé des avancées significatives pour reconstruire son économie et renforcer ses institutions. Nous avons mené à bien des réformes majeures qui visent à aborder la question de la pauvreté, le développement humain, promouvoir le travail décent, améliorer la croissance économique, mais aussi ouvrir de nouvelles possibilités d'emploi. Cependant, nous reconnaissons que beaucoup de travail reste à faire. Le chômage, en particulier parmi nos jeunes, continue d'être une préoccupation urgente. Nous travaillons de façon très active sur plusieurs initiatives visant à la création d'emplois, au développement de compétences, mais aussi à la promotion de l'entrepreneuriat. Ces efforts sont déterminants pour garantir que la population jeune puisse contribuer de façon positive à la croissance et la stabilité de notre nation. Nous nous engageons également à l'amélioration des conditions de travail dans tous les secteurs. Garantir un environnement de travail sûr et salubre, des salaires équitables, le respect des droits des travailleurs sont autant de principes fondamentaux. En collaboration avec nos partenaires sociaux, y compris les syndicats, les organisations des employeurs, nous nous engageons à l'élaboration de politiques et de programmes qui visent à améliorer la protection et l'autonomisation des travailleurs. Monsieur le Président, la Somalie a connu beaucoup de défis au cours des dernières années qui ont aggravé les vulnérabilités existantes et souligné la nécessité de systèmes de protection sociale solides. Nous avons travaillé de façon active à atténuer ces incidents sur notre économie et notre population, en particulier les plus vulnérables. À cet égard, nous reconnaissons le rôle crucial joué par la coopération internationale et la solidarité. Le soutien et l'assistance de la communauté internationale ont été inestimables dans notre réponse aux chocs et aux vulnérabilités, dont les efforts plus larges visant à la reprise et au développement. Nous appelons à davantage de collaboration encore

et de soutien pour garantir qu'aucun pays ne soit laissé de côté dans la poursuite d'un monde plus équitable et plus résilient. Au fur et à mesure que nous avançons, nous sommes de plus en plus déterminés et pleins d'espoir. Les principes et valeurs de l'OIT vont continuer d'être un guide pour arriver à davantage de justice sociale et un travail décent pour tous. Nous sommes des participants actifs aux efforts déployés vers un nouveau et un monde meilleur où tout un chacun a l'opportunité de vivre en dignité et dans l'espoir. Je vous remercie de votre attention et j'ai hâte de la conférence couronnée de succès. Je vous remercie.

M. Khalid Hour Alami

Travailleur (Maroc)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs représentants des gouvernements et des employeurs, mes frères et mes sœurs dans le mouvement syndical, au nom de la Confédération démocratique du travail et du syndicat des travailleurs du Maroc, je vous salue. Le rapport du directeur général ainsi que les rapports connexes, les recommandations, conventions et normes de l'organisation internationale du travail qui sont l'objet de notre discussion concernent différentes questions très importantes, à savoir la sécurité et la santé au travail, la protection des risques biologiques, la protection des droits et principes fondamentaux au travail, la liberté syndicale et sa reconnaissance effective. Il s'agit là du cœur même du travail normatif de l'OIT et du fondement de la justice sociale. Aujourd'hui, nous nous interrogeons face au rythme accru des guerres et des crises que connaît le monde, des nombreuses conséquences négatives de ces crises-là, notamment de l'intelligence artificielle. Il s'agit d'autant de bouleversements qui secouent le monde entier et dont les peuples payent le prix principalement. Ces séismes ont des répliques qui touchent toutes les couches de la société et qui ont des conséquences sur le monde économique, social et le monde du droit. Cela se voit par le biais des nombreux chiffres concernant l'augmentation de la pauvreté, du chômage, de la précarité et le recul des libertés, notamment les libertés syndicales. Cela sape la mise en œuvre des conventions et des principes de cette organisation. Il n'y a ainsi pas d'avenir à la justice sociale et sans transition juste. Il faudrait que l'homme soit au centre de toutes les politiques et décisions internationales. De même, il ne peut y avoir de socle de démocratie et de respect des droits de l'homme sans lutter contre toute forme de la corruption. Il ne peut y avoir d'aboutissement aux négociations collectives sans respect des droits et des libertés syndicales. Dans mon pays, les travailleurs continuent de défendre leurs droits et leurs réclamations sous l'égide du mouvement syndical et de la Confédération démocratique du travail qui continue de faire de la lutte et de la négociation son objectif principal. Cette année, nous avons pu arracher quelques acquis, tels que l'augmentation des salaires pour faire face à la détérioration du pouvoir d'achat et de l'inflation. Malheureusement, la poursuite de l'augmentation des prix, sapent tous ces acquis. Et nous avons réussi à imposer un nouveau mécanisme de négociation collective, mais malheureusement, cela n'est pas mis en œuvre. Il y a encore certains points de discordance qui mettent en danger tous ces acquis. Nous luttons également pour préserver un système de retraite qui préserve les rentes des retraites, plutôt que de porter atteinte au salaire des employés et à l'âge de la retraite. et nous tentons de

préserver le droit de grève. Et nous demandons au gouvernement du Maroc de ratifier la Convention 87, qui est le fondement de la protection du droit de grève. Et nous apprécions tous les efforts de nos camarades dans les confédérations syndicales internationales pour parvenir à cet objectif, et nous avons même décidé de porter la question à la Cour internationale de justice. Nous avons réussi à débattre de la question lors de la rencontre tripartite tenue par le monsieur le directeur général au Maroc en mai dernier. Mesdames et messieurs, nous réitérons notre attachement à la justice sociale, au respect des principes et droits fondamentaux, au travail décent, à un milieu de travail sain et au respect des emplois, au respect des salubres et au respect des employeurs aux normes de travail ainsi qu'au dialogue social. Car en effet, c'est le dialogue social qui permet de parvenir aux changements voulus et qui permet également de mieux répartir les dividendes de la croissance entre travail et capital. Malheureusement, ce processus est mis en cause par les attaques continues de ce mouvement social et des réclamations du mouvement des travailleurs qui tente de préserver ses droits face aux attaques du libéralisme. Aujourd'hui, nous réclamons un nouveau contrat social qui permette à tous de réaliser les ambitions d'une vie décente et qui nous permette de lutter contre toutes ces attaques. Et par ailleurs, je voudrais nous voulons condamner les attaques de l'entité sioniste contre les Palestiniens. Nous réaffirmons le droit des Palestiniens à exister dans un Etat indépendant, avec comme capitale Jérusalem. Je vous remercie.

Mme Ida Fauziyah

Gouvernement (Indonésie)

Monsieur le Président, Monsieur le directeur général, permettez-moi tout d'abord de féliciter le Moldova d'avoir été désigné à la présidence de la conférence. L'Indonésie apprécie le rapport du directeur général pour un nouveau contrat social. Permettez-moi maintenant de vous faire part de notre avis sur ce rapport. L'inclusivité est un facteur effectivement essentiel. Notre développement économique doit entraîner une meilleure protection sociale ainsi que la promotion des droits au travail et l'application d'un salaire minimum ainsi que la recherche de sécurité. Voilà ce qui doit permettre une main-d'œuvre saine, ce qui est indispensable pour une croissance durable. Nous devons œuvrer dur pour assurer la justice sociale pour tous les travailleurs, y compris les femmes, les jeunes et les personnes en situation de handicap. Je voudrais également souligner que notre devoir est d'éradiquer la pauvreté extrême et d'améliorer le niveau de vie de notre population. L'Indonésie encourage donc l'OIT à renforcer sa coopération dans la définition de stratégie du travail adaptée aux conditions nationales tout en tenant compte des futurs défis. Deuxièmement, le renforcement des capacités en faveur du dialogue social. Le dialogue social est essentiel pour le contrat social et pour le renforcement de l'investissement dans le dialogue social. Cela assure aussi la cohésion du monde du travail et c'est une possibilité accrue de prévoir les difficultés de l'avenir. Il convient aussi d'investir davantage dans la formation et l'éducation. Cela doit rester une priorité. Les travailleurs ont besoin de nouvelles compétences pour participer à la transition numérique et écologique. En outre, il faut renforcer les écosystèmes de l'emploi au niveau local. Les conflits, les changements climatiques, le recours accru à l'IA et autres effets néfastes rendent difficile

l'adaptation pour assurer de bonnes conditions de travail. Il faudra s'adapter face à ces circonstances et protéger les droits des travailleurs. Pour cela, il faut une approche globale, adaptée aux conditions propres à chaque pays. Nous estimons qu'il faut investir dans des programmes d'apprentissage tout au long de la vie, ce qui aide les travailleurs à acquérir de nouvelles compétences. Il faut également s'occuper des communautés défavorisées. Il convient d'encourager la formalisation du travail, ce qui permet de mieux protéger les droits et d'améliorer les conditions de vie des travailleurs. Nous devons également nous montrer favorables à l'innovation pour permettre un avenir durable. Monsieur le Président, au niveau national, l'Indonésie s'engage et apporte des résultats. Le nouveau contrat social est une occasion d'assurer un équilibre entre la croissance économique, l'équité sociale et autres considérations. Notre plan de développement stratégique depuis longtemps insiste sur une croissance inclusive de façon à réduire la pauvreté et améliorer le niveau de vie de toute la population. Deuxièmement, nous voulons modifier les conditions de marché pour améliorer les conditions de travail et permettre la création d'emplois. Cette réforme rendra notre marché du travail plus souple en mesure d'attirer l'investissement étranger et de protéger les droits des travailleurs. Troisièmement, nous voulons impliquer les mandataires tripartites et autres parties prenantes pour assurer la réalisation du nouveau contrat social. Et pour cela, nous encouragerons à la liberté syndicale et à la reconnaissance du droit aux négociations collectives. Les discussions se poursuivront au sein des mécanismes tripartites. Et enfin, nous apportons une réforme au système de sécurité sociale pour assurer la protection sociale de tous les travailleurs du pays, ce qui représente près de 114 millions de travailleurs. Nous pensons que la cohérence à tous les niveaux est indispensable pour que tous les membres de nos sociétés bénéficient d'une égalité de chance pour pouvoir vivre dans la dignité et l'équité. Avant de conclure, Monsieur le Président, j'insiste sur le fait que l'Indonésie s'engage à aider l'OIT à réaliser son mandat. Et en même temps, je voudrais souligner l'importance cruciale pour tous les mandants de l'esprit de solidarité et de coopération de l'OIT, principe essentiel à l'organisation. Il faut que le bureau encourage à l'unité et écoute tous ses membres exprimer leurs préoccupations de façon démocratique en fonction du droit international. L'Indonésie est prête à travailler aux côtés de l'OIT pour permettre le progrès dans la justice sociale pour tous. Merci beaucoup.

M. Satybaldy Dauletalin

Travailleur (Kazakhstan)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les participants à la conférence, aujourd'hui, nos valeurs fondamentales telles que la paix, la justice sociale, la redistribution équitable de la croissance et des revenus, la solidarité et la lutte contre la discrimination ainsi que la protection de l'environnement et son respect restent essentiels. Ce sont les questions les plus urgentes soulignées dans le rapport du directeur général de l'OIT. Ce rapport contient des propositions concrètes qui constituent une base favorable pour poursuivre nos activités dans ce domaine. Comme cela est noté dans le rapport, l'aspiration à la justice sociale va au-delà du monde du travail. Les pays dans lesquels l'inégalité et l'exploitation s'aggravent ou les déficits augmentent ou ne font que nourrir la méfiance des

citoyens envers les élites, ce qui ne fait qu'aggraver les inégalités. L'essentiel en matière de développement du monde du travail est l'établissement d'un nouveau contrat social orienté sur l'humain et la définition de conditions propres au travail décent, ce qui contribuera à la croissance économique durable ainsi qu'au développement durable des systèmes socio-économiques, et cela au niveau régional comme mondial. Nous appuyons le message principal figurant dans le rapport du directeur général, à savoir que pour assurer la justice sociale, il est indispensable de renforcer le contrat social, cela dans des conditions de respect de la liberté syndicale et du droit de négociation collective. Le mandat de l'OIT en matière de promotion de travail d'essence et de justice sociale au moyen de la promotion de normes internationales de travail représente l'expression tripartite du contrat social au niveau international. Au cœur de tout contrat social se trouvent quatre piliers du travail décent, à savoir le plein emploi productif, la protection sociale, le dialogue social, le tripartisme. Voilà quels sont les principes et droits fondamentaux au travail, s'ajoutant aux principes de justice sociale. Un dialogue social efficace et le tripartisme sont les moyens permettant de renouveler le contrat social et en même temps de contribuer à la réalisation de leurs objectifs. Compte tenu des nouveaux défis, le partenariat social à la base du contrat social garantit la réalisation des objectifs fixés en matière de travail et de droits sociaux au niveau national comme régional. Le dialogue social doit devenir un mécanisme obligatoire au plan international, y compris pour ce qui est des négociations collectives, et cela à tous les niveaux. Dans le domaine de l'économie, des chaînes d'approvisionnement mondiales, de la production numérique, des économies de plateforme et de travail à distance. La protection universelle du travail grâce à la définition d'un niveau minimum de revenus, à l'amélioration des conditions de travail, voilà ce qui doit être fait pour assurer une contribution pour tous. Les syndicats du Kazakhstan appuient l'appel lancé par l'OIT en faveur de la mise en place de garanties universelles qui assurent à tous les travailleurs le respect des droits fondamentaux au travail reposant sur les principes fondamentaux définis par l'OIT. Les syndicats du Kazakhstan se félicitent de voir que tout est fait pour assurer la création de postes de travail décent dans le cadre de la Révolution ouverte. Nous continuerons notre travail en faveur du renforcement de la coopération internationale et de l'élaboration de nouvelles normes internationales en faveur du travail décent pour la République du Kazakhstan. La Fédération des syndicats du Kazakhstan est toujours favorable à un dialogue constructif avec les partenaires sociaux de façon à défendre les droits et les intérêts des travailleurs et pour assurer la justice sociale et faire la promotion des principes à la base du travail décent. Merci de votre attention.

M. Özgür Burak Akkol

Employeur (Türkiye)

Monsieur le Président, mesdames et messieurs les vice-présidents de la conférence, Monsieur le directeur général, mesdames et messieurs les délégués, au nom de la Confédération turque des associations des employeurs et moi-même, je vous salue. Je remercie sincèrement l'OIT et ses efforts pour réunir les partenaires sociaux du monde entier. C'est toujours un privilège pour moi que d'être devant vous en tant que membre d'une communauté vouée à créer un meilleur avenir pour

tous. Nous connaissons des défis mondiaux, y compris des déséquilibres de pouvoir, des crises économiques, mais aussi des possibilités inégales en matière économique. Dans ce contexte, le directeur général a concentré son attention sur une question cruciale dans son rapport vers un nouveau contrat social. Le principal enseignement de ce rapport est que nous devons nous montrer redevables et avoir des politiques inclusives pour garantir la justice sociale. Nous croyons fermement que la justice sociale est fondamentale. Je saisis cette occasion pour déclarer que nous sommes maintenant l'un des partenaires de la Coalition mondiale pour la justice sociale. Nous voyons cette coalition comme une plateforme déterminante pour faire avancer les ODD. Nous aimerions souligner notre engagement en tant qu'employeur de Türkiye vers ses objectifs. Mesdames et messieurs, en tant qu'organisation des employeurs, nous nous engageons à promouvoir la croissance économique durable, l'emploi productif et le travail décent. Nous sommes conscients que cela ne peut être atteint que par des stratégies globales qui promeuvent l'investissement et l'emploi. Des entreprises durables ont un rôle important à jouer dans le fait de fournir un travail décent et la justice sociale. Donc, nous avons besoin de travailler d'arrache-pied pour créer de meilleurs résultats pour les employeurs, les travailleurs et la société dans son ensemble. Chers collègues, notre fédération s'engage à fournir des possibilités de travail décent avec un accent particulier mis sur les femmes et les jeunes. Nous avons étendu nos programmes de qualification et de perfectionnement en prenant en compte les besoins en matière de compétences vertes et numériques. Nous sommes fiers de guider nos employeurs vers ces processus de transformation. Nous promovons le recours à l'IA, nous fournissons un soutien technologique aux entreprises pour minimiser les accidents du travail. Nous avons une collaboration forte avec les Nations unies, l'Union européenne, ce qui a conduit à des projets qui sont couronnés de succès. Le mois dernier, nous nous sommes réunis en Assemblée du travail sous la houlette de notre ministère. Nous avons démontré un exemple de dialogue social fort qui crée des résultats précieux pour le marché du travail. Depuis 2019, notre association s'est organisée en un forum de dialogue conjoint, avec pour slogan « Ensemble, c'est possible ». Le forum réunit des représentants, des travailleurs, des employeurs, des gouvernements et des institutions internationales. Nous remercions la contribution du directeur général et de son équipe chaque année. Nos actions nationales revêtent une importance cruciale. Néanmoins, il est impératif que nous associons nos efforts pour aborder les défis mondiaux. Cette conférence en est l'occasion unique pour partager aussi les expériences et les engagements communs. J'apprécie les orientations et le soutien fourni aussi bien par le bureau de l'OIT ici qu'en Türkiye. Je remercie le ministre Vedat Işıkhan et le président de l'Association des employeurs pour la collaboration. Enfin, nous n'arriverons à la justice sociale que par la solidarité. Nous exprimons notre solidarité envers la population de la Palestine. Nous lui montrons notre soutien et nous remercions tous les délégués pour leur contribution précieuse pour faire de cette conférence une conférence couronnée de succès.

M. Abdulqader Shehab

Travailleur (Bahreïn)

Monsieur le Président, Excellences, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs, je vous présente les salutations de mes collègues de la Fédération des syndicats du Bahreïn. Tous vous souhaitent plein succès à cette conférence. Je voudrais aussi féliciter le Directeur général, Monsieur Gilbert Houngbo. Je le félicite de tout ce qu'il fait pour défendre la justice sociale depuis sa prise de fonction. Le monde actuel doit appliquer les principes de justice sociale. Nous constatons un écart croissant et des inégalités croissantes partout dans le monde. Nous devons adopter les principes de justice sociale dans tous les aspects de la vie et dans toutes les pratiques de nos vies courantes pour assurer une juste distribution des ressources, une égalité de chance ainsi que le bien-être social. Mesdames et Messieurs, la présente session se tient dans des circonstances exceptionnelles. En effet, l'un des peuples de notre monde subit un génocide et une guerre de nettoyage ethnique. C'est une guerre qui est menée contre ce peuple depuis plus de huit mois. Maintenant, je parle, bien entendu, du peuple opprimé et faible de Gaza et des autres territoires occupés. Les Palestiniens de la bande de Gaza subissent le génocide, la famine et le déplacement. Ils sont bombardés, leurs hôpitaux sont assiégés et détruits. Les médicaments ne leur parviennent pas. Les personnels médicaux sont arrêtés, y compris les médecins et les infirmières. Certains sont même tués. Les biens matériels médicaux sont détruits. De nombreuses installations médicales ont été détruites. Les écoles, les universités ont également été démolies. La catastrophe qui se déroule dans la bande de Gaza à la suite des pratiques israéliennes est considérable. Je n'ai pas de mots pour la décrire. Plus de 50 000 personnes ont été tuées. Plus de 100 000 autres ont été blessés. Ma Confédération appelle l'OIT à assumer ses responsabilités. Ma Confédération appelle l'OIT à envoyer une mission d'enquête dans la bande de Gaza pour examiner de près les conditions humanitaires à cet endroit et pour faire rapport à ce sujet. Nous demandons aussi à l'OIT d'accueillir la Palestine en tant que membre de plein droit de l'OIT conformément à la décision prise par l'Assemblée générale de l'ONU. C'est le moins que nous puissions faire pour les Palestiniens, peuple ravagé. La moindre des choses à faire pour eux est de leur assurer le droit d'être pleinement représentés devant toutes les instances internationales. Pour aider les Palestiniens, leur apporter un secours, alléger leur souffrance, nous proposons que l'OIT crée un fonds destiné à aider la Palestine et ainsi l'OIT pourrait apporter une aide et un appui à la Palestine sur la rive occidentale et dans la bande de Gaza. Mesdames et Messieurs, je voudrais remercier l'Afrique du Sud, qui a adopté une noble position présentant une plainte contre Israël devant la Cour internationale de justice. L'Afrique du Sud accuse Israël d'enfreindre la Convention contre le génocide dans la bande de Gaza. Des actes semblables ont déjà été commis par Israël sur la rive occidentale et au-delà de la zone verte. À notre avis, l'attitude de l'Afrique du Sud est noble et louable et devrait être celle de tous les États qui croient en la démocratie, les droits de l'homme, la justice sociale et dans la défense des opprimés où qu'ils se trouvent. Nous remercions également l'Espagne, l'Irlande et la Norvège qui ont officiellement reconnu l'état de Palestine. Nous apprécions cette mesure. Nous espérons que d'autres États membres de l'ONU suivront cet exemple pour que l'état de Palestine devienne un fait et un membre de plein droit de la communauté internationale. Mesdames et messieurs, si nous, à l'OIT, les trois mandants de l'OIT, nous ne sommes pas en mesure d'agir contre ce régime, si nous ne pouvons pas

l'inscrire sur la liste des États qui commettent des violations, alors je pense que nous devons revoir l'ensemble de notre système. Mesdames et messieurs, je vous souhaite à tous plein succès. J'espère que vous pourrez prendre les décisions nécessaires pour améliorer la situation du monde. Merci.

M. Syed Hussain Syed Husman

Employeur (Malaisie)

Cher président de la conférence, mesdames et messieurs les délégués, mesdames et messieurs les conseillers, mesdames et messieurs les observateurs, je suis ravi de me présenter devant vous en tant que président de la Fédération malaisienne des employeurs pour aborder quelques questions cruciales du rapport du directeur général « Vers un nouveau contrat social ». Il s'agit d'une entreprise importante qui implique des négociations laborieuses. Il doit y avoir une bonne volonté de la part de toutes les parties prenantes pour repenser les pratiques de longue date qui ne sont plus pertinentes par rapport aux besoins actuels, les politiques et les pratiques qui résultent en la défiance, y compris la faible gouvernance, le manque de maîtrise du coût de la vie qui augmente l'inadéquation des compétences de la jeunesse avec les exigences du marché du travail doivent être abordées. Renouveler le contrat social va demander une réévaluation de ces pratiques, celles qui ont été élaborées avant la mondialisation, la numérisation et l'émergence de nouvelles technologies. Le gouvernement malaisien, formé après la 15e élection générale, s'est lancé dans l'examen des politiques économiques et sociales et a introduit de nouvelles politiques. Le gouvernement a mis en œuvre un plan, le 12e plan d'examen à mi-parcours et a introduit 17 mesures audacieuses visant à stimuler le développement économique du pays au cours des 10 prochaines années. Selon ce plan, le gouvernement a alloué 415 milliards pour améliorer la qualité de gestion et réallouer les ressources pour couvrir les besoins fondamentaux. Notre fédération soutient ces 17 nouvelles initiatives visant à promouvoir le développement socio-économique vers trois principaux axes, c'est-à-dire renforcer la durabilité, développer la prospérité, atteindre des revenus plus élevés. Le plan a été lancé pour mettre un nouveau cap pour 2023 à 2025 et arriver à une nation durable, prospère, avec un niveau de ressources élevé qui tienne compte des réalités, des défis nationaux, des tendances mondiales. Et ce nouveau cap inclut notamment l'éradication de la pauvreté extrême, 1,5 milliard alloué à des programmes pour augmenter les ressources. Deuxièmement, une réforme structurelle économique dans les domaines tels que l'industrie de transition verte, l'industrie numérique, la valeur ajoutée, la sécurité alimentaire et les métaux rares. Troisièmement, mener l'économie islamique en mettant l'accent sur l'industrie halal. De même que l'innovation en matière de finances islamiques, conformément aux principes de la charia. Et quatrièmement, se concentrer sur les services d'exportation tels que les services mondiaux, les industries de la création, l'aérospatial et le tourisme. Les initiatives du gouvernement mettent l'accent sur une planification des dépenses grâce aux réformes de durabilité et un système qui garantit que ces 17 nouvelles politiques sont aussi bien pratiques que faciles à mettre en œuvre. Nous soutenons les initiatives du gouvernement car il s'agit d'une approche radicale pour résoudre des problèmes majeurs de la structure économique malaisienne et établir des développements durables. Les nouvelles

politiques tiennent compte des opinions de l'industrie, mais aussi de toutes les parties prenantes, de même que des capacités financières du pays. Nous sommes ravis de faire rapport, que le gouvernement prend en compte les opinions de notre fédération dans l'élaboration du système de salaire progressif. Au départ, le gouvernement a annoncé que ce système serait obligatoire. Nous avons dit qu'il devait être plutôt sur une base volontaire. Le Premier ministre, M. Datouk Seri Anwar Ibrahim, a pris en compte les opinions de notre fédération et décidé que ce système de salaire progressif serait volontaire, fondé sur des éléments incitatifs et liés à la performance et à la productivité. Nous participons activement au comité technique et le projet pilote sur ce système a été déployé le 1er juin 2024 avec 1 000 employeurs comme participants volontaires de cinq secteurs économiques déterminants. Ce système va être réévalué en septembre 2024 avant sa mise en œuvre pour d'autres secteurs économiques. Nous jouons un rôle proactif pour garantir que ces nouvelles politiques soient favorables aux entreprises et fassent avancer le programme progressiste qui est au bénéfice non seulement des entreprises, mais aussi des travailleurs et de la société dans son ensemble. Notre fédération est reconnaissante envers l'OIT pour l'assistance qui lui a été offerte, notamment au bureau régional de Bangkok dans le renforcement des capacités de notre fédération. Nous avons hâte de saluer, d'accueillir plutôt les délégués et des employeurs au sommet « Changement climatique et économie verte » organisé par l'OIT en partenariat avec notre fédération en Malaisie donc les 11 et 12 septembre prochains. Nous espérons atteindre un résultat gagnant-gagnant dans le renouvellement de ce contrat social pour un avenir durable. Je vous remercie.

M. Bert Paterson

Travailleur (Grenade)

Bonjour à tous. Je vous apporte les salutations de la plus belle île, petite île des Caraïbes, la Grenade. Le sujet que je voudrais présenter à cette 112e conférence dépasse de loin notre littoral car il entraîne des ramifications pour d'innombrables travailleurs partout dans le monde. Dans le rapport du directeur général, deux brefs passages m'ont frappé par rapport au thème retenu pour la conférence et je cite le paragraphe 4, préserver la légitimité et l'appui. Voilà pourquoi les contrats doivent être mis à jour de manière périodique pour pouvoir réagir au contexte qui évolue. Fin de citation. Et autre citation du paragraphe 32, les Etats comme les entreprises ont un rôle à jouer pour assurer des mécanismes de règlement des différends et de présentation des revendications. Les Etats doivent prendre les mesures appropriées pour assurer par des moyens judiciaires, administratifs, législatifs et autres que lorsque des abus se produisent dans les territoires relevant de leur juridiction, les personnes lésées aient accès à des voies de recours efficaces. Fin de citation. Je ne suis certes pas expert en matière de toutes les conventions de l'OIT, mais je ne suis pas convaincu qu'elles contiennent des références précises à la protection des travailleurs face aux événements récemment intervenus dans le contexte social et industriel, à savoir l'accès des travailleurs aux tribunaux. Le 21 mars 2022, le British Privy Council, c'est-à-dire la cour d'appel de rang le plus élevé pour plusieurs pays indépendants qui appartiennent encore aux Commonwealth britanniques, y compris la Grenade, a prononcé un jugement concernant la plainte d'un travailleur qui avait été licencié de manière injuste d'après lui. Et je cite ce qu'a dit ce tribunal.

Il a déclaré que lorsque les partis à un différent refusent de participer ou ne règlent pas une affaire au niveau du ministère du Travail ou refusent une décision, c'est seulement dans le cas d'un renvoi illégal que la loi prévoit que le travailleur peut présenter un recours auprès d'un tribunal de rang supérieur, mais pas sur d'autres affaires, à moins que le travailleur n'ait accès au tribunal pour régler l'affaire, ce qui veut dire qu'il ne peut y avoir de résolution finale ou contraignante ou de recours pour de tels différents car ces différents ne sont pas expressément prévus dans la loi. Il est évident que c'est là un jugement tout à fait irrationnel. Le Privy Council a indiqué cependant que si le gouvernement le souhaitait, il pouvait amender la loi. Et en effet, les travailleurs de la Grenade ne peuvent présenter de plaintes devant les tribunaux à moins qu'il ne s'agisse de licenciement illégal. Les travailleurs, non seulement sont des citoyens qui n'ont pas accès aux tribunaux pour régler un différent s'il s'agit d'un contrat de travail, mais ce n'est pas un danger localisé, car il est habituel que les jugements s'appliquent d'une juridiction à l'autre. On a toujours supposé que la Constitution et les pratiques de common law de tous les pays civilisés apportaient à tous les citoyens, y compris les travailleurs, un plein accès aux tribunaux. Mais ce jugement a montré que ce n'était pas le cas. Sans vouloir me lancer dans un sujet politique, je dirais qu'il est impossible de ne pas constater que les tribunaux conservateurs, depuis la mondialisation, ont eu tendance à inverser les acquis minimaux des travailleurs acquis ces dernières décennies. Pour nous, ce manque d'accès constitue un problème de droit de l'homme, de droit civil, de droit à un règlement équitable des différents et un droit à la représentation. C'est pourquoi nous considérons qu'il est absolument nécessaire que la présente session de la CIT envisage un ajout ou un amendement à la convention existante ou, si nécessaire, envisage une nouvelle convention qui assure l'accès pour tous les travailleurs aux tribunaux nationaux comme internationaux et que cela soit reconnu comme droit à adopter au niveau de tous les États membres de l'OIT. Je vous remercie de votre compréhension et considère que ce point mérite toute l'attention de cet organe tripartite qui est chargé de la protection et de l'amélioration du sort de tous les travailleurs, car tout contrat social ne peut être aveugle à l'égard de la question de l'accès de tous aux tribunaux, y compris les employeurs, mais bien sûr les travailleurs aussi. Merci beaucoup de m'avoir écouté.

M. Salvador Medina Torres

Travailleur (Mexique)

Merci, Monsieur le Président. Monsieur le Directeur, permettez-moi de vous féliciter pour le rapport préparé pour cette conférence dans lequel, de façon très juste, vous justifiez la nécessité urgente de réformer ce contrat social pour mettre en œuvre de manière plus adéquate nos engagements. Le contrat social, dans de nombreux pays qui fait référence à la mémoire et la confluence de différentes crises qui mettent en danger la paix, la gouvernance et l'État de droit. Malheureusement, il y a au niveau mondial une crise de la démocratie dans plusieurs aspects de la cohabitation citoyenne qui affecte également le monde du travail, y compris très fréquemment ce qui est lié à la précarisation des revenus, du manque de possibilités, l'informalité, mais aussi les déficits de travail décents. Les systèmes de représentation connaissent différentes crises dans les différents pays, la pression sur le contrat social dans chaque pays est liée à la Constitution. Dans ce cadre de

référence, on ne satisfait pas toujours les besoins fondamentaux par les politiques, les pouvoirs publics, l'économie, la justice, ce qui se trouve reflété dans les difficultés mentionnées dans le rapport avec plusieurs effets des difficultés liées à la mise en œuvre du contrat social comme le demande la Constitution. En particulier, tout ce qui a trait à la démocratisation du monde du travail. Par conséquent, le contrat social est une construction qui atteint différents niveaux de mise en œuvre et qui doit être considérée de façon holistique. Nous ne pouvons parler de contrat social ou de contrats sociaux comme étant autant de compartiments isolés. Il y a différentes déficiences, comme la transparence en matière également de reddition de compte des pouvoirs publics face à des situations de crise financière, sanitaire, tout cela augmente la défiance envers les institutions. De la part d'une grande partie de la population ne se sont pas représentées par l'élite dans les différentes régions du monde. Pour cette raison, mais aussi pour d'autres, il y a un déficit de confiance envers la politique et le système de justice, en particulier quand, dans certains endroits du monde, on ne respecte pas la séparation des pouvoirs. Dans certains pays, on a affaibli et on est tombé dans les extrêmes. Il y a eu des différents conflits qui sont autant de destructions qui mettent en danger la paix mondiale. Il y a un modèle de développement économique qui est nécessaire pour arriver vers ce nouveau contrat social. Donc, le renouvellement, la revitalisation de ce contrat social n'est possible que si les États ont la véritable volonté de le faire, mais tout en étant conscients que, pour l'instant, la tendance, avec une plus grande intensité suivant les régions, est en danger. Dans différents pays, nous avons des schémas antisociaux d'austérité, notamment, ce qui affaiblit le cadre du droit et les conquêtes antérieures des travailleurs. Le programme à l'horizon 2030 va devoir être prolongé car cela va s'accompagner de dommages importants pour beaucoup de populations dans le monde. Jusqu'ici, tout ce qui a été réalisé est insuffisant. Les gouvernements, mais aussi l'assistance technique, tout cela doit être amélioré pour passer du modèle actuel de développement à un modèle repensé qui s'inscrit dans un nouveau contrat social harmonisé au niveau national et aussi international. Il faut donc un nouveau contrat social qui se fonde et qui soit centré sur l'humain, le travail décent, la justice sociale, le développement durable et qui respectent les droits humains, la justice, l'environnement. Un nouveau contrat social dans un nouveau cadre de coexistence, de dialogue social, le tripartisme, tout cela, c'est le moyen idéal d'arriver vers la coopération nécessaire. Mais il faut pour cela la volonté politique d'y arriver. Au Mexique, de façon historique, le tripartisme a été une valeur sociale clé. Pour cette raison, la loi de 2019 a permis d'arranger beaucoup de choses et a permis de renforcer nos organisations au niveau des entreprises, au niveau sectoriel et au niveau national, par le biais de conventions collectives notamment. Ce qui est important dans ce contrat social, il reste beaucoup de défis à relever. Il est possible d'améliorer ce cadre en mettant l'accent sur l'égalité entre hommes et femmes, améliorer la cohésion sociale, la protection, la sécurité sociale, le travail décent, la justice pour les travailleurs. Cela veut dire réinvestir dans le tripartisme en mettant de nouveau au cœur le contrat social. Les organisations syndicales mexicaines s'organisent et s'engagent en la matière et formulent le vœu qu'avec l'assistance technique que nous aurons, nous pourrions arriver à cette fin. Je vous remercie de votre attention.

M. Alfonso José Bustamante Canny

Employeur (Pérou)

Mesdames et Messieurs les fonctionnaires de l'OIT, Mesdames et Messieurs les représentants des travailleurs, des gouvernements et des employeurs, et en saluant particulièrement les représentants de mon pays, Mesdames et Messieurs, bonjour. Je vous présente les salutations de la Confiep qui représente les employeurs du Pérou. Nous représentons 23 syndicats rassemblant des employeurs actifs dans 10 secteurs de production, y compris pour les petites et moyennes entreprises. Nous sommes d'accord avec le directeur général qui, dans son rapport, indique que les entreprises durables ont également besoin d'un climat favorable pour s'acquitter de leur rôle en tant que moteur de la croissance économique et de la création d'emplois décents. Le rapport du directeur général mentionne de façon préoccupante que près de 60% de la main-d'œuvre au niveau international travaille dans le secteur informel. Dans mon pays, l'informalité concerne plus de 71% de la main-d'œuvre et affecte plus de 12 millions de Péruviens qui ne bénéficient d'aucune allocation, pas plus que de protection sociale. L'informalité est un manque de protection pour le citoyen. Les entraves bureaucratiques ajoutent au coût de l'informalité. En effet, notre taux d'informalité devrait être seulement de 20% d'après la Banque mondiale. À ce grave problème de travail informel du Pérou, s'ajoute le fait qu'à l'heure actuelle, 3,3 millions de Péruviens de plus sont tombés dans la pauvreté en 2019 et 600 000 Péruviens supplémentaires sont tombés dans la pauvreté cette dernière année. Pauvreté qui touche 30% de la population. Donc nous avons reculé de 20 ans dans notre lutte contre la pauvreté. Nous pourrions nous demander quels sont les principaux facteurs qui entraînent l'informalité. Ce n'est pas un déficit de réglementation, mais bien au contraire, un excès de réglementation. Règlements qui ne sont pas adaptés à la réalité, ce qui s'ajoute à une faiblesse institutionnelle et à la corruption entre autres. Il est démontré que la création d'emplois productifs et de travail décent grâce à l'investissement privé dans de nombreux pays comme au Pérou constitue la voie adaptée permettant de réduire non seulement l'informalité, mais aussi la pauvreté et pour créer de nouvelles possibilités. Mais pour cela, il est indispensable de mettre en place les conditions nécessaires pour assurer la croissance économique et l'emploi, ce qui permet de passer au secteur formel de travail. N'oublions pas que le secteur privé est le principal moteur de la croissance économique et la principale source de création d'emplois. Au Pérou, le secteur privé représente 80% de l'investissement total ainsi que 71% de l'emploi formel. Et malgré cette contribution, le secteur des entreprises se heurte à des idéologies qui déforment la réalité et entraînent des conflits territoriaux. À l'heure actuelle, plus que jamais, il convient de rappeler les principes inscrits dans la déclaration du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail, où l'on disait, je cite, l'encouragement au développement économique durable, inclusif et durable, le plein emploi et productif et le travail décent pour tous peuvent être atteints grâce à des politiques favorables au développement économique durable, ce qui passe par la création d'entreprises durables et une transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Fin de citation. Au nom du secteur des employeurs du Pérou, nous réaffirmons notre volonté de dialogue social menant à des résultats. Et nous rappelons que le vrai contrat social, c'est le binôme composé par les travailleurs et les employeurs, c'est-à-dire l'entreprise. C'est

pourquoi il est indispensable de continuer à renforcer cette importante relation. Merci beaucoup.

Mme Joanna Bernice Coronacion

Travailleur (Philippines)

Merci, Madame la Présidente. Mes amis, mes collègues, mesdames et messieurs les délégués, au nom des travailleurs et des délégations de travailleurs, je remercie chaleureusement l'OIT de me donner la possibilité de m'exprimer devant la CIT. Nous déployons des efforts collectifs en matière de ratification. C'est un engagement important. Maintenant, le défi, c'est de s'assurer que la substance de la Convention se trouvera reflétée dans les politiques nationales, qui ne se limitent pas à la violence de genre, mais représentent toutes les formes de violence. Les délégations de travailleurs mettent leur soutien pour la ratification de la Convention. Les recommandations également relatives aux dangers biologiques. Nous reconnaissons le besoin urgent d'avoir une protection globale pour les travailleurs et les communautés. En tant que travailleuse, je suis fermement convaincue que l'économie du soin, qui est de façon prédominante réalisée par les femmes, n'est pas suffisamment protégée ni représentée dans le monde du travail. Notre délégation voudrait qu'il y ait des normes suffisantes pour protéger nos travailleurs et nos communautés au cours des prochaines années. Le mouvement syndical se fonde sur la solidarité. C'est un des objectifs, notamment. C'est ce que nous disons dans notre langue. Une douleur pour l'un est une douleur pour d'autres également. Il s'agit de garder cela de façon pertinente pour les droits des travailleurs. Nous exprimons notre préoccupation pour la population du Myanmar. La guerre civile et la violence à l'égard des syndicalistes, des militants syndicalistes est totalement inacceptable. Nous soutenons les appels pour la reconnaissance du gouvernement d'unité en tant que gouvernement légitime du Myanmar. Nous exhortons l'OIT de montrer son engagement en faveur des droits fondamentaux par les processus pertinents. Nous nous associons à la cause de la 112e session pour mettre en œuvre de façon accélérée les conventions et recommandations connexes pour ce qui a trait aux mesures liées à la constitution de l'OIT. Notre délégation est préoccupée par la situation. Les Philippines ont été mis sous les feux des projecteurs pour de bonnes raisons. Depuis plus d'un an, après les conclusions de la mission tripartite de l'OIT, nous n'avons pas encore vu de mesures par rapport à la violation des droits des travailleurs et de la précarité prévalant pour les travailleurs philippins. Cela contribue à l'affaiblissement du système d'inspection de l'OIT malgré les revendications selon lesquelles l'hostilité envers les syndicalistes reste à l'ordre du jour aux Philippines. Le gouvernement crée l'impression que les choses s'améliorent pour les travailleurs. Mais si c'était le cas, pourquoi est-ce qu'un seul cas n'a pas été résolu par rapport à plusieurs dizaines de cas en examen ? Et tout ce qui se passe au niveau quotidien pour ce qui concerne le PNP, notamment la police nationale, les associations connexes, comment est-ce que les choses s'amélioreraient lorsque les recommandations de la mission de haut niveau n'ont pas été mises en œuvre ? Les recommandations n'ont pas donné lieu à des mesures, ni à l'établissement d'une autorité qui investiguerait sur ces violations. La mission créée par l'ordre 23 est totalement insuffisante. Parmi d'autres questions, c'est l'absence flagrante de participation des autres partenaires sociaux. Il n'y a rien de substantiel pour

l'instant. Il faut rendre justice pour que la liberté d'association soit véritablement effective. Les progrès en matière de liberté d'association sont interrompus parce que la mission n'a pas été entérinée par la majorité des travailleurs. Beaucoup des mesures qui visaient à aligner les lois, les pratiques sur les normes internationales ne trouvent pas de mise en œuvre et sont en retard au sein du Parlement et n'ont pas été considérées comme urgentes. Le président a dit qu'il allait réévaluer le mandat à la fonction de l'équipe spéciale et malgré toutes ces mesures visant à rendre apparentes seulement des mesures de mise en œuvre, cela n'est donc pas étonnant que rien ne se soit passé. Nous lançons un appel universel, y compris pour nos affiliés, pour tous ceux qui sont concernés. Ce ne sont que quelques domaines cruciaux que la délégation des Philippines aimerait mettre en exergue. [L'interprète signale que le texte n'avait pas été donné].

Mme Veronica Patricia Navia Tejada

Gouvernement (Bolivie (État plurinational de))

Monsieur le directeur général de l'OIT, mesdames et messieurs les présidents et vice-présidents de la CIT, mesdames et messieurs les représentants des travailleurs et des employeurs, nous avons écouté avec grande attention l'analyse et la vision critique du monde du travail présentée à l'occasion de l'ouverture de la 112e session de la CIT et en particulier les données relatives à la réduction du taux de chômage mondial qui ont légèrement baissé cette année de 0,1% exactement par rapport à 2023 et cela aurait été un reflet pour la vie de 183 millions de chômeurs dans le monde. Je saisis cette occasion pour faire la promotion de la politique adoptée par la Bolivie en fonction d'un principe qui a été défini et aussi d'autres résultats grâce auxquels le chômage dans notre pays n'est plus que de 4%. Notre modèle permet aux entreprises publiques de créer directement et indirectement des emplois à part le fait de contribuer au prélèvement de l'État. Cela permet d'entreprendre de nouvelles activités qui permettent de créer de nouveaux emplois. C'est un modèle économique qui suppose une continuité dans le processus de transformation sociale et économique, la promotion de l'industrialisation aussi. Je reprends à mon compte ce qu'a déclaré le directeur général de l'OIT à savoir que la pauvreté constitue un danger pour la prospérité. Nous confirmons absolument cette affirmation et c'est pourquoi ensemble nous devons réaffirmer notre engagement en faveur de la justice sociale. Cela aidera les travailleuses et les travailleurs à obtenir le respect de leurs droits grâce à la protection du travail et du droit au travail. Cela permet la stabilité du travail, le respect des droits au travail et surtout celui du droit au salaire, ce qui permet une existence digne et pour cela les employeurs, les travailleurs et bien entendu les autorités publiques jouent un rôle important. Nous refusons absolument l'existence de blocus unilatéraux injustifiés qui affectent de manière considérable nos économies. Je rappelle que le travail n'est pas une marchandise et par conséquent, il convient de se demander pourquoi certains secteurs considèrent que les travailleurs, qu'ils soient dépendants ou indépendants, constituent une force de travail et non pas un secteur agent de développement productif et économique du pays. Dans le travail d'analyse que nous devons effectuer ici à la conférence, nous devons réfléchir aux risques biologiques, à la jouissance effective des principes relatifs aux droits du travail, à l'économie du soin et pour cela, nous devons repenser la notion de justice sociale et sa portée. Il

faudra que cela prenne la forme, certes, de statistiques, mais surtout que cela se traduise en termes de prospérité des travailleurs et que cela permette la promotion de l'égalité de chance pour accéder au travail ainsi qu'une rémunération décente et dans mon pays, cela veut dire vivre correctement. Nous voudrions aussi rappeler brièvement qu'en tant que membres de l'OIT, nous avons fait part de notre opinion technique sur le droit de grève à l'occasion de la consultation organisée par la Cour internationale de justice et nous avons dit que si nous reconnaissons, en effet, pour tous les travailleurs, le droit de s'organiser en syndicat et aussi le respect de la part de l'État du droit de ces travailleurs de s'organiser, mais dans la pratique, nous devons aussi garantir le droit de grève interdisant toute poursuite, privation de liberté pour des actes accomplis dans le cadre des droits syndicaux, dans la mesure où ces mesures sont conformes aux lois promulguées. C'est là la seule façon qu'ont les travailleurs et les travailleuses de mener leur lutte. Merci beaucoup.

M. Gyula Pallagi

Travailleur (Hongrie)

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs, c'est un grand honneur pour moi que de m'exprimer devant vous lors de cette CIT de 2024 en tant que représentant des travailleurs hongrois. Cet événement revêt une importance spéciale dans l'esprit du tripartisme. En effet, nous nous réunissons pour chercher des solutions pour protéger les droits des travailleurs et créer un monde du travail décent. Permettez-moi d'exprimer le bureau de l'OIT à Budapest qui soutient notre travail. L'idée du contrat social qui sous-tend le respect des droits des travailleurs se fonde sur les principes de la dignité humaine et de la justice. Ce contrat est un accord mutuel qui garantit qu'en plus des droits civils et politiques, les droits sociaux tels que le droit à la prospérité économique et la sécurité, que chaque travailleur puisse réaliser ses obligations de façon sûre, dans des conditions équitables, bénéficient de la croissance économique. J'aimerais attirer votre attention sur deux points en particulier. Le premier, souligner l'importance de la SST. Un environnement sûr est un droit de l'homme fondamental qui ne peut être remis en question. Empêcher accidents et maladies sur le lieu de travail est non seulement nécessaire pour protéger la santé des travailleurs, mais également avantageux au niveau économique. En effet, investir dans la sécurité au travail, réduire les coûts à long terme pour les entreprises, augmente la productivité, promeut le développement durable. Garantir la conformité avec les normes de l'OIT est donc essentiel. En Hongrie, nous connaissons un grand nombre de défis dans le domaine de la SST. Nous voyons la question de la santé des travailleurs comme un fardeau administratif qui est un obstacle à la compétitivité et donc doit être démantelé plutôt qu'un droit fondamental des travailleurs. Par conséquent, nous considérons qu'il est nécessaire de maintenir les examens médicaux et les formations en matière de SST conformément aux normes de l'OIT au lieu de déréglementer les obligations des employeurs. Deuxièmement, j'aimerais aborder la question du dialogue social et de la participation des employeurs. En effet, comme le directeur général relève dans son rapport, le dialogue social est l'outil principal institutionnel pour renouveler le contrat social. Ce dernier ne peut être authentique que si les travailleurs participent activement au processus de prise de décision. Les mécanismes de négociation

collective et de dialogue social garantissent que les voix des travailleurs soient entendues et que les décisions prises soient équitables et justes. La participation des travailleurs augmente, la satisfaction au travail renforce, la démocratie sur le lieu de travail et contribue à la cohésion sociale. Néanmoins, en Hongrie, actuellement comme dans de nombreux autres pays, le dialogue social reste un mot creux. Alors que beaucoup de droits des syndicats ont été mis en danger, attaqués par le passé, nous ne sommes même pas à la table des négociations. Depuis l'absence de ce dialogue, comme un exemple de déréglementation en matière de SST le montre, cela va souvent main dans la main avec la violation des droits des travailleurs. Le renouvellement du contrat social doit donc être en lien avec l'établissement d'un dialogue authentique. Il est de notre responsabilité que de mettre en œuvre le concept de contrat social et de le traduire en actions concrètes. Cela demande une coopération étroite entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs. Ce n'est que grâce à cette coopération que nous arriverons à un monde du travail qui soit juste, équitable et sûr pour tous. Merci de votre attention et je souhaite à tous les participants de la conférence une session productive. Je vous remercie.

M. Igor Feketija

Gouvernement (Slovénie)

Monsieur le directeur général, excellences, mesdames et messieurs, j'ai le grand plaisir de participer au débat en plénière de cette année sur le rapport du directeur général sur le nouveau contrat social. Nous remercions le bureau du rapport bien établi et de l'occasion de contribuer au débat. Ce débat intervient très à propos étant donné les nombreuses crises, guerres, conflits armés qui entraînent tous un impact considérable pour le monde du travail. Les grandes transformations entraînées par la numérisation, les progrès technologiques, les changements démographiques et les crises climatiques assorties à d'autres aspects, la pauvreté, les inégalités, l'informalité, le travail précaire, les insécurités, le manque de protection sociale adaptée, le manque de confiance à l'égard des institutions internationales et la mauvaise distribution des progrès, tout cela, à notre avis, appelle effectivement à un nouveau contrat social. Comme souligné dans le rapport, le respect des droits de l'homme, y compris des droits au travail, se trouve au cœur du contrat social. La réalisation dans les faits des principes et droits fondamentaux au travail constitue une partie indispensable de la justice sociale. Et pourtant, un grand déficit continue d'exister dans la mise en œuvre de ce principe. Ces lacunes doivent être surmontées lors d'efforts conjoints avec une approche vigoureuse qui peut être renforcée encore par les décisions de la 110^e Conférence internationale du travail visant à inclure un environnement sain et sûr dans les principes et droits au travail fondamentaux de l'OIT. En tant qu'élément essentiel de l'histoire de l'OIT, ce résultat est devenu encore plus important dans le contexte des changements climatiques. Dans les circonstances de grande transformation du monde du travail, nous devons insister sur la protection du travail et assurer une bonne sécurité sociale. C'est là un des piliers du nouveau contrat social. La protection du travail et les systèmes de sécurité sociale doivent évoluer et s'adapter aux nouvelles réalités du monde du travail pour ne laisser personne de côté. Le dialogue social, comme on l'a vu ces dernières décennies, est essentiel pour assurer de bonnes solutions

face aux réalités de l'heure. Les systèmes de sécurité sociale se fondant sur la redistribution s'érodent peu à peu et sont sous pression des déficits publics et de l'endettement des pays, ce qui montre qu'il faut surtout s'intéresser à la pré-distribution, c'est-à-dire une meilleure distribution des fruits du travail et des progrès qui en découlent. Pour commencer, avant de permettre l'apparition d'inégalités, surtout grâce à de nouveaux modèles de propriété, celles de la propriété par les employés. Au niveau national, en Slovaquie, nous suivons de près les évolutions en consultation avec les partenaires sociaux et grâce à un grand débat public. Pour faire face aux conséquences négatives découlant du recours à des formes atypiques de travail, le gouvernement a récemment adopté des directives permettant de préparer une stratégie destinée à lutter contre la précarité, surtout face aux formes difficiles de travail. Cette stratégie inclura des mesures concrètes qui seront formulées au sein d'un groupe de travail composé des partenaires sociaux et d'experts. En outre, la réforme des pensions est aussi à l'examen. Une solution systémique est en cours d'élaboration et de débat dans le cadre d'une loi sur les pensions pour que le système de retraite devienne plus transparent et durable, tout en assurant des revenus suffisants pour ceux qui ne peuvent plus travailler. En conclusion, nous soulignons l'importance du mandat normatif de l'OIT pour faire face aux lacunes normatives et pour réagir face aux nouveaux phénomènes constatés dans le monde du travail. L'OIT, avec sa structure unique tripartite et son recours au dialogue social, est pleinement équipé et bien placé pour définir les normes au niveau international de nature à faire progresser la justice sociale. Monsieur le directeur général, nous sommes heureux de voir que le débat nourrira la discussion sur la contribution apportée par l'OIT au Deuxième Sommet mondial sur le développement social. L'OIT y apportera une contribution tripartite. Ce sommet sera l'occasion de faire face aux nouveaux événements et aussi à donner un nouvel élan en vue de la réalisation de l'agenda à l'horizon 2030. Nous devons faire le point des progrès accomplis en matière de justice sociale ces dernières décennies et en même temps relever les nouveaux défis dans le monde du travail et faire face aux défis persistants. Et sur ce point, nous estimons que la proposition constructive qui est l'initiative pour une charte mondiale des droits des travailleurs peut être une contribution utile de l'OIT au futur sommet social de 2025. Merci beaucoup.

M. Mohammed Attia Ibrahim Elfayoumi

Employeur (Égypte)

Au nom de Dieu le Clément, les miséricordieux, Monsieur le Président de la Conférence, Excellences, Messieurs et Mesdames les Ministres, Messieurs les représentants des employeurs et des travailleurs, Mesdames et Messieurs, Je suis heureux de souhaiter tout le succès à l'Organisation internationale du travail et de saluer son rôle constructif et son rôle de chef de file dans le domaine du travail. Et bien sûr, je souhaite tout le succès à notre conférence. L'Organisation internationale du travail ne cesse de fournir des efforts constructifs sur la base de sa structure tripartite. Et cela est le moteur principal de cette organisation dans tous ses domaines d'activité, à savoir l'établissement de politiques, de conventions de travail pour améliorer la productivité et pour améliorer le travail décent et ainsi que pour mettre en vigueur tous les droits et obligations de toutes les parties pour réaliser

les objectifs escomptés. La Conférence internationale du travail est l'un des outils principaux de l'OIT, lui permettant de réaliser l'harmonie et la coordination entre les parties tripartites. Nous avons pris connaissance avec intérêt du rapport du directeur général qui a pour titre vers un nouveau contrat social. Et ce rapport incarne une vision pour renforcer le travail décent et productif et durable pour la réalisation de la justice sociale, pour l'amélioration de l'égalité entre tous et le renforcement des libertés et de la sécurité économique. Ces différentes questions sont également discutées dans les différents points de la conférence et cela permet de faire face aux différents défis que connaît le monde. Parmi les thèmes abordés dans cette conférence, la protection contre les risques biologiques, les principes et droits fondamentaux au travail décent et l'économie du soin. Mesdames et Messieurs, la Confédération générale des chambres de commerce représente les employeurs de l'Égypte et cet organe est également membre des différentes organisations et entités commerciales, économiques, régionales et internationales qui œuvrent pour améliorer le dialogue social. Nous œuvrons et coordonnons nos efforts également avec les différentes parties responsables des activités du travail et bien entendu, l'Organisation internationale du travail est au premier plan de ces efforts de coordination. C'est un partenaire privilégié pour l'établissement des différentes législations du travail et également c'est cette organisation qui nous permet de mettre en œuvre les différents objectifs de travail décent, de sécurité et de protection nécessaires aux employeurs et aux employés pour parvenir au développement durable et à la stabilité économique. L'amélioration de la situation économique en Égypte est une réalité palpable. Elle est due aux efforts du gouvernement égyptien pour lancer de grands projets d'infrastructures qui sont la passerelle idéale pour créer des emplois pour les jeunes et le gouvernement a veillé également à lancer des projets de développement dans toute l'Égypte et cela est reflété par l'amélioration de l'industrie nationale et l'amélioration également des compétences des travailleurs sans oublier les besoins de l'entrepreneuriat et les besoins des petites, moyennes et micro-entreprises. D'autres projets ont également été lancés pour viser les différents secteurs et classes de la société et le gouvernement a également adopté plusieurs législations concernant le travail en coopération avec les travailleurs et les employeurs. Nous avons collaboré à l'établissement de la loi concernant les organisations syndicales, une loi qui a été promulguée en 2017 et également nous avons œuvré à la promulgation et à l'établissement de la loi sur les investissements qui permet d'apporter les motivations nécessaires au milieu des investissements pour faciliter le commerce et améliorer la gouvernance économique. Nous avons également apporté des garanties par cette loi aux investisseurs par le biais de la création du Haut Conseil du dialogue social dans le domaine du travail. Nous avons également collaboré à d'autres projets de loi. Mesdames et Messieurs, je dis à voix haute, pourquoi le monde est-il incapable de protéger le peuple de Palestine et empêcher ce génocide qui est perpétré à son égard avec haine et détermination ? N'est-il pas le moment que la Palestine devienne membre de plein droit dans l'Organisation internationale du travail ? Je vous remercie.

M. Marco Andrade Solis

Travailleur (Panama)

Madame la Présidente de la 112ème conférence de l'OIT, mesdames et messieurs les délégués, les délégués, au nom des travailleurs et du mouvement syndical du Panama, il est dans notre intérêt de dénoncer les violations flagrantes contre les droits des travailleurs et la liberté syndicales dans la République du Panama. Tout d'abord, je souhaiterais dénoncer que les comptes bancaires du principal syndicat de notre pays, Suntrax, affilié à la CONUSI, ont été bloqués, y compris ceux de sa coopérative Suntrax RL, qui est bientôt en faillite. Et ceci comme représailles à sa participation dans un mouvement patriotique contre le contrat minier qui viole pas moins de 25 articles de la Constitution du pays dans lequel il a été déclaré anticonstitutionnel le 28 novembre 2023. Il s'agit d'un délit écologique qui est commis contre l'exploitation minière dans une part importante du corridor biologique méso-américain. En plus de ce que je viens de mentionner, il faut ajouter la poursuite, la persécution et la poursuite en justice de dirigeants populaires, parmi lesquels la question des droits humains, de l'environnement, des agriculteurs, des étudiants, des pêcheurs, des syndicalistes qui ont participé à ce mouvement, y compris leurs dirigeants, Jaime Caballero de Suntrax et Diogenes Sanchez, de l'association des professeurs de la République du Panama ASOPROF. D'autre part, nous dénonçons que les autorités après avoir conclu et signé la deuxième convention collective avec les travailleurs de l'université réunis dans le syndicat national des travailleurs de l'Université de Panama, Syntup, après 8 mois de négociations et en plus, cela représente la principale avancée en matière de liberté syndicale dans le secteur public, eh bien, maintenant, on nie son application. Pour ce qui est des autres travailleurs du secteur public, ils se voient nier leurs droits à la négociation collective, n'ont pas la possibilité de rejoindre un syndicat, n'ont pas le droit de grève pour ce qui concerne les travailleurs du canal de Panama. Ces faits, qui ne sont pas isolés, seraient suffisants pour condamner le gouvernement du Panama de Laurentino Cortizo comme étant un État qui viole les droits des travailleurs et la liberté syndicale. Le nouveau gouvernement du président élu, José Raul Mulino, qui a été élu le 5 mai dernier, a déjà annoncé une série de mesures qu'il va prendre contre la population, parmi lesquelles la réactivation du projet minier, l'augmentation ou le relèvement de l'âge de la retraite pour les hommes et les femmes, l'augmentation des impôts, la réduction des pensions, mais aussi d'autres mesures liées à la caisse de sécurité sociale, la privatisation des fonds en compte individuel, la privatisation de l'eau, des mesures en matière de collecte et de traitement des déchets, la répression, la pénalisation des mouvements sociaux, etc. Tout cela provoquera, et c'est sûr, une confrontation du gouvernement de droite ultralibérale contre les intérêts de la classe ouvrière et de la population. Nous sommes contre cette situation. Nous vous demandons instamment que l'on retourne au mouvement syndical, que l'on puisse revenir à la convention collective, et nous exigeons également que la ministre du gouvernement respecte les droits des travailleurs à se syndiquer et que l'on nie plus la personnalité juridique. Vive le mouvement syndical du Panama et vive les syndicats. Je vous remercie.

Mme Ana Guezmes

Organisation des Nations Unies

La CEPAL présente ses salutations à la conférence, à son président, aux États membres, aux représentants des travailleurs et des travailleuses et des

organisations d'entreprise. Nous nous félicitons du rapport présenté par le directeur général pour un nouveau contrat social. Nous sommes heureux de la décision prise qui vise à inclure la discussion sur le travail décent et l'économie de soins au programme de la présente session de la conférence et nous sommes heureux de l'excellent rapport qui a été établi. Les États membres d'Amérique latine et des Caraïbes reconnaissent que les soins sont au cœur même des efforts de recherche d'égalité de genre, de durabilité de la vie humaine et de celle de la planète et du développement durable. Les États ont progressé au plan statistique et aussi en termes de système de soins et au bout de 47 ans de travail au sein de la conférence régionale sur la femme en Amérique latine et en Caraïbes, nous avons abouti au compromis de Buenos Aires, accord pionnier adopté en 2022, reconnu d'ailleurs dans le rapport de l'OIT. Dans ce texte, la région reconnaît qu'un travail fondamental, rémunéré ou non, est essentiel pour redonner vie aux économies et c'est aussi un droit des personnes et que les personnes ont le droit de soigner, d'être soignées et de se soigner elles-mêmes, cela sur la base des principes d'égalité, de solidarité, d'universalité et de responsabilité conjointes au plan social et de genre. Cependant, mesdames et messieurs, l'avenir nous a rejoints et la demande de soins s'est agrandie, étant donné les effets du vieillissement, des changements technologiques et climatiques. Le temps presse et il y a de moins en moins de personnes disponibles pour apporter des soins. C'est un phénomène qui affecte particulièrement les femmes et les jeunes filles et nous voyons se féminiser la pauvreté. Le dialogue social est essentiel, une société qui réorganise bien les soins, nous permet de progresser au plan éthique et, en outre, offre de grands changements dans le cadre du contrat social. C'est pourquoi l'investissement dans des politiques intégrées de soins dans une perspective de genre et de manière intersectionnelle, à part contribuer directement au bien-être et au développement durable, permet directement et indirectement de créer des emplois de qualité. Et nous le voyons d'ailleurs d'après les chiffres fournis par le Bureau et aussi au moyen des données recueillies par la CEPAL et l'OIT dans la région, au moyen du simulateur relatif aux soins. En outre, cela facilite l'insertion et la participation des femmes au monde du travail. Il est important aussi d'impliquer les hommes dans le système de soins. Tout cela crée des revenus pour l'État sous forme d'impôts et de contributions à la sécurité sociale. C'est une façon d'apporter une amélioration à l'ensemble de la société. L'économie du soin est un secteur clé de l'économie. C'est un secteur qui va faire l'objet d'une demande croissante. Et il faudra de plus en plus de travailleurs qui s'y intègrent dans des conditions de travail décent, avec une bonne formation et des garanties, y compris de rémunération conforme à des conditions de travail dignes et dans le respect du dialogue social. Face à la crise dans le monde des soins que nous connaissons, dans notre région aussi, la CEPAL est prête à apporter son appui à l'OIT et aux mandants tripartites. Comme l'a dit le secrétaire exécutif de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes, M. José Manuel Salaza-Xirinachs, ce n'est pas le moment d'apporter des changements timides ou progressifs, il faut être ambitieux et apporter des transformations. C'était une citation. Conformément à ce qui est dit dans le rapport déjà cité, nous demandons que l'économie du soin fasse partie des sujets traités par les indicateurs relatifs au travail du soin. Nous sommes prêts à contribuer aux activités menées pour aboutir à une macroéconomie du soin et à une véritable politique permettant de

progresser. Il faudra aussi permettre des congés parentaux qui durent plus longtemps à l'avenir. Mesdames et Messieurs, les décisions qui résulteront de la présente conférence seront décisives pour nous permettre de répondre aux espoirs et aux demandes des générations actuelles et futures. Nous devons assurer le bien-être des peuples d'Amérique latine. Comme l'a rappelé le représentant du Mexique, le soin fait partie des biens communs de l'humanité. C'est essentiel pour assurer la justice sociale. Nous ne sommes pas seulement en époque de changement, nous sommes là face à un changement d'époque. C'est pourquoi la CEPAL demande que l'on passe à une société du soin qui inclut le soin à la personne et le soin pour la planète. Il faut assurer un équilibre entre la vie de l'homme et de la planète. Ainsi, nous pourrions espérer un avenir meilleur pour tous et toutes. Merci beaucoup.

M. Marcelo Abi-Ramia Caetano

Association internationale de la sécurité sociale

Monsieur le Président de la Conférence internationale du travail, Monsieur le Directeur général de l'OIT, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs. C'est un grand plaisir pour moi que de m'exprimer devant tous les délégués de cette 112e session de la CIT et d'étendre les salutations des membres de l'Association internationale de la sécurité sociale AISS. Réunir 333 institutions membres de 163 pays est une gageure et l'AISS est la seule organisation mondiale pour les institutions de sécurité sociale et les départements gouvernementaux. Il s'agit d'y partager les connaissances et d'habiliter les réseaux pertinents. Le mandat ainsi de l'AISS a été, depuis sa création sous les auspices de l'OIT en 1927, de promouvoir le développement des systèmes de sécurité sociale dans le monde. J'aimerais féliciter le Directeur général pour son rapport devant cette 112e CIT et pour son leadership consistant à convoquer le monde du travail, les gouvernements nationaux et les acteurs internationaux autour d'une question cruciale, comment renouveler le contrat social qui est, et c'est un fait, sous une pression grave sur la base de la justice sociale, du dialogue social et des valeurs et objectifs qui sous-tendent le travail de l'OIT et qui sont d'une importance cruciale dans un monde de crise et de mutation. Le rapport du Directeur général et les débats de cette CIT sont autant d'orientations cruciales pour nous tous pour aller de l'avant et à l'aube du sommet social mondial de 2025. J'aimerais faire écho au Directeur général et souligner le fait que renouveler le contrat social consiste à investir dans les populations, ce qui inclut, et c'est important, des investissements dans leur capacité à garantir l'emploi et des vies productives et leur capacité à jouir d'une protection contre les risques de perte de revenus et protection à l'âge de la retraite. La justice sociale et l'investissement dans les populations sont au cœur même de la sécurité sociale et ont été des principes sous-jacents de l'AISS depuis sa création. Pour promouvoir ces principes, l'AISS a travaillé aux côtés de l'OIT et d'autres partenaires internationaux dans l'expansion des systèmes de sécurité sociale dans le monde. Aujourd'hui, pour soutenir de façon effective les individus et les sociétés pour faire face aux transitions, aux changements démographiques, aux transformations du marché du travail, aux changements du cours de la vie, aux incertitudes, aux crises, les systèmes de sécurité ont évolué et multiplié leurs fonctions. La protection des revenus reste, et cela ne fait aucun doute, un pilier fondamental. Néanmoins, l'objectif des systèmes de sécurité sociale modernes consiste à autonomiser les

populations, à investir dans la santé et l'emploi et à soutenir la résilience et cela a été une des priorités clés pour l'AISS et ses institutions membres. S'assurer que les systèmes de sécurité sociale jouent un rôle crucial pour un nouveau contrat social, nous devons redoubler d'efforts pour combler les écarts de couverture en matière de protection sociale qui touchent beaucoup trop de travailleurs dans le monde. Il y a des exemples positifs de progrès dans l'extension de la protection sociale sur la base de politiques et d'approches de mise en œuvre innovantes. Néanmoins, nous devons redoubler d'efforts et notre collaboration doit accélérer les progrès pour garantir que ce nouveau contrat social ne soit pas seulement une réalité pour quelques privilégiés, mais pour tous les travailleurs et tous les groupes de population dans le monde entier. La coalition mondiale pour la justice sociale revêt une importance cruciale à cet égard. Après avoir été une des premières organisations à rejoindre la coalition mondiale l'année dernière, l'AISS s'engage à promouvoir et à contribuer à son programme. Mesdames et messieurs, l'AISS et ses membres sont plus que jamais engagés d'être aux côtés de l'OIT et à travailler vers la justice sociale et à contribuer à des efforts transversaux pour faire du nouveau contrat social une réalité telle que proposée de façon si opportune par notre estimé directeur général. Je vous remercie.

M. Atle Høie

IndustriALL

Mesdames et messieurs, je m'exprime au nom d'une organisation qui rassemble 130 pays, représentant plus de 150 pays dans divers secteurs. Il n'y a pas de justice sociale dans les pays en guerre ou dans les pays subissant une grave oppression. Je commencerai par l'Ukraine. La guerre russe en Ukraine se poursuit depuis déjà plus de deux ans. Des centaines de milliers de personnes ont été tuées ou blessées et cela ne va pas se terminer prochainement. Malgré cela, nous appelons le gouvernement de l'Ukraine à ne plus utiliser la guerre comme prétexte pour affaiblir le monde du travail et nous l'appelons à reprendre le dialogue social. La guerre a entraîné un lourd bilan pour l'industrie. La population vit dans la crainte constante et il faut que la vie reprenne normalement à la fin de la guerre. Au Bélarus, nous exigeons du gouvernement qu'il cesse la répression des syndicats et libère immédiatement tous les dirigeants et activistes syndicaux soumis à des violations de leurs droits syndicaux et civiques. Nous sommes très inquiets face aux conditions inhumaines dans lesquelles ils se trouvent en prison, y compris sous la torture. Nous appelons l'OIT à exiger au titre de l'article 33 que le gouvernement applique les recommandations de la commission d'enquête. Il est impératif que le gouvernement publie un rapport sur la situation sanitaire des prisonniers et permette une mission tripartite qui visiterait les prisonniers. Au Myanmar, le régime militaire a tué plus de 4000 personnes, arrêté près de 26 000 personnes et empêché le fonctionnement des organisations de la société civile, y compris des syndicats. L'interdiction des syndicats, l'absence de la liberté syndicale ont entraîné des conditions de travail déplorables pour la plupart des travailleurs. Cela a été étayé par les constatations de la commission d'enquête de l'OIT. Il est impossible de travailler normalement sous la dictature militaire. Nous continuons d'exiger que les entreprises cessent de financer ce régime et qu'elles quittent ce pays. Nous considérons qu'il est inacceptable que des pays de l'Union européenne continuent

d'accorder des préférences commerciales à ce pays et nous renouvelons notre appel à l'Union européenne pour qu'elle revoie sa politique à l'égard du Myanmar. L'Union européenne doit cesser ses politiques de commerce des armes et cesser son appui au régime et, au contraire, aider ceux qui luttent contre ce qui est fait. En Argentine, nous condamnons dans les termes les plus vifs l'attaque menée par le nouveau gouvernement et par ceux qui appuient le gouvernement de Milei contre les droits syndicaux et sociaux. Nous exigeons du gouvernement qu'il cesse de violer les conventions 87 et 98, en particulier les attaques contre le droit de grève et la criminalisation de la protestation sociale. Il devrait également cesser de démanteler les sociétés publiques et le financement de la santé, des universités, de l'éducation, de la science et de la culture. Et enfin, nous déplorons les attaques menées contre le droit de grève dans de nombreux pays. À l'OIT, les représentants des employeurs ont jeté le doute de manière honteuse sur ce droit depuis près de dix ans. Le droit de grève est protégé par la Convention 87 de l'OIT en vertu du principe de liberté syndicale. Les organes de supervision de l'OIT ont défini des orientations à cet égard, et cela depuis plus de 70 ans. La défense de la liberté syndicale est essentielle. Divers syndicats ont déploré les attaques menées contre le droit de grève, et l'année dernière, le Conseil d'administration a saisi la Cour internationale de justice pour obtenir un avis consultatif. Nous appelons tous les gouvernements à se mettre du côté des travailleurs et à appuyer la position des syndicats devant la Cour internationale de justice. Et enfin, je reviendrai à la question de la Palestine demain, mais je reviens de Palestine. Je suis rentrée la semaine dernière et je répète notre appel pour une Palestine libre et indépendante dans ses frontières et avec le droit de siéger ici à cette table et à d'autres tables internationales. Merci beaucoup.

Mme Christine Nathan

Commission internationale catholique pour les migrations

Merci, Madame la Présidente. Le monde a besoin d'un engagement renouvelé pour le soin, la création, la solidarité au sein même de la communauté humaine. Monsieur le Président, la Commission internationale catholique pour les migrations, CICM, est ravie de faire cette déclaration lors de la 112e session de la CIT en réponse au rapport du directeur général. Depuis 1951, la CICM a servi les migrants et les réfugiés dans le monde entier par son réseau étendu de conférences d'évêques catholiques et autres partenaires catholiques et de la société civile, par le plaidoyer mondial et des aides humanitaires directes et programmes de réinstallation dans les pays connaissant une situation migratoire complexe et en matière de réfugiés également. Nous mettons le plus grand respect dans le droit et la dignité de nos bénéficiaires et nous le plaçons au centre de nos efforts, quelles que soient leurs confessions, races, ethnies ou nationalités. Nous sommes particulièrement préoccupés par rapport aux tentatives mondiales, régionales, nationales et locales d'établir des régimes autocratiques, de limiter la démocratie et le multilatéralisme et de promouvoir une discrimination fondée sur la religion, la race, l'ethnie dans différentes parties du monde. Il ne fait aucun doute sur le fait que les plus vulnérables sont ceux qui paient le prix le plus fort, y compris les migrants forcés, les réfugiés, les travailleurs informels. Cette année, le rapport du directeur général met l'accent sur la revitalisation du contrat social. Il pose la question de la façon dont ce contrat peut être renouvelé dans tous les secteurs pour créer la justice

sociale et la mettre au cœur même d'une paix durable, de possibilités égales et d'une transition juste vers des sociétés plus durables. Ce cadre s'aligne sur notre vision et la CICM aimerait souligner les réflexions suivantes qui alimentent un contrat social renouvelé devant l'audience estimée que vous êtes. Les migrants, les réfugiés, les familles connaissent des obstacles significatifs pour répondre à leurs besoins les plus basiques. Il est crucial de faire avancer l'accès aux droits fondamentaux que sont l'éducation, des chances égales en matière d'emploi avec des salaires justes, des soins de santé physique et mentale, le logement et une alimentation qui soit nutritive. La migration ne doit pas être considérée seulement comme une urgence. Qu'elle soit involontaire ou un choix délibéré, la migration est en lien direct avec les complexités que sont la mondialisation, la démographie, les droits de l'homme et le développement. Dans de nombreux contextes, le travail peut contribuer de façon importante à l'intégration des migrants et à leurs familles, mais aussi à la participation active aux biens communs de la communauté. Les migrants contribuent de façon importante aux sociétés qui les accueillent. Au cours des sept dernières années, la CICM a accueilli ou lancé une initiative mondiale intitulée « L'avenir du travail, le travail après la pandémie », en collaboration étroite avec des organisations catholiques et d'autres acteurs d'organisations confessionnelles et communautaires dans différentes parties du monde. Nous aimerions mettre sur la table cette approche élaborée par ces partenaires connus comme « le soin, c'est du travail, le travail, c'est du soin ». Nous sommes convaincus que le travail doit être au cœur même de la transformation. Pour répondre à cet appel de soigner notre maison commune de plus, le soin, c'est une façon d'être, de faire, d'exister, ce qui implique de la dignité, de la générosité, la liberté, mais aussi la responsabilité. Le soin est une expérience humaine profondément spirituelle. Elle est toujours inspirée par la préoccupation de l'unité, d'être un, aussi bien au niveau humain que spirituel. Le travail comme activité de transformation consiste donc en une composante essentielle du soin. Permettez-moi également de souligner que la CICM est un partenaire de la Coalition mondiale pour la justice sociale et s'engage sur cette plateforme multilatérale. Pour conclure, permettez-moi de me tourner vers le message du Pape François, adressé aux participants à la consultation « le soin, c'est du travail, le travail, c'est du soin », délivré le 8 mai 2024. Et je cite « le monde a besoin d'un engagement renouvelé, une nouvelle composante sociale qui nous lie tous, les jeunes, les plus vieux, pour la création et la solidarité, une protection mutuelle au sein de la communauté humaine. » Fin de citation. Je vous remercie, Monsieur le Président.

Mme Ruth Wilkinson

Institution de la sécurité et de la santé au travail

Madame, Mesdames et Messieurs les délégués, les invités, les observateurs, Mesdames et Messieurs, la justice sociale et la durabilité sont notre vision d'un monde au travail sain et sûr. Cela fait partie de notre mission et c'est notre stratégie. L'institution de la Sécurité au Travail, IOSH, s'est engagée à faire avancer cette cause comme partie du Pacte mondial pour la justice sociale. En tant qu'organisme professionnel mondial qui s'occupe de la sécurité et la santé des travailleurs au travail, nous estimons que le travail décent dans des conditions de liberté, d'égalité,

de sécurité et de dignité humaine est essentiel pour le bien-être humain. C'est ce qui va paver la voie d'un futur durable. Nous savons très bien qu'il y a plus de 2 milliards de travailleurs qui n'ont pas de protection sociale, dont beaucoup, y compris les enfants, sont économiquement, socialement mais également politiquement marginalisés. Ils sont soumis au travail forcé et à des conditions précaires. Le travail sain dans des conditions sûres et saines donne des conditions pour des individus et les communautés qui seules à ces conditions-là pourront prospérer. Nous voulons ainsi faire nôtre l'éthique de l'ODD8 avec un environnement de travail qui soit sûr et sain, créant des emplois décents pour les populations, la planète et la prospérité. Nous recommandons ainsi une approche pragmatique pour accélérer le progrès, mettant en œuvre le programme du travail décent au niveau des pays. Afin d'y parvenir, les parties prenantes devraient faire leur collaboration, la prise de décisions collectives et les actions mesurables promouvant la justice sociale, les principes et les droits fondamentaux et le travail décent. Nous avons besoin de stratégies commerciales qui soient plus durables, nous devons faire de normes du travail décent, des parties incontournables de tous les accords commerciaux. Nous avons besoin également d'entreprises qui soient plus responsables socialement et qui feront de la santé et de la sécurité des personnes leur priorité. Alors qu'un nouveau pacte social est ce que nous revendiquons de la part de l'OIT, pour pouvoir aborder les inégalités majeures et les défis de notre monde, le contenu doit en être la sécurité au travail, la santé et le bien-être comme fondement même des entreprises qui sont socialement durables. Il faut améliorer la protection de tous les travailleurs, y compris ceux qui sont dans des groupes désavantagés, ceux qui sont vulnérables, ceux qui sont particulièrement vulnérables à une exclusion du marché du travail et de chômage de long terme, et ceux qui font face à des défis en croissance lorsqu'ils se rendent au travail, lorsque leurs conditions de travail sont extrêmement instables et dangereuses. Tous les acteurs doivent faire leur, ce besoin de collaboration, de cohérence politique et de décision collégiale pour créer des actions faisant avancer une transition juste pour permettre la justice sociale, un travail décent et les principes fondamentaux et des droits au travail. Ce n'est qu'ensemble que nous pourrons promouvoir un plus grand progrès. La justice sociale doit être le cœur même d'une croissance durable et équitable pour tous. Merci.

Mme Lorraine Sibanda

StreetNet Internationale

Merci, madame la présidente. Je m'appelle Lorraine Sibanda, je suis la présidente de Streetnet International, une alliance mondiale de vendeurs de rues et de marchés qui existe déjà depuis 20 ans et qui représente plus de 750 000 travailleurs de l'économie informelle dans le monde. J'aimerais commencer par me féliciter du rapport du directeur général de l'OIT, qui stipule clairement que nous avons besoin de renouveler le contrat social en prenant en compte les besoins des travailleurs de l'économie informelle et en encourageant le dialogue social inclusif. C'est louable de voir que l'économie informelle est prise au sérieux par cette auguste organisation internationale, même si de nombreux gouvernements continuent de faire comme si cela n'existait pas. En effet, étant donné que les vendeurs de rues et de marchés ne sont pas reconnus sur le plan légal, nous n'avons

pas accès à la protection sociale et aux services de soins appropriés. Dans de nombreux pays, la plupart des vendeurs de rues sont des femmes, et ce sont bien souvent elles qui gagnent le pain de la famille. Elles sont forcées d'amener avec elles leurs enfants sur leur lieu de travail, et cela a pour résultat de nombreux enfants qui grandissent sur les marchés, bien souvent sans infrastructures de base, et qui sont exposés à la violence et au harcèlement, ainsi qu'à toutes sortes de dangers. Moi-même, j'ai commencé en tant que vendeur dans les rues lorsque je n'avais que six ans. De nombreux parents accompagnent leurs parents, étant donné qu'ils n'ont pas accès au centre qui prendrait soin de leurs enfants. En outre, nous avons également besoin de services de santé et de sécurité appropriés. Les vendeurs de rues et de marchés exercent dans les espaces publics urbains, mais nous ne disposons pas de l'infrastructure appropriée. Chaque jour, nous sommes exposés aux infections, aux déchets contaminés et à l'air pollué. Travailler dans la rue, ce n'est pas facile, et bien souvent, nous en payons de notre santé et parfois même de nos vies. Non seulement nous souffrons physiquement de ces mauvaises conditions de travail, mais nous sommes également soumis à un harcèlement psychologique des autorités qui nous accusent de diffuser des maladies et qui nous persécutent pour faire notre travail. Lorsqu'au moment de la pandémie, nous sommes rapidement adaptés, nous sommes devenus des agents de santé publique. C'est un rôle, d'ailleurs, qui n'a pas été reconnu de façon appropriée par les gouvernements. Les vendeurs de rues et de marchés sont exposés aux dangers biologiques. C'est une question de droits humains et de droits au travail, également de régulations urbaines. Les autorités doivent pouvoir rendre des comptes et doivent assurer que ces travailleurs ont accès à la protection sociale et au service de santé professionnel. En outre, nous souffrons également de handicaps ou d'infections liées à l'âge et nous ne pouvons compter que les uns sur les autres, ce qui augmente le fardeau de soins pesant sur nos familles et nos communautés qui vivent déjà dans des conditions difficiles et sans protection sociale ou juridique. Notre solidarité nous a permis de nous maintenir en vie, mais vu notre contribution aux économies nationales, il est tout à fait inacceptable que nous ne disposions pas des services de soins appropriés durant notre vie. C'est un impératif que d'assurer des services de soins de haute qualité à tous les travailleurs, notamment à ceux de l'économie informelle, afin que nous ne fassions pas que survivre, mais que nous puissions également nous épanouir. Je me félicite une fois encore du rapport du directeur général, qui souligne l'importance du dialogue social inclusif et qui reconnaît les vendeurs de rues et de marchés en tant que travailleurs. Cela va nous permettre d'assurer notre santé et notre sécurité. Nous sommes convaincus qu'il est essentiel d'adopter une convention sur les dangers biologiques qui serait complétée d'une recommandation et qui définirait de façon explicite les responsabilités des autorités publiques vis-à-vis des travailleurs autonomes dans les espaces publics, tels que les marchands de rues et de marchés, notamment nos collègues qui ramassent les déchets. Nous félicitons la conférence de l'OIT de se concentrer sur ce sujet important des dangers biologiques et du soin qui ont un impact énorme sur la vie quotidienne des vendeurs de rues et de marchés. Nous continuerons à faire entendre nos voix au cours de ces forums de haut niveau, car il n'y a rien pour nous sans nous. Je vous remercie.

M. Walter Merkis

Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas

Nous venons en plénière à aborder le rapport du directeur général qui nous invite à travailler en vue d'un pacte social renouvelé basé sur la justice sociale et c'est un appel qui arrive à un moment assez paradoxal où le président argentin a dit publiquement que la justice sociale c'est tout à fait aberrant parce que c'est enlever à quelqu'un pour donner à quelqu'un d'autre. En Argentine, les travailleurs et travailleuses, mais dans les universités en particulier, nous sommes en train de vivre une perte de droits accélérée en raison d'un gouvernement qui ne reconnaît pas les droits de l'organisation internationale du travail et qui viole les conventions internationales. Il a opéré la tentative d'opérer via un décret d'urgence qui est freiné actuellement par la Cour constitutionnelle qui voulait dire affaiblir les droits individuels et collectifs. De la même façon, le Parlement est saisi d'un projet de loi qui est appelé la loi fondamentale qui, s'il devait être adopté, démantèlerait encore plus la protection. Pour défendre nos droits, les travailleurs et travailleuses des universités, nous avons fait partie d'une marche historique qui, il y a à peine un mois, a réuni plus d'un million et demi de travailleurs et de personnes dans le pays entier pour mettre un frein au projet de définancement de l'université. Mais nous sommes malheureusement en train de vivre des réductions salariales de plus de 60% ces six derniers mois. L'acte le plus cruel a été le fait de déloger les maires de la place du mois de mai de cette place. Les travailleurs universitaires ont passé plus de six mois sans toucher leur salaire en Argentine. Nous avons besoin plus que jamais de l'appui énergique de l'OIT pour mettre un cadre et une limite à ce conflit ouvert qui est prévu par le gouvernement et à remettre au cœur de notre pays le tripartisme. Mais le problème des salariés des universités ne se limite pas à l'Argentine. Au Guatemala, ils ont arrêté et jeté cinq travailleurs en prison qui représentaient un syndicat de l'université Saint-Charles qui exerçait leur droit de grève. Au Panama, nous vivons également une régression dû au refus du gouvernement d'enregistrer une convention collective qui avait été négociée par les travailleurs membres d'un syndicat universitaire. Au Brésil, les syndicats universitaires sont en train de faire grève avec une mobilisation massive dans le pays entier pour revendiquer un meilleur salaire. Au Honduras, les autorités universitaires tentent d'éviter ou d'empêcher l'accès à l'université au secrétaire général du plus grand syndicat universitaire. Madame la Présidente, nous nous engageons en faveur de la construction d'une vraie coalition qui permet de promouvoir la justice sociale. Nous misons sur le caractère universel des droits humains et des droits des travailleurs qui le sont également. Mais il est nécessaire de créer un nouveau contrat social qui prenne la forme d'actions concrètes et solidaires. Aujourd'hui, plus que jamais, nous avons besoin d'être unis. Nous avons également besoin de l'appui de tous dans le monde. Nous ne pouvons pas permettre que l'injustice sociale continue à avancer. La lutte des gens que je représente, c'est une lutte pour l'avenir de l'université, pour l'avenir de l'éducation publique et pour un monde meilleur et plus juste. Dans toutes nos mobilisations, au cœur même de chaque travailleur et de chaque travailleuse, il y a l'espoir d'un meilleur lendemain. Et nous nous engageons en faveur de la justice sociale. Ça, c'est le pilier sur lequel nous allons construire notre avenir. Ensemble, nous y

parviendrons. Je voudrais saisir l'occasion d'être en plénière pour saluer, en ce jour tant particulier, le 15e anniversaire de la création de notre Confédération, Confédération des syndicalistes universitaires des Amériques, et envoyer nos salutations cordiales et confraternelles à tous ceux qui continuent à lutter pour la justice sociale. Merci.

Mme Adriana Paz Ramirez

Fédération internationale des travailleuses domestiques

Mesdames et Messieurs les délégués de la 112e Conférence internationale du travail, la Fédération internationale des travailleurs domestiques vous salue. Nous représentons un demi-million de travailleurs représentés en 88 syndicats dans 68 pays du monde. Nous nous félicitons du rapport du directeur général ainsi que de l'inclusion de la discussion sur le travail décent et l'économie du soin dans l'ordre du jour de la conférence. Le soin permet à la vie d'exister et il est nécessaire pour les humains, pour que les sociétés et les économies fonctionnent. Il est également essentiel pour l'avenir du travail décent. Le soin, c'est du soin payé et non payé, du soin direct et indirect tel que cela est présenté dans le rapport de l'OIT sur le travail décent et l'économie du soin. Cette discussion montre qu'il y a des inégalités profondes, notamment pour les pays du Sud global. Et ces inégalités s'expriment par différents statuts socio-économiques, par différentes positions de pouvoir qui sont bien souvent utilisées pour exploiter des femmes, des femmes migrantes ou des migrants travaillant dans l'économie informelle. Le soin inégal engendre de la pauvreté, des inégalités structurelles et nuit au bien-être de ceux qui doivent recevoir ces soins. Les travailleurs domestiques sont un pilier de l'économie du soin. Et si l'on ne prend en compte que les travailleurs qui sont embauchés par des ménages et ils ne représentent que 25% des travailleurs domestiques du monde alors que nous sommes des millions. Les travailleurs domestiques ont une longue tradition d'organisation et de mobilisation pour faire reconnaître ces différentes formes de travail en tant que travail et pour faire valoir nos droits. Le travail du soin est un travail et la Convention 189 sur le travail décent pour les travailleurs domestiques promeut d'ailleurs le travail décent pour les travailleurs domestiques. Et cette convention doit être au cœur de tous les programmes et de toutes les politiques au niveau national. En dépit de la contribution des travailleurs domestiques à l'économie du soin, les sociétés continuent de ne pas leur accorder la valeur nécessaire. On les considère bien souvent comme manquant de compétences et si on les compare avec les autres salariés, on voit que les travailleurs domestiques ont des salaires plus bas et moins de prestations de protection sociale. Bien peu de travailleurs domestiques ont un contrat de travail et bien souvent les congés maternité ne sont pas appropriés. Les droits des travailleurs domestiques sont donc bafoués. Cela doit changer pour refléter le rôle inestimable que nous avons dans les économies, les sociétés et pour que les travailleurs domestiques puissent jouir de leurs droits. La convention sur les travailleurs domestiques n'a été ratifiée que par 36 pays. Cela montre le défi qu'il y a à réformer ce secteur. Cette convention doit être au cœur de toutes les politiques nationales. Le travail domestique est un travail du soin et doit être reconnu en tant que tel. Nous devons être reconnus comme des prestataires de soins et nous devons être protégés au titre de conditions égales. La formalisation du travail domestique doit être une

priorité. Nous devons avoir accès à différentes formations et notre travail doit être rémunéré de façon équitable. Le soin est un droit humain, le droit de fournir du soin, le droit de recevoir des soins et cela doit pouvoir se faire dans des conditions de travail décentes. Le soin est un bien public et il doit se fonder sur la solidarité, l'équité et la solidarité ainsi que sur le leadership des pouvoirs publics. Nous devons protéger les travailleurs domestiques et les couvrir avec les réglementations de protection sociale, leur donner le statut qu'ils méritent dans le pays de destination. Les accords bilatéraux doivent se fonder sur la Convention 109 et les travailleurs domestiques et migrants doivent avoir accès à la liberté d'association, à la non-discrimination, au salaire égal, à l'accès à la justice et à la protection contre les violences sexistes. En outre, les travailleurs domestiques remercient la direction de l'OIT pour le travail fourni sur la question du soin mais il reste encore beaucoup de travail au bureau. Le bureau qui doit continuer à mener les travaux pour l'élaboration de directives parce que le travail domestique est le travail qui permet toutes les autres formes de travail. Donc il faut que vous preniez soin de ceux qui prennent soin de vous. Merci.

M. Emad Hemdan

Fédération arabe des ouvriers du pétrole, des mines et industries chimiques

Au nom de Dieu le Clément, le Miséricordieux, Mesdames et Messieurs, la Fédération arabe des travailleurs du secteur pétrolier, des mines et des produits chimiques considère que l'OIT joue un rôle prépondérant dans le monde du travail. En effet ces programmes et ces recommandations constituent un socle de protection pour nous et nous aspirons à avoir davantage de politiques mises en œuvre. Nous voulons également approfondir cette culture du travail et renforcer les principes de solidarité et de coopération entre les gouvernements, les employeurs et les ouvriers. Nous aimerions également nous féliciter du rapport du Directeur Général dans lequel Monsieur le Directeur Général expose une question très importante dans le monde du travail. Ce rapport est intitulé « Vers un contrat social renouvelé » et ce rapport invite les travailleurs, les gouvernements et les employeurs à travailler ensemble et de manière approfondie dans tous les domaines du travail pour faire face au défi du chômage, de l'absence de protection et de couverture sociale pour des millions de travailleurs de par le monde. Le Directeur Général a présenté des chiffres à l'appui et a appelé donc à faire preuve de plus de solidarité et à présenter des programmes de couverture sociale et de protection tout en approfondissant le dialogue social entre les mandants. Il s'agit là d'un des objectifs fondamentaux de la Commission sur la liberté syndicale de l'Organisation du travail arabe qui fait partie de la Ligue arabe et dont je suis président. Nous appelons également à approfondir ce dialogue et à traiter le fossé au niveau de l'emploi. En effet, on estime que les personnes qui sont au chômage aujourd'hui atteignent 402 millions de personnes en 2024, aujourd'hui donc. En dépit du plan de développement durable pour 2030, nous assistons à un ralentissement dans la lutte contre la pauvreté, contre le chômage, et ainsi le nombre de travailleurs qui sont dans le secteur informel a augmenté de 1,7 milliard de personnes en 2005 à 2 milliards de personnes en 2024. Mesdames et Messieurs, il est important de parler de ce qui se passe en Palestine aujourd'hui. Alors que nous sommes aujourd'hui en train de prononcer ces discours, des centaines, des milliers

de personnes tombent aux mains de l'entité sioniste. Des centaines et des milliers de personnes trouvent la mort et sont blessées. Il s'agit là d'une guerre brutale à l'encontre du peuple palestinien. Alors qu'on parle de l'avenir du travail et du travail décent et des libertés, nous assistons aujourd'hui à une guerre atroce contre le peuple palestinien qui fait fi de tous les principes de l'humanité. Cela nous pousse aujourd'hui à assumer nos responsabilités éthiques, humanitaires et même professionnelles. Nous devons vraiment prendre des mesures contre l'entité israélienne et nous devons assister sur les points suivants et les constantes suivantes. D'abord, suspendre Israël de l'OIT. Deuxièmement, imposer des sanctions contre cette entité d'occupation. Troisièmement, accorder à la Palestine le statut de membre à part entière de l'OIT. Quatrièmement, permettre l'acheminement de l'aide au peuple palestinien qui a droit à vivre dans sa terre. Mesdames et Messieurs, nous appelons l'OIT à formuler des programmes de développement pour les travailleurs en Syrie, au sud Liban, qui font face également à ces guerres israéliennes. Nous pensons également à d'autres pays qui sont en proie à la guerre, comme la Libye, le Soudan, dont plus de la moitié de la population a quitté sa terre suite à la guerre atroce qui a lieu là-bas. À cet égard, nous aimerions exprimer notre appréciation au rôle du président de l'Égypte et du peuple égyptien également, qui soutient la cause palestinienne. En effet, le leadership du président Abdel Fattah El-Sisi continue de construire la Nouvelle République et de faire front commun avec nos confrères arabes face aux plans sionistes qui entraînent toute la région arabe dans la guerre, dans la destruction. Et c'est pour cela que nous insistons sur le rôle de la communauté internationale pour arrêter ces guerres et pour insister sur le travail, l'intégration économique et pour mettre fin à la destruction, le terrorisme et l'occupation. Nous insistons également sur des mesures prises en Égypte, comme le fait de rehausser le salaire minimum et d'élargir la couverture sociale à tous les travailleurs et les retraités. Je vous remercie.

Mme Clémence Otekpo

Coordination internationale de la jeunesse ouvrière chrétienne

Madame la présidente, merci de nous accorder ce temps de parole. Permettez-moi de vous remercier, de me donner l'occasion de commenter le rapport du directeur général au nom de la coordination internationale de la jeunesse ouvrière chrétienne, qui représente des jeunes travailleurs dans plus de 40 pays répartis dans le monde. Nous félicitons le directeur général pour son rapport, dans lequel il aborde la nécessité de renouvellement du contrat social. En tant que mouvement d'éducation populaire, qui opère depuis bientôt 100 ans dans le domaine du travail décent, nous partageons le constat que la justice sociale mondiale ne pourra se réaliser sans travail décent. Pourtant, force est de constater que de trop nombreux travailleurs partagent aujourd'hui des expériences de travail qui ne les respectent pas, ne respectent pas leurs qualités de travailleurs, leur capacité à pourvoir à leurs besoins essentiels, leur volonté de construire un projet de vie. Jean Luc de Madagascar, âgé de 24 ans est un jeune qui a été recruté par un recruteur mauricien pour venir travailler à l'Île Maurice, mais le recruteur n'a pas tenu ses promesses. En arrivant à Maurice, Jean Luc n'a pas eu le travail promis et se retrouve à transporter des sacs d'aliments d'un entrepôt pour les charger dans un véhicule. En plus de cela,

il ne reçoit pas le salaire minimum qui à Maurice est de 16 000 roupies mauriciennes. Le recruteur a également confisqué ses papiers, ce qui l'empêche de sortir de peur d'être arrêté par la police. Son téléphone lui est également donné de façon sporadique selon les bons vouloir de l'employeur. Cette situation nous interpelle car Jean Luc est venu à Maurice dans l'espoir d'être mieux traité financièrement et humainement mais se voit prisonnier dans un pays étranger et sa dignité en tant que travailleur et migrant est bafouée. Alexandro, d'Espagne, 27 ans, a deux diplômes supérieurs, l'un en sport et l'autre en insertion sociale. Il travaille depuis l'âge de 17 ans, bien qu'il n'ait réussi à signer de contrat qu'à l'âge de 21 ans. Depuis lors, il a eu des contrats horaires d'au maximum 10 heures par semaine. Actuellement, il est employé dans la même entreprise avec 3 centres de travail différents. Leurs heures de travail sont de 4 jours par semaine, 2 heures les lundis et mercredis et 4, les mardis et jeudis, dans 2 centres différents. Il explique que les conditions de travail sont d'une temporalité absolue. Chaque jour est totalement différent du précédent. Il est difficile de concilier la vie professionnelle et la vie personnelle en raison du déplacement continu et du peu de travail qu'ils offrent. Il ne souhaite pas montrer du doigt son entreprise en particulier, car les conditions sont les meilleures possibles au vu de la situation. Pour l'instant, il ne voit pas du tout l'avenir, parce que ses conditions de travail actuelles et celles qu'il a eues jusqu'à présent ne lui permettent pas de penser à une possible émancipation. A l'arrivée du mois de septembre, tous ses horaires de travail changeront à nouveau et il devra changer totalement le rythme de sa vie en fonction de ce qu'on lui propose. Comment accepter qu'il existe une génération de jeunes qui vivra pire que ses parents ? Dans notre mouvement, depuis notre Conseil international de 2021, les mouvements nationaux ont pris l'initiative de réfléchir et de travailler ensemble. semble sur l'immigration des jeunes. Le rapport explique que notre expérience du travail est une partie importante de notre identité, et nous partageons ce constat. Mais quelle identité se construit pour ceux qui n'ont pas accès à l'éducation, au travail, ceux qui sont déshumanisés par les tâches du quotidien et les cadences ceux pour qui travail rime avec survie et pas avec projet d'avenir. Nous voyons, nous aussi, les injustices qui nourrissent la perte de confiance, l'apathie ou la révolte. Des acquis sociaux autrefois durement gagnés sont remis en cause au bénéfice de l'économie. Des revenus et des gains sont générés, mais sont concentrés entre les mains d'une riche poignée d'individus. Beaucoup doivent se contenter d'un niveau de vie insuffisant malgré leur investissement au travail. Les lois et réglementations existent, mais le processus de contrôle ne permet pas d'assurer leur observance au détriment de beaucoup de travailleurs qui ne peuvent voir leur situation se sécuriser. Le travail, activité transformatrice qui devrait contribuer aux soins et à la dignité de l'humain, ne remplit pas son rôle. Les travailleurs doivent se voir garantir effectivement le droit de se réunir et de s'organiser. Ils doivent se voir garantir le droit à la protection sociale pour ne pas être malmenés par les difficultés de la vie. Ils ont besoin d'un salaire décent pour vivre d'une éducation et se former et évoluer. Nous encourageons l'OIT à œuvrer pour la création d'un cercle vertueux qui replace l'humain au centre et ne laisse personne de côté. Nous croyons aux intérêts convergents, en l'intelligence collective et à la capacité de faire ensemble et soulignons de nouveau l'importance de poser dès aujourd'hui les jalons d'un contrat social qui permette un système de société viable. Je vous remercie.

Mme Suntaree Saeng-Ging

HomeNet International

Merci beaucoup Madame la Présidente. Merci de me permettre de me prononcer ici aujourd'hui dans cette plénière. Je m'appelle Suntaree H. Saeng-Ging et aujourd'hui je suis devant vous avec un message fort et urgent représentant environ 1,2 millions de travailleurs qui travaillent dans les domiciles, représentés par l'association HomeNet International qui est un réseau d'organisations avec 75 affiliés éparpillés dans 33 pays. Cette année, à la CIT, nous montrons notre solidarité avec les travailleurs et travailleuses du domaine des soins et appelons à des services de soins de qualité abordables et accessibles pour toute la force du travail, et en particulier les 147 millions de femmes qui travaillent à domicile. Les femmes qui travaillent à domicile sont souvent invitées à travailler dans les domiciles, elles travaillent chez elles, elles jonglent entre le travail, prendre soin de leurs enfants, de personnes âgées, malades, faire le ménage, faire la lessive, faire la cuisine et tout cela dans le même environnement qui est tout à fait fragile en raison d'un travail qui n'est pas du tout réparti de façon équitable. C'est ni sûr, c'est pas idéal et cela compromet leur productivité et leur bien-être. Pendant la pandémie de la COVID-19, beaucoup de femmes qui travaillaient à domicile ont été en réalité évincées de leur travail en raison de leurs responsabilités vis-à-vis des leurs trop lourdes. Le travail qui est fourni par ces femmes n'est ni reconnu, ni récompensé. Nous exigeons un travail décent et le soin comme un droit fondamental en tant que travailleurs. A cette conférence internationale du travail, la 112e, nos demandes sont au nombre de trois. Reconnaissance des travailleurs à domicile en tant que travailleurs, la ratification et la mise en œuvre de la convention de l'OIT 177, la convention sur le travail à domicile et la recommandation de l'OIT 204 concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle par tous les Etats membres de l'OIT. Deux, l'accès à une prise en charge des enfants abordable, accessible et de qualité et des personnes âgées qui doit faire partie de la protection sociale de base accessible à tous ceux qui travaillent, y compris dans le secteur informel, à domicile, les vendeurs de rues. Appuyer, promouvoir les coopératives de tous les travailleurs qui travaillent à domicile et de tous les travailleurs du secteur informel pour leur fournir une prise en charge des enfants de qualité, une prise en charge des personnes âgées de qualité et une prise en charge à long terme. Si nous sommes sérieux à propos du travail décent et de la participation de femmes à la force de travail, le moment est venu d'agir, de reconnaître. Merci.

Mme Diana Carolina Galindo Poblador

Gouvernement (Colombie)

Merci beaucoup Madame la Présidente. Le gouvernement s'est engagé en vue du dialogue tripartite. Tentons de faire avancer les dossiers qui doivent permettre de créer plus d'emplois, mais sans aggraver la précarité. Il y a plus d'un million de nouveaux emplois en Colombie, et les réformes ont été accompagnées par l'Organisation Internationale du Travail, ce qui, justement, nous a permis d'avancer avec respect, avec fermeté, pour arriver à mettre en œuvre les normes internationales en matière de droits humains, mais également avec une position

claire. Les organismes les plus représentatifs et les syndicats ont participé activement à la rédaction d'un texte qui a été présenté devant le Congrès National de la République. Il est essentiel que nous devons parvenir à un engagement tripartite qui permette d'assumer avec responsabilité, comme le fait le gouvernement, ses efforts pour mettre fin au secteur informel. Nous pensons que grâce à ces politiques publiques, nous allons pouvoir créer des vraies politiques publiques et garantir les droits sociaux. Ce gouvernement a permis que les travailleurs puissent avoir accès à tous les droits, et en particulier aux droits à la protection sociale et à la sécurité sociale. Il est évident que les droits humains ne pourront être exercés en tant que travailleurs que lorsque il y aura liberté d'association et liberté syndicale. Alors, pourquoi est-ce qu'il n'y a pas encore eu d'avancée dans ce domaine? Il est essentiel que l'on renforce les organisations syndicales où il y a eu plus de 15 000 faits de violations à l'encontre des travailleurs. Le gouvernement, lui, s'est engagé sur la voie d'un syndicalisme qui permet de responsabiliser les entrepreneurs afin de permettre que l'économie croisse, mais que le développement, lui, soit durable. Nous voulons continuer les efforts ensemble afin de reconnaître les bonnes choses que fait ce gouvernement et permettre à ce que nous avons en commun de continuer. La Colombie s'est engagée en faveur d'un travail décent pour tous. Merci beaucoup.

Mme Béatrice Lestic

Vice-président travailleur (France)

Merci Madame. Ceci conclut donc notre liste d'orateurs pour la séance. Avant de conclure nos travaux, je souhaite vous rappeler que la journée de demain débutera dans la matinée par une brève séance plénière qui sera consacrée à la présentation, à la discussion et à l'adoption du premier rapport de la Commission des Affaires Générales. Le Président annoncera ensuite le vote sur l'abrogation des quatre conventions telles que prévues au point 7 de l'ordre du jour de cette conférence. Le vote sera ouvert demain midi et il sera clos à 18h. Les résultats du vote seront annoncés vendredi matin. Nous lèverons alors cette courte séance plénière pour laisser place à la séance spéciale sur la situation des travailleurs des territoires arabes occupés. Je vous rappelle que l'inscription sur la liste des orateurs de cette séance spéciale est close depuis hier mardi 4 juin à 18h. Je tiens à vous remercier pour vos contributions aux travaux d'aujourd'hui. La séance est à présent levée.

► Jeudi, 06 June 2024

M. Alexei Buzu

Président (République de Moldova)

Chers délégués, Mesdames et Messieurs, Chers collègues, j'ouvre la séance consacrée à l'examen de l'annexe au rapport du directeur général sur la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés. Pour commencer, permettez-moi de faire quelques remarques. Cette séance se tient suite à une décision prise par le Conseil d'administration lors de sa 350e session en mars 2024. Il avait été décidé à l'époque de recommander à la Conférence internationale du travail lors de cette 112e session de mener un débat sur l'annexe au rapport du directeur général sur la situation des travailleurs dans les territoires occupés et ce, dans le cadre d'une séance spéciale. Telle qu'approuvée lors de la session du Conseil d'administration et telle que cela a été réaffirmé lors de la séance d'ouverture de cette conférence à travers l'adoption du document ILC 112 D1, cette séance se tiendra conformément aux mêmes modalités et conditions que celles qui s'appliquent à des séances spéciales portant sur le même sujet qui se sont tenues par le passé. L'objectif d'une telle discussion est de servir d'orientation à l'Office et au directeur général s'agissant d'actions de suivi à donner dans le sillage des résultats présentés dans le rapport. Nous venons de nous rappeler la commémoration du 80e anniversaire de l'adoption de la déclaration de Philadelphie. Une paix durable peut être établie seulement si elle peut se fonder sur la justice sociale. À cet égard, je pense que nous pouvons contribuer de façon significative à l'atténuation de la souffrance de la population dans les territoires arabes occupés ainsi que son impact dans la région. Notre débat pourra peut-être faciliter ces efforts déployés par la communauté internationale afin d'apporter assistance concrète aux personnes touchées. Je suis bien conscient de la sensibilité du débat d'aujourd'hui à la lumière des événements tragiques qui se produisent à Gaza. Afin de pouvoir mener un échange en toute ouverture et dans un esprit constructif, j'invite tous les orateurs à adopter un langage parlementaire afin d'éviter des commentaires et des attaques personnelles. Notre objectif à tous et à toutes doit être d'identifier les mesures qui soient à même d'assister et d'aider les travailleurs et les entreprises touchées. Je vous remercie de votre compréhension. Par ailleurs, je souhaite informer la conférence de certains arrangements concernant cette séance spéciale qui font partie de la prérogative du président et des bureaux de la conférence. Le bureau de la conférence a décidé d'établir ces arrangements au titre de la consistance, de l'objectivité et du respect des intérêts légitimes de toutes les parties prenantes. Ils se conforment, ces arrangements, aux décisions prises lors de séances spéciales préalables et devront contribuer au succès de ce débat extrêmement important. Tout d'abord, s'agissant du temps de parole, les interventions sont limitées à trois minutes, trois minutes, conformément aux formalités de procédure établies selon le document ILC 112 D1 approuvé à notre séance d'ouverture. Pour rappel, le temps de parole a été publié dans le programme quotidien. Il est très important de respecter le temps de parole qui vous est impartie afin de donner à tous les orateurs la possibilité de s'exprimer. Deuxièmement, s'agissant des demandes d'un droit de

réponse pendant cette séance, les délégués peuvent demander un droit de réponse sur un point spécifique mentionné dans une allocution qui mentionne leur propre gouvernement. Ce droit de réponse ne peut pas aller au-delà de deux minutes et sera octroyé une fois seulement à la fin de la séance. Il est entendu que le président peut limiter à deux minutes ou plus encore le droit de réponse s'il y a un grand nombre de déclarations. Il n'y aura pas de droit de réponse au droit de réponse. Par ailleurs, il est inutile d'interrompre le débat afin de demander un droit de réponse. Si un délégué souhaite répondre à un commentaire spécifique, il en informera le président de la conférence en se rendant à la tribune ou en contactant le greffier. Le droit de réponse sera octroyé par le président qui, avec l'aide du greffier, pourra décider du moment où le droit de réponse peut être exercé. Quatrièmement, si un délégué souhaite présenter une motion d'ordre s'agissant du règlement intérieur, il peut le faire depuis la salle. Enfin, je souhaite aussi dire un mot au sujet des organisations non gouvernementales qui se sont inscrites à ce débat, qui pourront prendre la parole uniquement sur l'autorisation du bureau de la conférence. Mes collègues et moi, nous sommes entendus sur le fait que, en principe, ces organisations pourront s'exprimer à la fin de la séance dans l'ordre d'inscription et seulement si leurs discours ne font pas durer la séance spéciale au-delà de 6h30. Avant d'ouvrir le débat, je souhaiterais donner la parole au directeur général du BIT, Monsieur Gilbert Fossoun Hougbo, afin de pouvoir présenter l'annexe à son rapport au sujet des travailleurs dans les territoires arabes occupés. Avant cela, je souhaite vraiment vous exhorter tous et toutes. Nous sommes dans un monde où plus personne ne respecte des règles. Respectons tous et toutes les règles de l'échange respectueux les uns envers les autres. Je vous remercie. Monsieur le directeur général, lorsque vous serez prêt, évidemment, je vous donne la parole. Merci.

M. Gilbert Hougbo

Secrétaire général de la Conférence

Merci beaucoup, Monsieur le Président. Monsieur le Ministre, Président de la Conférence, Mesdames et Messieurs les Vice-présidents de la Conférence, Excellences, délégués, chers délégués, Mesdames et Messieurs, cette séance découle d'une décision prise par le Conseil d'administration. Le Conseil d'administration a décidé de proposer que l'annexe du rapport du directeur général sur la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés fasse l'objet d'un débat lors de la 112e CIT. Aujourd'hui, nous nous réunissons afin de discuter des questions urgentes auxquelles font face ces travailleurs. Nous cherchons des solutions viables afin d'améliorer les conditions dans lesquelles évoluent les travailleurs et pour trouver la façon dont nous pouvons restaurer les principes de justice et d'équité pour tous. Vos opinions, vos contributions seront essentielles à l'heure de nous acheminer vers ces objectifs. Dans le sillage des atrocités épouvantables commises par le Hamas contre Israël et suite à la guerre implacable menée par Israël, le marché du travail à Gaza s'est complètement effondré. Aujourd'hui, Gaza est en ruine. Les vies sont éclatées, il n'y a plus de travail. Les droits du travail ont été anéantis. Les travailleurs et les salariés se trouvent dans des conditions de plus en plus compliquées. Les entreprises ferment et des centaines de milliers d'emplois ont été perdus. Mon rapport à cette conférence brosse un

tableau bien accablant. Je dois vous dire que cette année a été l'année la plus difficile pour les travailleurs palestiniens depuis 1967. Jamais auparavant la situation n'a été aussi grave. Permettez-moi maintenant de rappeler le contexte dans lequel je produis mon rapport ici pour la CIT. La résolution a été adoptée en 1980 lors de la 66e Conférence internationale du travail. Cette résolution exprimait une forte inquiétude s'agissant de l'intensification de la politique de colonisation d'Israël. La résolution mettait en lumière les conséquences économiques et sociales des colonies et l'effet néfaste qu'elles avaient sur les droits du travail et l'emploi des travailleurs dans les territoires arabes occupés. À cette époque, donc il y a 44 ans, on comptait quelques 100 000 colons israéliens qui se trouvaient un peu partout dans les territoires occupés. Aujourd'hui, la Cisjordanie compte quelques 700 000 colons. Comme vous le trouverez dans mon rapport, la situation à Gaza est particulièrement catastrophique. La perte de vie civile palestinienne a atteint une dimension que l'on n'a jamais vue au préalable sur le territoire palestinien. Des familles entières ont été anéanties, les enfants ont été traumatisés et sont blessés à vie. Les personnes se sont vues refuser l'accès à des biens de base nécessaires à leur survie. La plupart des travailleurs et des salariés ont été déplacés, souvent à plusieurs reprises. La plupart d'entre eux sont aujourd'hui sans foyer. La plupart des lieux de travail sont aujourd'hui détruits. Le marché du travail, déjà profondément écorné par 17 ans de blocage, a été remplacé pour la plupart par des activités consacrées à la survie. Nous estimons que plus de 200 000 emplois ont été perdus à Gaza depuis octobre de l'année dernière. Ceci représente plus de deux tiers de l'emploi total tel que décompté avant le 7 octobre 2023. Les pertes de revenus à Gaza se montent aujourd'hui à plus de 3 millions de dollars américains par jour. La misère à Gaza s'étend dans l'ensemble de la Cisjordanie. La Cisjordanie qui subit les effets, l'impact de la situation à Gaza. L'accès au marché du travail israélien... est interdit à la plupart des Palestiniens. En même temps, la violence des colons et les restrictions de mouvements asphyxient les activités économiques. L'économie de la Cisjordanie, et j'inclue Jérusalem-Est, se trouve maintenant dans une crise très grave. Le PIB baisse rapidement. Un grand nombre d'entreprises ont réduit leurs horaires de travail et ont licencié des travailleurs. Le taux de chômage a plus que doublé. Il est passé de 12,9 % au troisième trimestre 2023 à 27 % à la fin de l'année 2023. La participation au marché du travail a décliné de façon considérable. Un grand nombre de chômeurs et de chercheurs d'emploi sont aujourd'hui découragés et ont quitté le marché du travail. Le travail en Israël était une façon de survivre pour un grand nombre de Palestiniens. Mais l'accès quotidien à Israël par le biais des points de contrôle, des checkpoints et des passages ont toujours été accompagnés de trajets longs et pénibles. Depuis octobre de l'année dernière, quelques personnes seulement ont accès à Israël. Et comme cela a déjà été décrit dans d'autres rapports à cette conférence, le nombre de travailleurs palestiniens employés en Israël et dans les colonies a connu une augmentation ces dernières années. Toutefois, les conditions de travail des travailleurs palestiniens en Israël sont profondément inquiétantes. Le régime d'octroi de permis de travail ainsi que les pratiques d'intermédiaires qui y sont associées devraient être réformées. En attendant, dans le Golan syrien occupé, qui est au contact aussi des hostilités de ces derniers mois, on sent une inégalité de traitement, puisque les façons de vivre et de travailler sont aujourd'hui menacées par un nombre toujours plus élevé de colons

israéliens. Le marché du travail des citoyens dans le Golan occupé est en transition aujourd'hui vers des activités non agricoles. Excellences, en ces temps sombres, l'OIT a été appelée à faire face aux défis sur le terrain. Une chose apparaît clairement, l'OIT a un rôle important à jouer. Son savoir-faire et son approche basée sur les droits est aujourd'hui demandée. Cette année, mon rapport prévoit des recommandations à son chapitre final. Parmi un certain nombre de recommandations, je souligne le besoin que l'on a aujourd'hui de planifier le redressement de la Palestine grâce à la création d'emplois et une approche basée sur les droits, tout en continuant de fournir une réponse humanitaire. La création d'emplois et le travail décent doivent être au centre du redressement et de la reconstruction de l'infrastructure et des services. En même temps, les initiatives de protection sociale doivent être étendues rapidement. Le dialogue social sera alors essentiel, à l'heure de planifier et de mettre en œuvre des mesures de relance et de résilience. Les droits du travail doivent être garantis. Évidemment, rien de cela ne sera possible tant qu'il y aura violence sur le terrain, tant que la guerre continuera et que les otages ne seront pas libérés. Excellence, vous le savez, l'OIT a déjà travaillé de concert avec des organisations de travailleurs et d'employeurs afin d'apporter assistance en temps et dans des situations d'urgence. Nous continuons d'évaluer et de faire rapport sur la situation du marché du travail. Je souhaite réitérer que nous sommes prêts à travailler avec toutes les parties selon une méthode tripartite afin de préparer le terrain pour une relance solide. Notre programme de redressement pour les territoires arabes occupés fournit un cadre à plusieurs étapes sur la base de la recommandation 205, mais ce programme requiert un soutien financier externe. Enfin, je suis convaincue qu'il y a un moyen, même à court terme, un moyen donc pour permettre aux travailleurs palestiniens en Israël de reprendre leur travail. Une conclusion d'un accord autorisant cela pourrait, à mon avis, constituer une étape essentielle. La justice sociale sera la façon de sortir de ces crises protéiformes et interdépendantes qui touchent les territoires arabes occupés. Ceci est un appel à l'action pour nous tous et toutes, individuellement et collectivement. Je vous remercie.

M. Alexei Buzu

Président (République de Moldova)

Merci, M. le directeur général, à présent. Nous allons ouvrir le débat sur l'annexe du rapport du directeur général sur la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés. Et pour commencer, je donne la parole aux représentants de la Palestine. Madame Dahadha, ministre du Travail. Madame, je vous en prie, vous avez la parole.

Mme Enas Dahadha

Gouvernement (Palestine)

Excellence, Monsieur le président de la conférence, Mesdames et Messieurs les vice-présidents, Excellences, Mesdames et Messieurs, Je m'adresse à chacun d'entre vous et je vous présente nos salutations d'entrée de jeu au nom des trois mandants de Palestine, nous tenons à remercier et féliciter le directeur général de l'OIT, M. Gilbert Houngbo, de la poursuite de son engagement à envoyer une mission

d'établissement des faits en Palestine et dans les territoires arabes occupés et aussi d'avoir établi l'annexe au rapport annuel sur la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés. Et nous remercions également le conseil d'administration de l'OIT d'avoir organisé cette séance spéciale permettant de discuter l'annexe au rapport du directeur général. Mesdames et Messieurs, depuis près de 40 ans, les directeurs généraux de l'organisation ont envoyé des missions d'établissement des faits pour déterminer la situation des travailleurs palestiniens et des travailleurs dans les autres territoires arabes occupés. Et les rapports, au fil des années, sont devenus des documents historiques rappelant les faits se déroulant sur le terrain. Mais ces rapports n'ont pas entraîné de mécanismes ou de plans pouvant être mis en œuvre et, par conséquent, l'économie palestinienne reste l'otage d'une économie d'occupation. Les indicateurs reflétant le marché du travail montrent bien la gravité de la crise pour nos travailleurs. Depuis des années, les travailleurs de Palestine, ceux qui travaillent sur le marché israélien de l'emploi, sont les victimes de graves violations de leurs droits et de violations des normes internationales de travail, même des normes israéliennes de travail, et cela encore à ce jour. Les travailleurs palestiniens continuent de perdre trois à quatre heures par jour simplement pour pouvoir franchir les points de passage et subir les vérifications et les points de contrôle humiliants pour atteindre leur lieu de travail. Nos travailleurs en Palestine continuent de travailler dans des circonstances et des conditions qui ne sont pas celles du travail décent. Ces conditions ne reflètent pas les notions de santé et de sécurité au travail. Les postes de travail en Israël sont devenus des pièges mortels pour nos travailleurs, qui continuent de verser un tiers de leurs revenus à des intermédiaires qui travaillent sous surveillance de l'État d'occupation. En outre, les travailleurs de Palestine ne reçoivent pas de salaire égaux à ceux des Israéliens et ils ne reçoivent pas non plus d'indemnisation pour leurs heures supplémentaires. Les autorités d'occupation continuent de faire la rétention de très nombreux salaires, et cela depuis les années 1970. Mesdames et messieurs, le rapport du directeur général de cette année se présente à l'issue de longs mois d'une guerre de génocide lancée par l'armée d'occupation contre notre peuple palestinien. Le rapport montre la réalité en présentant une image tragique de l'économie palestinienne ravagée. Elle reflète les indicateurs du marché du travail qui n'ont pas d'équivalent partout dans le monde. Le directeur général, dans sa présentation du rapport, a dit, et je le cite, la justice sociale ne sera jamais possible sous l'occupation, l'occupation doit cesser. Oui, effectivement, l'occupation doit cesser. Notre peuple et l'ensemble du monde libre le disent aussi, l'occupation doit se terminer. Mesdames et messieurs, le directeur général a bien fait de présenter en annexe de son rapport ses recommandations et ses conclusions. Nous demandons que ces mesures deviennent des mesures concrètes dans la réalité au moyen de programmes et d'interventions urgentes indispensables pour mettre un terme à l'hémorragie et pour apporter un secours, une aide et permettre un redressement économique. Et surtout, c'est après cette guerre de génocide lancée depuis plus de huit mois par l'armée d'occupation qui a provoqué le quasi-effondrement de notre économie. Mesdames et messieurs, je n'entrerai pas dans le détail de la situation économique en Palestine ni sa façon d'être reflétée dans les indicateurs sur le marché du travail. Le rapport du directeur général le décrit de manière très précise. Nous, en Palestine, en tant que représentants des trois

mandants au processus de reconstruction, partis au processus de reconstruction et au nom du ministère du Travail de Palestine, appelons à ce que l'on poursuive la discussion du rapport annuel du directeur général, ici à la CIT, et que l'on souligne l'importance du suivi des recommandations présentées par le directeur général. Nous demandons aussi une coordination pour veiller à ce qu'une commission spéciale technique assure ce suivi. Deuxièmement, nous demandons la présentation d'un document qui reflète les progrès accomplis dans la mise en œuvre des recommandations, et cela par le biais des réunions du conseil d'administration. Troisièmement, nous demandons à l'OIT de créer une commission chargée de mettre un terme aux pratiques israéliennes menées contre nos travailleurs et que cela soit adressé aux employeurs israéliens, surtout pour ce qui est de la liberté de déplacement et de la sécurité dans les déplacements, et de mettre un terme à l'exercice des fonctions des intermédiaires pour que nos travailleurs puissent travailler dans des conditions décentes. Quatrièmement, nous demandons que l'on oblige Israël à reconnaître les droits des travailleurs palestiniens qui les ont accumulés depuis les années 70 et que ces fonds soient versés à leurs bénéficiaires légitimes conformément à un accord passé entre les deux parties. Cinquièmement, Israël a violé toutes les conventions internationales en appliquant des mesures collectives contre nos travailleurs qui ont été licenciés de leur poste de travail et dont les revenus ont été confisqués, ainsi que leur salaire. Et à cet égard, nous soulignons le droit de nos travailleurs de disposer de leurs rémunérations et de bénéficier d'indemnités, étant donné le chômage qui découle des mesures appliquées par Israël. Sixièmement, nous demandons que l'on œuvre pour obliger Israël à transférer les fonds pertinents à l'autorité palestinienne, étant donné que ces fonds continuent d'être utilisés pour des motifs politiques, et cela affecte les revenus des responsables de notre État et aussi du secteur privé en Palestine. Les agents de l'État palestinien ne sont pas rémunérés depuis plus de deux ans ou bien n'ont reçu qu'une partie de leurs revenus. 150 000 travailleurs de cet ordre n'ont pas du tout reçu de revenus. Septièmement, nous demandons que l'on appuie un fonds destiné aux travailleurs et aux employeurs de Palestine affectés par la guerre menée contre la Palestine, fonds qui a été créé grâce à l'Organisation arabe du travail et à ses décisions. Cela est tout à fait urgent et nécessaire de manière à assurer un financement des revenus destinés à des centaines de milliers de Palestiniens, cela au moyen de programmes et projets menés en faveur de nos travailleurs et de nos employeurs, en particulier pour les petites entreprises, pour les PME et les TPME. Mesdames et messieurs, œuvrons de concert pour offrir l'espoir aux travailleurs de Palestine. Il est temps que nous agissions. Il est temps que l'OIT s'exprime pour mettre un terme à toutes les violations conduites contre les travailleurs. Il est temps de mettre au point un mécanisme qui apporte un appui urgent à nos travailleurs et contribue à leur apporter un revenu. Il est temps de redonner vie à notre économie ravagée grâce aux recommandations de l'OIT. L'OIT peut le faire. Je vous présente à nouveau mes salutations et merci de m'avoir écouté.

M. Hassan Mohamed Hassan Shehata

Gouvernement (Égypte)

En nom de Dieu, le clément, le miséricordieux, M. le Président, je prononce cette déclaration au nom du groupe arabe. J'aimerais profiter de cette occasion pour

remercier M. le directeur général pour ce rapport. M. le Président, cette session se tient alors que la catastrophe humanitaire ignoble et sans précédent se poursuit dans la bande de Gaza et ce car Israël poursuit sa guerre illégale et son agression brutale contre la bande de Gaza. Israël et la puissance occupante est responsable de bombardements, de meurtres, d'épurations ethniques. Elle a utilisé des armes prohibées internationalement contre le peuple et les travailleurs palestiniens. Elle a également détruit volontairement les infrastructures et causé le déplacement forcé d'un million de Palestiniens qui sont aujourd'hui des déplacés internes. La puissance occupante a également entravé l'acheminement d'aides humanitaires pour rendre la bande de Gaza non viable. M. le Président, ce rapport apporte une évaluation de la situation actuelle tragique des travailleurs dans les territoires arabes palestiniens, une situation qui est la plus difficile pour les travailleurs palestiniens depuis le début de l'occupation. Le rapport montre qu'Israël continue ses violations des droits des travailleurs dans les territoires arabes occupés. Le marché du travail s'est effondré, l'activité économique s'est arrêtée et le chômage a atteint des niveaux sans précédent. Et les infrastructures ont également été endommagées à hauteur de 20 milliards de dollars. Le marché du travail en Cisjordanie a également été largement impacté et 300 000 emplois ont été perdus. L'occupation a renforcé les contraintes sur la mobilité des travailleurs et les décès liés aux accidents de travail dans le secteur de construction israélien ont augmenté de 33%. La violence des colons extrémistes a également augmenté avec l'expansion coloniale illégale dans les territoires arabes occupés. Nous condamnons, en tant que pays arabe, la poursuite par Israël de sa guerre barbare contre la bande de Gaza. Nous dénonçons tous ces crimes et ces violations du droit international. Et nous condamnons le refus d'Israël de recevoir la mission annuelle de l'organisation. Et nous demandons aux mandants de pousser Israël ou d'assumer leur responsabilité d'abord en demandant à Israël de respecter ses obligations conformément au mandat de l'OIT et de demander aux BIT et aux mécanismes de surveillance d'évaluer le respect d'Israël de ses obligations, notamment vis-à-vis des travailleurs palestiniens ou des travailleurs dans les territoires arabes occupés, et de respecter ce qui découle des conventions fondamentales du travail, notamment la convention 111 pour la discrimination emploi et profession et les conventions 155-187. Nous appelons également la puissance occupante à apporter des compensations à tous les travailleurs palestiniens dont les autorisations de travail ont été annulées de façon arbitraire, comme il faut également compenser ces travailleurs pour les dommages matériels ou moraux à cause des détentions arbitraires et mauvais traitements. Il faut également que le bureau puisse apporter 5 000... puisse apporter une aide à 5 000 Gazaouis sans abri en Cisjordanie. Il faut également apporter des aides humanitaires pour les travailleurs qui sont affectés par la guerre et pour leurs familles. Nous demandons également à l'organisation de prendre des mesures nécessaires pour aider les mandants dans les territoires arabes occupés. Il faut également que l'agression se termine en adoptant une vision qui se concentre sur la coopération avec les bailleurs de fonds internationaux. Il faut également qu'Israël libère les recettes douanières et fiscales qui sont retenues et qui ont empêché l'autorité palestinienne d'honorer ses engagements, notamment pour ce qui est de payer les salaires des fonctionnaires publics. Nous appelons le directeur général à visiter les territoires arabes occupés. Et nous appelons également le directeur

général à apporter un exposé au conseil d'administration pour ce qui est de la mise en œuvre des recommandations. Nous appelons également les mandats de l'organisation à renforcer le statut de membre de la Palestine pour que celui-ci soit aligné à la résolution de l'Assemblée générale des Nations unies. Nous demandons également à Israël de respecter la légitimité internationale et de mettre en œuvre les résolutions de la CIG et de la CPI et toutes les résolutions de l'Assemblée générale et du Conseil de sécurité pour garantir les droits arabes sans entrave et pour mettre en œuvre le mandat de l'organisation. Merci beaucoup.

M. Pecsteen De Buyts

Gouvernement (Belgique)

Monsieur le Président, j'ai l'honneur de m'adresser à vous au nom de l'Union européenne et de ses États membres. Les pays candidats, Macédoine du Nord, Monténégro, Serbie, Albanie et Ukraine, ainsi que les pays de l'AELE, Islande et Norvège, membres de l'espace économique européen, s'associent à cette déclaration. Nous remercions le directeur général de son rapport sur la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés. L'Union européenne ainsi que ses États membres sont profondément préoccupés de la situation humanitaire catastrophique qui sévit à Gaza, ainsi que ses effets disproportionnés sur les civils et notamment les enfants. Nous sommes profondément inquiets aussi du risque imminent de famine à cause d'un manque d'accès à l'aide. Nous sommes consternés par la perte sans précédent de vies civiles. Nous nous engageons à travailler avec nos partenaires pour mettre fin à la crise à Gaza sans délai et de mettre en œuvre la résolution du Conseil de sécurité des Nations unies 27-28, notamment en prononçant un cessez-le-feu immédiat et une libération sans condition immédiate de tous les otages. Nous demandons aussi une aide humanitaire rapide, sûre et libre pour les Palestiniens qui en ont besoin. Nous appelons, comme dans nos conclusions préalables, que nous condamnons le Hamas de façon très claire pour ses attaques terroristes brutales et aveugles en Israël le 7 octobre 2023. Nous reconnaissons le droit d'Israël de se défendre conformément aux droits internationaux et aux droits humanitaires internationaux. Et nous appelons à la libération immédiate de tous les otages sans condition. Toutes les parties doivent respecter le droit international, le droit humanitaire international et le droit international des droits humains. Nous soulignons aussi l'importance que revêt le respect et la mise en œuvre des arrêts de la Cour internationale de justice qui sont contraignants. Nous rappelons que l'Union européenne a exhorté le gouvernement israélien à ne pas mener d'opérations terrestres à Rafah, ce qui exacerberait encore plus la situation catastrophique humanitaire à Gaza et rendrait encore plus urgent la fourniture de services de base et d'assistance humanitaire. L'Union européenne et ses États membres s'engagent de façon déterminante vis-à-vis d'une paix durable basée sur la solution à deux États. Les Palestiniens et les Israéliens ont le droit égal à vivre en sécurité, dignité et paix. S'agissant du programme en trois étapes de l'OIT qui vise à atténuer l'impact du conflit à Gaza sur les travailleurs palestiniens, nous soutenons sa mise en œuvre en coopération avec les autres institutions des Nations unies. L'aide doit arriver et répondre à ceux qui en ont besoin. L'Union européenne a déjà multiplié par quatre son assistance

humanitaire à Gaza et notamment à travers le programme UE-Pégase pour l'épanouissement et la réalisation des droits sociaux. Je vous remercie.

M. Chaudhry Salik Hussain

Gouvernement (Pakistan)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Excellences, Mesdames et Messieurs, je vous présente mes salutations. J'ai l'honneur de prononcer cette intervention au nom de l'Organisation islamique de coopération. Malgré notre engagement en faveur de la justice sociale, nous devons reconnaître qu'ensemble, nous avons échoué à défendre les idéaux inscrits dans la déclaration de Philadelphie dont nous célébrons le 80e anniversaire. La situation dans les territoires arabes occupés, en particulier en Palestine, reflète l'échec du système multilatéral dans son ensemble. Notre mission à l'origine était d'améliorer les conditions de travail dans les territoires palestiniens occupés, mais maintenant, nous sommes passés à l'obligation de sauver des vies, en particulier celles de femmes et d'enfants. Nous sommes passés de l'apport d'aide humanitaire au redressement économique, mais cela s'avère être un processus difficile. L'attaque récente menée contre Rafa souligne la situation tragique décrite dans le rapport du directeur général. Gaza est en ruine et les effets de l'occupation de la rive occidentale ne font que s'aggraver. La mobilité est limitée sous l'effet de cette situation. Les entreprises ferment et le chômage s'étend. Ces problèmes sont aggravés par la perte d'emploi de Palestiniens en Israël. Ceux qui travaillent encore ne sont souvent que payés partiellement, en particulier dans le secteur public, et l'espace public budgétaire est épuisé. Les possibilités de travail décent sont en réduction. Plus de 34 000 Palestiniens à Gaza ont été tués, y compris des femmes et des enfants. 7 000 ont disparu ou sont ensevelis sous les décombres et plus de 77 000 sont blessés. Près de 14 000 enfants sont morts. D'autres ont été blessés ou traumatisés. Près de 1 700 000 personnes, représentant les trois quarts de la population de Gaza, sont des déplacés internes. Le taux de chômage de Gaza atteint 45 %, soit trois fois plus le taux de chômage de la rive occidentale. Ce taux de chômage est particulièrement élevé pour les femmes et les jeunes, ce qui montre qu'il existe une lutte tragique pour la survie et qu'on assiste à un effondrement économique. L'Agence de sécurité alimentaire des Nations unies prévoit la famine au nord de Gaza. L'ensemble de la population souffre d'insécurité alimentaire grave et 1 100 000 personnes souffrent de famine catastrophique. La violence récente à Gaza a entraîné une chute vertigineuse de 80 % du PNB. Au quatrième trimestre de 2023, les destructions d'entreprises et de l'agriculture obligeant la population à dépendre de l'aide. Les pertes économiques au quotidien dans les territoires palestiniens occupés se chiffrent à 19 millions de dollars chaque jour. La perte totale de revenus liés à l'emploi à Gaza est estimée à 4,1 millions de dollars par jour. Les salaires du secteur public ne sont versés qu'en partie et cela entraîne un effondrement du marché de l'emploi. Bien que le nouveau gouvernement palestinien mette l'accent sur le redressement économique, le conflit et les dommages pour l'infrastructure qu'il entraîne entraînent des difficultés terribles pour le monde du travail. Les conditions réservées aux travailleurs des hauteurs syriennes du Golan sont également très préoccupantes. Ils se heurtent à des difficultés découlant de l'occupation et du conflit et sont limités dans leur accès à l'emploi et aux services vitaux. Les

circonstances économiques et sociales dans le Golan sont très graves, suscitant un appel immédiat à l'attention internationale et à une intervention. L'OIC appelle à une cessation immédiate des hostilités et à l'apport sans entrave de l'aide humanitaire à Gaza. Il est impératif de mettre en place un plan complet de redressement et de reconstruction qui s'attaque aux causes profondes du conflit et fasse la promotion de la paix et de la sécurité dans la région. Ce plan doit inclure un appui international de fonds et un engagement à reconstruire l'économie et le marché du travail palestinien. Nous saisissons cette occasion pour remercier profondément de leurs efforts et de leurs initiatives importantes l'OIT, qui a cherché à appuyer les travailleurs et à atténuer les effets négatifs de la crise que connaissent Gaza et la Cisjordanie. Monsieur le Président, l'OIC appelle la communauté internationale à traiter d'urgence la crise que rencontrent les travailleurs dans les territoires arabes occupés. Il faut agir d'urgence pour soulager les souffrances, apporter des secours et permettre le redressement et reconstruire. En œuvrant de concert, nous pourrions assurer la dignité, la stabilité et la prospérité pour ceux qui sont affectés depuis trop longtemps par le conflit. L'OIC est solidaire des travailleurs et réaffirme sa volonté de défendre leurs droits et leur bien-être dans le but d'assurer une paix durable ainsi que le développement de la région. Merci.

Mme Najwa Al Thani

Gouvernement (Qatar)

Au nom de Dieu, le clément, le miséricordieux, Monsieur le Président, Excellences, chers délégués, que la paix et la bénédiction de Dieu soient sur vous. Le Qatar appuie la déclaration du groupe arabe. Nous remercions le conseil d'administration pour sa décision prise lors de la 350e session pour qu'il y ait une session spéciale pour discuter de la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés plutôt que de discuter ce sujet en marge de la séance plénière et nous espérons que cela se poursuive à l'avenir. Nous aimerons tout d'abord remercier le directeur général et les membres de la mission pour les informations inclusives comprises dans le rapport qui reflète la situation humanitaire catastrophique des travailleurs palestiniens et de toutes les catégories du peuple palestinien dans la bande de Gaza à cause de la guerre ignoble lancée par la puissance occupante israélienne contre nos frères et sœurs à Gaza depuis octobre. Les pertes humaines parmi les citoyens comptent des personnes qui ont été tuées, blessées ou qui sont disparues et cela a touché les enfants et les femmes. Nous savons très bien également qu'il y en a qui ont été déplacés de force, plus de un million de palestiniens. Nous avons également vu une destruction massive qui est sans précédent depuis la deuxième guerre mondiale. Nous savons très bien que les pertes humaines et matérielles ont été aggravées avec la poursuite de la guerre. Nous savons que la situation humanitaire s'aggrave de plus en plus et ce à cause des opérations militaires et de la destruction volontaire de toutes les infrastructures essentielles avec le ciblage du personnel de santé et du personnel humanitaire. Nous savons très bien que les habitants à Gaza et à Arafat, y compris les travailleurs et leurs familles, font face à l'insécurité alimentaire et n'ont pas accès à beaucoup de services dont l'électricité et ne peuvent pas parvenir à l'aide humanitaire. Le rapport montre la situation économique et sociale ainsi que les taux de chômage

qui ont atteint leurs plus hauts taux à Gaza. Également, le rapport montre qu'Israël viole les droits des travailleurs palestiniens avec des contraintes sur la mobilité des travailleurs qui n'ont pas des conditions pour la santé et la sécurité au travail. Monsieur le Président, nous appuyons les recommandations qui ont été mises dans la Déclaration arabe et nous condamnons fermement l'agression barbare israélienne contre Gaza et les massacres qui se poursuivent avec le ciblage des citoyens et l'utilisation de la famine et des armes prohibées internationales contre les travailleurs palestiniens. Nous demandons à ce que les mesures soient prises pour aider plus de 6000 travailleurs à Gaza qui sont sans abri et sans travail. Il faut apporter une aide humanitaire urgente pour les mandats tripartites dans la bande de Gaza. Nous appelons également les partenaires sociaux et les États membres à utiliser tous les mécanismes pour exercer des pressions sur Israël pour qu'Israël honore ses obligations en tant que puissance occupante vis-à-vis des Palestiniens au titre du droit international et du droit humanitaire international ainsi que des normes de travail et les conventions de travail fondamentales. Nous appelons le mécanisme de surveillance dans l'organisation à surveiller le respect d'Israël des conventions fondamentales du travail vis-à-vis des travailleurs palestiniens et voir si Israël honore ses obligations concernant les conventions 111, 155 et 187. Merci.

M. Ahmed Al-Asadi

Gouvernement (Irak)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Vice-présidents, Mesdames et Messieurs, l'Irak remercie le directeur général de son rapport mis à jour sur la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés dans lequel il expose les actes criminels menés par la puissance d'occupation et qui affectent la vie des citoyens, leur mode de vie en procédant à des meurtres cruels. Tout cela a entraîné des pertes d'emplois, des migrations en masse, des assassinats en masse aussi, la transformation des postes de travail en décombres et aussi la détérioration de la situation économique et sociale assortie à une augmentation du chômage sur la bande de Gaza et dans d'autres villes palestiniennes. Plus de 200.000 emplois ont été perdus sur la rive occidentale en quelques mois à peine, étant donné les mesures paralysantes prises. Nous en sommes maintenant à la 75^e année de cette situation. L'OIT continue de demander un accès pour sa mission chargée d'établir les faits, mais tout cela n'est pas pris en compte. Et à cet égard, l'Irak voudrait condamner dans les termes les plus vifs l'attaque brutale menée contre la bande de Gaza. Nous dénonçons tous les crimes commis par les autorités d'occupation, crimes de génocide, crimes contre l'humanité. Nous dénonçons les frappes, la purification ethnique, l'utilisation d'armes interdites au plan international contre le peuple et les travailleurs de Palestine. Tout cela a fait 125.000 victimes, dont certains sont morts et d'autres sont gravement blessés. Cela en violation du droit humanitaire international. Les habitants de Gaza continuent d'être déplacés. Leurs infrastructures continuent d'être démolies, y compris les écoles, les installations médicales, les réseaux d'eau, les banques, toutes les installations, ce qui fait que les travailleurs sont privés de leurs droits en fonction du système qui avait pourtant été prévu pour les indemniser. Nous demandons au directeur général d'exercer des pressions pour obtenir la libération des fonds détenus par l'autorité d'occupation.

Nous nous félicitons de l'avis consultatif de la CIJ qui est de faire cesser l'attaque et cela en invoquant la Convention contre le génocide. Nous rappelons la nécessité de protéger les civils. Nous appuyons le directeur général dans son rapport qui demande la fin de l'occupation car elle menace la justice sociale. Nous appelons les trois mandants à exercer leurs pressions sur les autorités d'occupation pour aboutir immédiatement à un cessez-le-feu et faire cesser le carnage contre le peuple palestinien. Il faut ouvrir l'accès aux services d'aide internationaux. Les besoins sont énormes, la pauvreté et la famine aussi, étant donné que les autorités d'occupation continuent d'exercer leurs activités et leurs incursions. Nous demandons que les fonds nécessaires soient libérés pour l'autorité de Palestine et que les normes de travail fixées par l'OIT s'appliquent aux travailleurs à l'intérieur des territoires occupés. Nous demandons aussi que l'on contribue au fonds d'emploi des Palestiniens. Nous demandons à l'OIT de prendre les mesures nécessaires pour apporter une aide urgente pour améliorer la situation des travailleurs et des trois groupes des mandants dans les territoires palestiniens occupés. Nous demandons que l'on aide le marché du travail, qu'on renforce la protection sociale au moyen du programme de travail décent. Nous soulignons l'importance qu'il est d'appliquer le programme de coopération de l'OIT dans les territoires occupés. Nous remercions tous les États qui ont participé à l'appui apporté aux territoires palestiniens. Nous appelons les autres à suivre cet exemple. Nous demandons également à l'OIT de formuler une stratégie destinée à faire face à la crise que continuent de rencontrer les partenaires sociaux à Gaza et dans les autres territoires palestiniens occupés. Nous demandons aussi des rapports détaillés de suivi au Conseil d'administration et à la prochaine CIT, reflétant la réaction de l'OIT face aux attaques commises contre le monde du travail. L'Irak appelle aussi un rapport montrant comment faire face aux violations citées dans le rapport du directeur général. Merci, Monsieur le Président.

M. Vedat Isikhan

Gouvernement (Turquie)

Monsieur le Président, Messieurs, Mesdames les ministres, chères délégations, Je félicite le directeur général du BIT d'avoir convoqué cette séance spéciale sur les travailleurs dans les territoires arabes occupés. Depuis le 7 octobre, l'occupation implacable et l'agression d'Israël a mené à énormément de pertes de vie innocentes. 15 000 enfants sont décédés, 35 000 Palestiniens ont été tués, 80 000 ont été blessés, 2 millions déplacés. Le massacre le plus brutal de l'histoire humaine continue d'être perpétré à Gaza. L'économie et le marché du travail de Gaza se sont effondrés. Le taux de chômage atteint des sommets et l'infrastructure a été détruite. On prend pour cible les journalistes, le personnel des Nations Unies, les travailleurs humanitaires. Cela montre bien aussi la brutalité qui s'abat sur Gaza. Le silence et l'inaction de la communauté internationale montrent bien que le système international est en échec. Chers participants, Turquie s'est toujours montré solidaire du peuple palestinien. Nous avons travaillé sans relâche pour mettre fin au bain de sang à Gaza et contrer l'agression israélienne. Sous la houlette de notre président visionnaire Recep Tayyip Erdogan, Turquie est maintenant l'un des principaux fournisseurs d'aide humanitaire à Gaza. Nous fournissons 54 000 tonnes d'aide humanitaire. La communauté internationale ne pourra rembourser sa dette

envers le peuple palestinien uniquement en établissant un État de Palestine indépendant, souverain et intègre d'un point de vue géographique, avec pour capitale Jérusalem-Est, s'appuyant ainsi sur les frontières de 1967. Nous félicitons les nations qui se sont montrées solidaires du peuple palestinien et qui ont pris des mesures déterminantes pour la Palestine. La résolution de l'Assemblée générale des Nations unies ainsi que les réactions estudiantines montrent bien que le soutien pour les droits des Palestiniens ne cesse de croître. Les hôpitaux, les universités, les écoles, les bâtiments de services publics sont bombardés. Qu'attendons-nous pour réagir ? Israël, avec le massacre perpétré, devient une charge que le monde ne peut plus porter. Il est impossible et il sera impossible d'évoquer les droits humains, les droits du travail ou encore la notion d'humanité à moins qu'Israël cesse son agression. Nous exhortons les organisations de travailleurs et d'employeurs ainsi que les syndicats internationaux d'appeler à un cessez-le-feu, l'aide humanitaire, le boycott et la grève. Alija Izetbegović disait, « L'histoire est écrite par Allah. Nous décidons d'où nous nous positionnons. » J'en appelle à l'OIT et à toutes les nations de prendre des actions immédiates et déterminées afin de mettre fin à cette tragédie humaine. J'en appelle à tous ceux qui sont dotés de conscience, à toutes les organisations de travailleurs et d'employeurs, de se montrer, d'être du côté des peuples de Palestine. Je vous remercie.

Mme Catalene Passchier

Présidente du Groupe des travailleuse

Excellences, Messieurs et Mesdames les délégués, je m'adresse à vous aujourd'hui avec un sentiment profond de l'urgence et de la responsabilité. Nous remercions l'ODG ainsi que son équipe d'avoir fourni un excellent rapport soulignant l'impact dévastateur du conflit et de l'occupation sur les travailleurs palestiniens. Il souligne le besoin que l'on a maintenant en solidarité internationale. Nous demandons à la communauté internationale, sous la houlette et avec le soutien de l'OIT, d'apporter donc une assistance immédiate et substantielle aux travailleurs palestiniens et à leurs familles. Il faut des corridors humanitaires pour que suffisamment d'aide puisse aboutir à ceux qui en ont besoin sans obstruction aucune. Nous appelons à un cessez-le-feu immédiat et permanent dans le plein respect du droit international humanitaire. Nous appelons à une libération des otages et à tous ceux qui sont détenus sans procès, conformément au droit international. Nous demandons à ce que tous les travailleurs migrants qui sont pris au piège à l'heure actuelle de pouvoir rentrer chez eux. Et nous demandons à ce que l'UNRWA continue de recevoir un financement pour aider les Palestiniens. Par ailleurs, nous appelons à ce que l'État de Palestine soit reconnu sur la base d'une solution à deux États. Il est très important d'assurer la paix et la stabilité dans la région. Et c'est pour cela que le Conseil d'administration de l'OIT doit discuter de la façon dont l'OIT pourrait s'aligner aux Nations unies et à l'OMS à l'heure de conférer le statut et la participation à la Palestine en tant que membre de plein droit. Nous remercions le DG de son rapport et nous soutenons ses conclusions et recommandations. Quelques remarques à ce sujet. Effectivement, l'occupation doit prendre fin et des initiatives doivent être prises pour arriver à la création d'un État palestinien souverain, viable, indépendant. Mais cela doit être synonyme aussi d'une fin immédiate et un démantèlement de la colonisation illégale qui ronge de

plus en plus de bouts de territoire palestinien afin de permettre un développement économique et politiquement viable de la Palestine. Par ailleurs, un État de Palestine doit être un État démocratique. Dans ce contexte, les syndicats font partie intégrante de la démocratie. Ils sont ancrés dans les communautés, dans les lieux de travail. Ils sont bien outillés pour apporter de l'aide et de l'assistance en temps de crise et en temps de reconstruction. Des syndicats indépendants, forts, démocratiques qui participent activement au dialogue social sont l'un des éléments clés vers un avenir durable de la Palestine. Nous devons continuer de nous investir dans un dialogue constructif avec les syndicats palestiniens et israéliens, reconnaissant le rôle essentiel qu'ils jouent dans leur société respective. Le rapport du DG en appelle à un renforcement de la base productive de l'économie palestinienne. Nous proposons un investissement, tout d'abord dans la reconstruction de l'infrastructure critique de Gaza et la Cisjordanie. Il faut se concentrer sur la création d'emplois durables, remettre en route la fourniture de services essentiels et relancer l'économie. Un système ou des systèmes de protection sociale non contributifs doivent être mis sur pied. Des programmes de transfert de liquidités, des prestations chômage, des systèmes de sécurité sociale, afin que tous les travailleurs bénéficient d'un filet de sécurité et pour permettre une stabilité à long terme pour les travailleurs et leurs familles. Par ailleurs, nous appelons à la protection des droits de travail, des salaires équitables, des conditions de travail sûres et l'élimination de toute forme d'exploitation. Les travailleurs palestiniens doivent être traités avec dignité et respect, quel que soit l'endroit où ils travaillent, les territoires occupés, les colonies ou encore Israël. Et pour commencer, il faudrait indemniser la perte de salaire pour les 200 000 travailleurs palestiniens qui ont été licenciés suite à la catastrophe du 7 octobre. Si et lorsque Israël rouvrira son marché du travail aux travailleurs palestiniens, nous reprenons notre compte les inquiétudes que fait valoir le rapport du directeur général. Il faudra trouver des solutions aux pratiques abusives des courtiers du travail. Il faudra réduire les coûts liés, les coûts en temps liés aux attentes au checkpoint. Il faudra veiller aux accidents du travail et puis ces millions de shekels que les palestiniens, les travailleurs palestiniens ont versé dans le système de sécurité sociale israélien et dans leur système de retraite doit être transféré à ceux qui ont contribué conformément au protocole de Paris de 94. Nous sommes en pleine solidarité avec les travailleurs palestiniens et leurs familles. L'OIT peut jouer un rôle crucial à l'heure de préparer le terrain pour un avenir de justice, de paix et de prospérité. Et nous exhortons la communauté internationale à se joindre à nous à l'heure de fournir les ressources nécessaires et de démontrer la volonté politique qui pourra réaliser cette vision. Nous nous attendons à ce que cette question soit reprise par le Conseil d'administration le 15 juin pour décider d'actions supplémentaires. Nous devons promettre cela aux enfants de Gaza qui se cachent désespérés de la violence et de la destruction dans des tentes de fortune. Ils n'ont aucun endroit sûr où aller. Ils n'ont pas de nourriture dans leur estomac. Ils n'ont parfois pas de parents ou de famille qui puissent les protéger. Ce sont des êtres humains comme nous. Ils méritent un meilleur avenir. Il y va de notre responsabilité, de notre obligation de le leur permettre. Je vous remercie.

Mme Renate Hornung-Draus

Présidente du Groupe des employeurs

Merci, Monsieur le Président. Excellences, Mesdames et Messieurs, Au nom du groupe des employeurs, je remercie le directeur général de son rapport important sur la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés. Nous rappelons d'entrée de jeu que nous sommes de manière inébranlable solidaires de toutes les victimes de cette crise tragique. Le conflit qui se poursuit a entraîné des violations terribles, inacceptables des droits de l'homme que subissent les habitants de la région. Nous sommes profondément affligés et préoccupés par les scènes de ravages dans lesquels des familles sont détruites, des communautés sont détruites par une violence aveugle. Comme décrit dans le rapport, l'escalade de la violence récente a entraîné des conséquences catastrophiques, notamment les employeurs et les travailleurs de la rive occidentale, de Gaza et des hauteurs syriennes du Golan souffrent gravement, des communautés entières étant poussées au bord du précipice, des familles étant poussées au désespoir, la pauvreté, surtout les jeunes que l'on prive d'éducation, de formation et de revenus. L'expansion des colonies de peuplement, la démolition de maisons ont entraîné des déplacements de milliers de personnes aggravant la crise humanitaire. À Gaza, la destruction des lieux de travail a poussé de nombreuses personnes au travail informel, ce qui a un impact particulier sur les femmes puisque 90% des emplois pour les femmes ont disparu. Ces problèmes sont encore aggravés par le manque d'accès aux ressources, à des possibilités économiques, tout cela étant bien établi et exigeant des solutions rapides et efficaces. Compte tenu de ce contexte, le groupe des employeurs appuie vigoureusement les recommandations du directeur général qui soulignent qu'il est nécessaire d'apporter immédiatement une aide humanitaire, de créer un climat favorable d'aide aux PME pour permettre un redressement reposant sur l'emploi en renforçant les programmes d'aide sociale. Et enfin, c'est essentiel, il faudra des initiatives en matière de développement de l'éducation et de la formation pour faire face à la crise humanitaire actuelle et à ses effets de long terme à Gaza et sur la rive occidentale. Le rapport du directeur général nous propose des recommandations vigoureuses permettant de relever les défis découlant de ce conflit, encourageant au développement économique dans la région. Cependant, il est essentiel de souligner que l'efficacité de l'OIT pendant cette crise dépendra de sa capacité d'appliquer complètement le plan de riposte qui a été lancé pendant la dernière session du conseil d'administration, qui a pris ses décisions en novembre dernier et qui vise à atténuer l'effet de la guerre pour les travailleurs et employeurs de Palestine. À ce jour, ce plan reste valable se servant des ressources générales de l'OIT. Pour ce qui est de la pleine transition vers la phase de redressement, dont nous ne connaissons pas encore le calendrier, étant donné les violences et les destructions qui se poursuivent, un autre grand défi se présente. Les ambiguïtés qui entourent la mobilisation de ressources pour financer le budget annoncé de 20 milliards de dollars. C'est une inquiétude clairement mentionnée par le groupe des employeurs à la réunion du conseil d'administration de mars dernier, soulignant l'absence de nouveaux financements depuis l'appel à un financement de la part de l'OIT en novembre 2023. Nous estimons que des mesures plus actives sont nécessaires pour assurer le financement nécessaire à la pleine mise en œuvre du programme, cela dès que la situation le permettra. Nous avons noté qu'une réunion spéciale pour la mobilisation des ressources avec les partenaires de développement

se tiendra lundi prochain, 10 juin. Il est impératif que ce soit là une occasion qui ne soit pas manquée de façon à préciser où en est l'OIT pour ce qui est de la mobilisation et de ses stratégies et pour définir des stratégies permettant de mobiliser les fonds nécessaires. Pour conclure, je dirais que le groupe des employeurs réaffirme son appui inébranlable et son appel urgent à la coopération internationale de façon à mettre un terme à cette situation catastrophique. Il est essentiel que nous unissions nos efforts pour assurer la résilience pour les habitants de la région, que nous créons des voies menant à la paix, au développement durable et à une meilleure vie pour tous. Une fois encore, nous tenons à manifester notre profonde solidarité à l'égard du peuple de la région. Nous sommes à son côté et nous espérons pour lui un avenir meilleur. Merci, Monsieur le Président.

M. Abdulghani Bakur Alsayegh

Employeur (Arabie saoudite)

Au nom de Dieu le Clément, le miséricordieux, Monsieur le Président de la Conférence, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs, chefs et membres des délégations, que la paix de Dieu soit sur vous tous. Le directeur général de l'Organisation internationale du travail déclare dans la préface de son rapport annexe sur la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés. Il déclare « Avant la guerre, les offres d'emploi étaient rares à Gaza. Les privations étaient déjà le quotidien de la population au Gaza ». Aujourd'hui, c'est à peine s'il reste des emplois. Le marché de l'emploi s'est effondré dans un contexte de destruction colossale, de déplacement de meurtres et de faim. Les droits des travailleurs ont été réduits à néant. À l'heure où j'écris cette préface pour mon rapport à la Conférence internationale du travail cette année, les souffrances se poursuivent. Les appels en faveur d'une paix durable demeurent à ce jour lettres mortes. Merci Monsieur le Directeur général pour cette introduction claire et franche. Le passé n'était pas exceptionnel, mais le présent est bien pire que ce que nous pouvions tous imaginer. Le présent viole toutes les normes, toutes les valeurs, tous les principes. et toutes les valeurs. Mesdames et Messieurs, l'Organisation internationale du Travail se trouve à un tournant crucial de son existence. Elle doit aujourd'hui préserver ses valeurs et ses principes face aux défis que rencontre le marché du travail palestinien. Il est devenu impératif pour l'organisation de jouer pleinement son rôle en accordant à l'État de la Palestine le statut de membre à part entière à l'OIT. De plus, il est crucial que le rapport du directeur général soit plus explicite sur les prochaines étapes, sur le suivi et sur la mise en œuvre, sans jamais ignorer les droits des employeurs palestiniens, nos collègues. En conclusion, il incombe au comité d'experts chargé des cas soumis à la Commission normative, il lui incombe d'examiner de manière plus approfondie la situation du marché du travail palestinien. Le comité d'experts se doit d'examiner tous ces cas en tenant du manque compte des violations commises contre les droits des parties productives du marché du travail palestinien, soumises aux meurtres, les enfants et les femmes, les femmes qui ne recherchent pas justice uniquement, elles recherchent la survie. À l'organisation de comprendre la différence entre la recherche d'un travail et la recherche de la survie. Travailler ou survivre, travailler ou survivre. Pour clore, je ne puis que remercier Monsieur le directeur général d'avoir consacré cette session spéciale à la discussion de la situation du marché du travail dans les territoires

arabes occupés, en espérant que les résultats de cette réunion contribueront à préserver l'un des acquis les plus précieux d'humanité qu'est la vie. Merci.

Mme Ida Fauziyah

Gouvernement (Indonésie)

Monsieur le président de l'Indonésie remercie le directeur général de son rapport sur ce point. Il fait bien état de la dimension de la destruction à Gaza et de la souffrance du peuple palestinien. Je souhaite exprimer ma profonde tristesse de la situation qui sévit à Gaza et à Rafah. Au nom du gouvernement de l'Indonésie, je transmets mes profondes condoléances aux familles palestiniennes et toute notre solidarité en ces temps terribles. Toute notre solidarité pour ceux qui ont perdu des êtres chers, il nous faut reconnaître la souffrance palestinienne. Il nous faut aussi reconstruire le processus de paix entamé par les Nations unies. C'est la création d'un État palestinien qui sera porteur de paix. Par ailleurs, il faut veiller à l'aide humanitaire qui doit pouvoir entrer à Gaza pour protéger les vies civiles dans les territoires occupés. Il faut que la reconnaissance de l'État palestinien, telle qu'elle a été réalisée aux Nations unies et à l'OMS, doit s'ériger en exemple et doit faire des émules. Par ailleurs, la paix et la reconstruction ici c'est la stratégie pour l'emploi palestinienne 2023-2025 de l'OIT revêt toute son importance. Protection sociale, gouvernance des marchés du travail, reconstruction, voilà qui est extrêmement important. Il faut une protection pour les travailleurs et les victimes de guerre dans les territoires occupés. Nous encourageons l'OIT à travailler de concert avec d'autres institutions spécialisées des Nations unies pour veiller à ce que l'aide et le développement puissent accéder à Gaza. Ensemble, nous devons continuer de condamner les atrocités israéliennes. Nous devons donner justice aux travailleurs palestiniens. Merci beaucoup.

M. Steinar Krogstad

Travailleur (Norvège)

Merci. Tout d'abord, je tiens à remercier le directeur général d'avoir organisé cette séance et de nous avoir présenté un rapport reposant sur des recherches approfondies, cela bien qu'Israël ait refusé de lui accorder l'accès pour rétablir la situation. Depuis 44 ans, l'OIT étudie dans le détail l'impact de l'occupation israélienne pour les droits au travail. La situation n'a jamais été pire. Nous assistons à une catastrophe. Plus de 36 000 personnes ont été tuées et près de 83 000 blessés. Plus d'un demi-million d'emplois ont été perdus. Les traumatismes psychologiques et physiques subis entraîneront des cicatrices durables. Sur la rive occidentale, il y a presque tous les jours des incursions de l'armée israélienne dans les camps de réfugiés et des raids fréquents dans les centres urbains, tels que Djenin, Ramallah, Hebron et Jericho. Depuis le 7 octobre, Israël a démoli ou confisqué près de 904 structures palestiniennes, déplaçant plus de 2038 personnes. Les colonies illégales de peuplement s'étendent. La violence exercée par les colons et l'armée israélienne s'aggrave. Il nous faut un cessez le feu maintenant. Gaza est en ruine. Le marché de l'emploi ne fonctionne plus. Le secteur privé de la rive occidentale chancelle. Avant la guerre à Gaza, près de 177 000 Palestiniens travaillaient en Israël. Il n'en reste plus que quelques-uns qui conservent leur emploi. La couverture de sécurité sociale

en Palestine est limitée, ne couvrant que près de 40% de la population. Les États membres des Nations unies n'ont déboursé que 31% des sommes demandées pour répondre aux besoins les plus urgents en Palestine. Il est urgent d'apporter plus d'aide. Les recettes fiscales et douanières constituent deux tiers des revenus de l'autorité palestinienne. Depuis le mois d'octobre, Israël déduit près des trois quarts de ces recettes, ce qui oblige l'autorité palestinienne à réduire les paiements aux fonctionnaires à 50 à 65% de leur salaire et donc en retardant ces décaissements. Nous devons nous attaquer à la rétention illégale que fait Israël des revenus fiscaux palestiniens. C'est une question essentielle traitée au paragraphe 62 du rapport. Je souligne certes les recommandations du directeur général, mais il est évident qu'Israël ne montre aucun désir de respecter volontairement les exigences de l'OIT. C'est pourquoi j'appelle l'OIT et ses membres à obliger Israël à respecter les normes internationales et à appliquer des mesures concrètes. Israël ne peut avoir un droit de veto sur les droits palestiniens à l'autodétermination. Nous sommes fiers que la Norvège ait reconnu la Palestine en tant qu'Etat. Les Palestiniens doivent avoir la possibilité de développer leur propre économie sans restriction et d'accéder librement aux ressources, aux commerces et aux investissements. Prenons donc les mesures nécessaires pour assurer le respect des normes internationales et défendons les droits et la dignité de ces travailleurs. Merci.

M. Mohammed Shaher Saed

Travailleur (Palestine)

Excellence, Monsieur le Président de la Conférence, Mesdames et Messieurs les membres du Bureau, Monsieur le Directeur Général. Tout d'abord, je tiens à vous présenter nos salutations et remercier le Directeur Général et son équipe ainsi que le Bureau de Beyrouth. Aujourd'hui, je me présente ici devant vous et du haut de cette tribune, je vous présente les salutations des enfants de Palestine et de Gaza, des femmes et des travailleurs de Palestine et de Gaza. Je me tiens ici devant vous alors que nous débattons du rapport présenté à la 112e session de la CIT et nous espérons que grâce à cette session, nous aboutirons à des mesures et des recommandations qui aideront le Directeur Général à définir des mesures de nature, à mettre un terme à l'occupation qui continue de rendre possibles ces crimes. Nos frères et sœurs, depuis huit mois maintenant, nos frères et sœurs, les travailleurs de Palestine sont les victimes d'un génocide criminel aux yeux du monde entier. Génocide commis par l'armée d'occupation et le gouvernement de guerre d'Israël. L'hémorragie ne cesse pas depuis huit mois maintenant à Gaza. Les femmes, les personnes âgées, les enfants, les médecins sont tués. Cette hémorragie se poursuit et laisse ses traces sur la conscience de l'humanité. Depuis huit mois, je n'entrerais pas dans le détail ni sur l'historique de cette guerre de génocide qui a entraîné les meurtres, la destruction, les déplacements de populations, les destructions de mosquées, églises, écoles, hôpitaux. Tout a été démoli et la liste est longue. Notre population à Gaza souffre de la faim. La situation sanitaire est catastrophique. Les écoles, les abris n'ont plus d'eau ni d'électricité. Et en Cisjordanie, il y a des centaines de points de contrôle militaires qui continuent d'humilier le peuple palestinien et de punir les Palestiniens. Il y a aussi les attaques commises par les colons protégés par l'armée israélienne. Ceux qui vivent sur nos terres occupées le font sous la protection de l'armée israélienne. C'est ce que vous

voyez dans le rapport présenté par le directeur général. L'OIT à Jérusalem connaît la situation. Les travailleurs de Palestine ne peuvent atteindre leur poste de travail en raison des agissements de l'armée israélienne. 225.000 Palestiniens travaillaient en Israël. Maintenant, 120.000 d'entre eux se retrouvent sans emploi. La longueur des distances, les points de contrôle, voilà comment se déroule cette occupation qui empêche les travailleurs d'atteindre leur lieu de travail. Mes frères, mes sœurs, cette occupation fasciste est illégale. Vos lois, vos constitutions, la Déclaration de Philadelphie, les principes de travail décents, la quatrième convention de Genève, tout cela est foulé au pied, comme l'est la quatrième convention, tout cela est foulé au pied alors que les enfants de Palestine sont piétinés, comme l'est un peuple innocent sous les agissements de l'armée israélienne. Notre situation est catastrophique. Cette guerre a laissé 500.000 personnes sans travail depuis huit mois maintenant, et c'est Israël qui doit en assumer la responsabilité, puisqu'ils obstruent l'accès au travail pour les Palestiniens, à part la destruction du peuple palestinien et son déplacement. Je rappelle que c'est là notre terre sur laquelle nos grands-parents et nos petits-enfants sont nés. C'est notre terre. Nous resterons fermes à cet égard, quels que soient les actes commis. Et même si parfois le monde se détourne de ces crimes, j'ajouterai aussi que des milliers de personnes ont été arrêtées et sont détenues et à ce jour, beaucoup de ces personnes sont détenues dans les prisons israéliennes. Mes frères, mes sœurs, depuis l'occupation des territoires palestiniens en 1967, les gouvernements successifs d'Israël contrôlent l'économie de la Palestine et nous obligent à envoyer 20 à 25 % de nos travailleurs dans ce qu'on appelle l'entité israélienne. Ce n'est pas parce que nous le voulons, mais nous y sommes contraints. Et c'est pourquoi nous vous appelons à faire en sorte qu'il y ait un cessez-le-feu complet et que l'on assure l'accès pour l'aide humanitaire et que l'on puisse œuvrer pour créer, construire une économie solide, diversifiée pour renforcer l'économie palestinienne, ce qui nous permettra d'absorber notre main d'œuvre sur le marché du travail palestinien de façon à lutter contre les politiques racistes systématiques d'Israël. Nous vous appelons à tout faire pour permettre l'application des activités de la Fondation pour la Sécurité sociale de Palestine et pour qu'on oblige Israël à verser les salaires des travailleurs et pour qu'il cesse de lutter contre le gouvernement de Palestine, pour qu'Israël aussi cesse de faire la rétention des revenus palestiniens, qui permettrait de rémunérer les dirigeants de notre peuple et l'essentiel sera de mettre un terme à cette guerre. Enfin, comme l'a dit le directeur général lui-même dans son rapport, je dirais qu'il ne peut y avoir de justice sociale sous l'occupation. Pas de justice sociale sous occupation. Je dis non à l'occupation, à bas l'occupation. Gloire à l'État de Palestine avec pour capitale Jérusalem.

M. Ali Bahreini

Gouvernement (Republique Islamique d'Iran)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs, permettez-moi de remercier le directeur général du bureau d'avoir préparé ce rapport qui montre bien à quel point l'économie palestinienne s'est détériorée et l'impact que cela a sur l'emploi, le bien-être, la prévoyance sociale et la vie des gens sous occupation. Comme le rapport le souligne bien, la justice sociale et l'occupation, ce sont deux notions incompatibles. Les violations flagrantes du droit

humanitaire international et du droit humanitaire, et notamment les crimes de guerre, les crimes contre l'humanité, le génocide, le nettoyage ethnique et le déplacement forcé perpétré par l'occupant ont dévasté la situation des travailleurs palestiniens. Depuis le 7 octobre 2023, le régime israélien mène un génocide à Gaza qui a mené à des morts et à la destruction. Comme le dit bien le rapport, déjà avant la guerre, Gaza n'avait pas beaucoup d'emplois à proposer et la pénurie était dominante. Mais aujourd'hui, on ne peut même plus parler d'emplois. Le marché du travail s'est complètement effondré. Dans la destruction, le déplacement, le massacre, la faim, les droits du travail ont été violés. Nous sommes ici réunis à cette conférence et pendant ce temps, la souffrance bat son plein à Gaza. La destruction du capital humain et physique auront des effets à long terme sur les travailleurs et les employeurs de Palestine. Gaza est en ruine et la Cisjordanie n'a pas été épargnée non plus. L'occupation toujours plus intensive et les restrictions de mobilité ont mené à des fermetures d'entreprises et à un taux de chômage sans précédent. Monsieur le Président, l'OIT se doit de porter toute son attention sur la situation extrêmement précaire de travailleurs et d'employeurs innocents et sans défense à Gaza. Nous attendons de l'OIT à ce qu'elle protège les droits des travailleurs et des employeurs partout dans le monde et qu'elle se positionne fortement vis-à-vis de cette tragédie humaine. Comme le dit le rapport, la crise a exacerbé des questions et des problèmes qui préexistaient la guerre et a créé de nouveaux obstacles pour la population active des territoires. Perte d'emploi, conditions de travail dangereuses. Les travailleurs palestiniens font face à des défis de taille. Il est attendu de l'OIT qu'elle s'engage pour la justice sociale, qu'elle brandisse haut et fort la cause du peuple de Gaza et notamment des travailleurs et des employeurs. Il faut condamner les crimes contre l'humanité et les violations des droits humains flagrants. L'OIT doit jouer tout son rôle aussi à l'heure de faire appliquer l'arrêt de la CIJ. Je vous remercie.

M. Moustafa Bayram

Gouvernement (Liban)

Au nom de Dieu, le Clément, le Miséricordieux. Mesdames et Messieurs, Excellences, chers délégués, que la paix et les bénédictions de Dieu soient sur vous. J'ai pour vous des questions, des questions pour la conscience humaine. Nous sommes tous ici présents des êtres humains. J'ai des questions et non des slogans. En effet, j'aimerais parler à la part d'humanité dans chacun de vous. Que veut-on dire par la destruction des maisons, des infrastructures ? Et que veut-on dire par la destruction des hôpitaux à Gaza ? Que veut-on dire par le fait d'entrer aux urgences et d'enlever les masques du visage des malades, ces malades qui ont besoin d'aide ? Où est la conscience qui reste silencieuse ? Nous espérons que cette conscience se réveille. L'armée de l'occupation, devant les télévisions, en direct et en direct, ces soldats de l'armée israélienne prennent des photos, fiers, ils prennent des photos, alors même qu'ils bombardent des quartiers entiers. Quelle insolence, quel mépris. Voilà ce qui se passe à Gaza. Que veut-on dire par la destruction des écoles, des usines ? Que veut-on dire par la destruction et le ciblage de la farine, des sacs de farine et des camions, alors que certains enfants essayent d'avoir quelques miettes ici et là ? Et tout cela est aux yeux et vues de tout le monde de façon directe. Nous voyons des enfants, des enfants qui sont devant nous, devant nos écrans, un enfant

ou des enfants qui essaient de trouver la main de leur mère, juste pour trouver un peu de sécurité, cette sécurité qui a été perdue alors que le monde dort. Que veut-on dire par cela ? Que veut-on dire par le fait que des milliers de travailleurs perdent leur travail alors que leurs infrastructures sont détruites à terre ? Que veut-on dire ? Est-ce qu'il s'agit là de la jungle ? Sommes-nous des êtres humains ? Sommes-nous au 21^e siècle ou pas ? Voilà une question qui vous est adressée à tous et toutes. Que voulons-nous dire quand nous savons très bien qu'il y a deux millions de personnes à Gaza, deux millions de personnes qui vivent entourées de murs ? Ils ne peuvent pas visiter leur mère à côté alors même qu'ils ont besoin de traverser 20 kilomètres juste pour serrer la main de leur maman. Comme si ici il ne s'agissait pas d'êtres humains. Voilà ce qui se passe en Palestine et à Gaza. Mais au Liban alors, ils nous bombardent avec le phosphore blanc, ils détruisent nos oliviers, nos orangers, tous nos champs. Que veut-on dire par ces bombes qui pleuvent sur nous ? Ils bombardent nos territoires et ces bombardements prennent la forme de jouets d'enfants. Comme si nous voulions consacrer cette mort aux enfants. Voilà ce qui se passe devant les yeux du monde. Aujourd'hui nous sommes devant un test, un test majeur. L'OIT ainsi que toutes les organisations internationales sont devant un test, un test pour l'humanité, pour la victoire de l'humanité. Nous devons mettre un terme à l'occupation. Nous devons dire qu'il faut mettre un terme immédiat à ce génocide, cette guerre génocidaire et les crimes contre l'humanité. Il faut mettre un terme pour ce qui se passe. Nous sommes devant un test pour notre humanité. Est-ce que nous méritons cette humanité ou pas ? Nous voyons aujourd'hui qu'il n'y a plus de frontières géographiques. Il n'y a plus de différence entre nous. Pourquoi ? Parce que la conscience humaine est notre point commun. Ce sentiment humain est ce point commun. La vérité est là. Et l'évangile dit que la vérité et la justice est libératrice. C'est pourquoi il est important que nous soyons aux côtés de la justice et de l'être humain. Nous tous, ici là, nous avons vu beaucoup d'images. J'avais regardé un documentaire où un animal voulait attaquer sa proie. Mais sa proie était enceinte. L'animal, par miracle, n'a pas tué sa proie parce qu'elle était enceinte. Là, il s'agit de la loi de la jungle. Mais dans certaines de nos sociétés, en Palestine et au sud Liban, il y a des monstres qui s'attaquent aux fœtus avant même de s'attaquer à leur mère. Mais la lumière de la liberté, de la libération, de la victoire, cette lumière sera là pour nos enfants, pour les travailleurs et pour notre humanité commune. Merci.

M. Tovar Da Silva Nunes

Gouvernement (Brésil)

Merci, M. le Président, M. le Directeur général, Excellences, Chers délégués, Je souhaitais tout d'abord vous transmettre les plus cordiales salutations du gouvernement brésilien à cette CIT. Nous remercions le BIT et le directeur général de son rapport sur les travailleurs palestiniens dans les territoires arabes occupés. Le rapport complet décrit bien l'impact d'un cycle vicieux d'occupation et de conflit sur la vie des travailleurs. Au bout de six mois, au plus de six mois de guerre, Gaza est en ruine. Gaza ne ressemble plus à l'économie qu'elle était au préalable. Le taux de mort est choquant. Plus de 30 000 personnes ont déjà été tuées. Et le nombre de femmes et d'enfants tués est sans précédent. Les pertes de vie, les pertes matérielles et par ailleurs aussi un trauma émotionnel énorme, ainsi qu'une

souffrance qui perdurera au fil des générations et qui aura un impact à toujours sur l'environnement de travail. Autre catastrophe, l'impact de cette guerre sur le marché du travail et l'économie. Le Brésil regrette profondément la perte de 200 000 emplois en quelques mois seulement. Sur une base annuelle, le choc de la guerre a réduit l'activité économique à Gaza à 75 % de son état avant la guerre en 2019. Le PIB par habitant à Gaza en 2023 était 40 % du niveau d'il y a 30 ans. Les services produits par le service public ont également chuté, se montant à une perte de 6,7 millions de dollars par jour. Si on ne reconstruit pas en 2024, l'économie de Gaza connaîtra un déclin de plus de 50 % cette année en comparaison avec les années précédentes. En Cisjordanie, les pertes de revenus se montent à 18 millions de dollars par jour. Toutefois, ne perdons pas espoir. Le peuple à Gaza et en Cisjordanie doit pouvoir compter sur le soutien indéfectible de la communauté internationale. Comme l'a dit le président Lula, nous refusons d'être indifférents face à la souffrance humaine. Ce type de tragédie ne devrait jamais être normalisé, a fortiori accepté. Le Brésil soutient la révision du programme par pays décent pour Gaza pour la période 2023-2025. Nous nous félicitons du travail mené à bien par les institutions spécialisées de l'ONU et notamment l'OIT. dans le cadre des activités de son bureau régional, mais aussi de son personnel à Genève. Nous appelons, comme d'autres membres des Nations unies, à un cessez-le-feu immédiat et à la libération sans condition de tous les otages. Nous continuerons d'être pleinement investis dans le soutien pour les peuples des territoires arabes occupés. Je vous remercie.

Mme Yeela Cytrin

Gouvernement (Israël)

Bonjour. Il est étrange que mon pays fasse l'objet de la discussion, et pourtant, nous ne sommes pas considérés comme un pays concerné. Au fin du présent débat, cela peut-être montre le récit aveugle qui l'emporte ici aujourd'hui. Comme si la bande de Gaza n'était pas sous contrôle d'une organisation sauvage et terroriste qui cherche à maximiser les pertes civiles à Gaza. Comment cette séance censée réfléchir aux conditions de travail à Gaza peut agir alors que les terroristes se dissimulent dans les écoles, les hôpitaux, les organisations des Nations unies et même dans les berceaux? Et alors que les discussions se poursuivent ici, alors que le Hamas dérobe l'aide humanitaire et lorsqu'il place les civils sous les lignes de tir, qu'est-ce qui va être obtenu ici aujourd'hui? Autre que le fait de démoniser Israël, la discussion sur le travail à Gaza, en fait, toute discussion portant sur Gaza qui ne traite pas du terrorisme du Hamas est futile et très franchement absurde. Depuis 17 ans, l'organisation terroriste qu'est le Hamas dirige Gaza et réoriente ses ressources pour alimenter ses activités de destruction. L'organisation terroriste a créé tout un réseau de souterrains sous les hôpitaux et les écoles faisant des infrastructures civiles, des berceaux du terrorisme et ce faisant, ils ont condamné à toute perspective de développement économique à Gaza. Autre chose, l'autorité palestinienne continue de s'approprier illégalement des recettes collectées par Israël et transférées à cette autorité pour les Palestiniens. Cette autorité s'approprie ces fonds pour financer des terroristes et leurs familles et ils versent ces ressources qui pourraient être utilisées pour le développement économique, au contraire, encouragent davantage à la violence et à la terreur. Les allégations selon lesquelles Israël aurait violé des conventions internationales sont sans fondement et

mensongères. Israël a répondu directement au directeur général de l'OIT sur cette question. Avant le massacre du 7 octobre, des milliers de citoyens de Gaza étaient employés en Israël et recevaient des salaires israéliens. Malheureusement, les points de passage qui facilitaient l'entrée pour des milliers de citoyens de Gaza en Israël ont été ciblés depuis le 7 octobre. Mouvement calculé de la part du Hamas pour éliminer cette ligne de survie essentielle pour des milliers de Palestiniens. Il est impératif que l'Organisation internationale du travail fasse face aussi à cette réalité. Si nous voulons que l'OIT et d'autres restent silencieuses face aux atrocités commises par le Hamas, elles ne feront que permettre au Hamas de poursuivre son cycle de violence, empêchant toute possibilité de croissance pour le peuple palestinien, économique, social ou autre. Ne vous y trompez pas, la réunion d'aujourd'hui ne fera rien pour faire progresser les conditions de travail de la population palestinienne. La façon d'améliorer les conditions ne passe pas par la délégitimation d'Israël, des progrès dans les droits du travail supposent de reconnaître honnêtement tous les facteurs en jeu. Et surtout, il faut reconnaître qu'un peuple ne peut s'épanouir sous la mainmise d'une organisation terroriste et cruelle. Il faudra aussi que la direction palestinienne assume la responsabilité du bien-être de son peuple. Nous continuons d'attendre que la délégation palestinienne cesse de représenter le Hamas et qu'elle commence vraiment à représenter le peuple palestinien, qu'elle refuse le terrorisme et la violence et offre au peuple palestinien une alternative, qu'elle appelle aussi à la libération sans condition immédiate de nos 120 otages.

M. Jesús Gallego García

Travailleur (Espagne)

Mesdames et messieurs, il est difficile pour moi de prendre la parole maintenant. Je commencerai peut-être par féliciter le directeur général, M. Hounbo. Merci de son rapport éclairé sur les territoires arabes occupés. L'année passée, la situation du monde était une situation d'horreur, mais les mots du directeur général font plutôt état d'un réel enfer. Je le cite, le marché du travail n'existe plus. Il se trouve dans un contexte de destruction généralisée, de déplacement, de tuerie et de faim. Le rapport aurait dû être écrit et formulé sur le terrain grâce aux experts de l'OIT, mais il s'est heurté au mur érigé par le gouvernement ultraconservateur israélien qui a empêché l'OIT de mener à bien ses travaux. Le directeur général fait état de chiffres lugubres. Plus de deux tiers des emplois ont été perdus. Plus de 500 000 personnes sont au chômage et ont besoin d'une aide urgente. Il y a un besoin impératif d'aliments et d'assistance sanitaire. L'OIT ou encore l'UNRWA va de toute évidence. L'exécutif ultra israélien a un sérieux intérêt à bloquer toutes les institutions internationales qui souhaitent travailler, coopérer avec l'assistance humanitaire et veiller à ce que les travailleurs dans les territoires puissent se remettre au travail. Le directeur général de l'OIT disait l'année prochaine qu'il y a peu de raisons d'être optimistes, mais aujourd'hui, nous pouvons affirmer avec honte que nous sommes face à l'une des plus grandes tragédies infligées aux travailleurs. Mesdames et messieurs, la paix sociale est durable, ne pourra se fonder que sur la justice sociale. C'est ce que dit la Constitution de cette maison, cette maison qui est la maison de tous et de toutes. En d'autres termes, bombarder toute possibilité d'arriver à la justice sociale, c'est rendre impossible la

paix. La solution des deux États doit être reconnue par les deux partis et doit être vue aussi comme la solution fondamentale permettant d'arriver à une paix durable. L'un des États est déjà reconnu internationalement. Il manque l'autre, et c'est pour cela que nous nous réjouissons de dire que l'Espagne, l'Irlande, la Norvège et la Slovaquie ont reconnu la Palestine comme état, et ce en dépit des menaces intolérables brandies par le gouvernement d'Israël. J'encourage les autres gouvernements de miser sur la paix et de reconnaître la Palestine comme le 194e État des Nations unies, qui lui permettant de participer en 2025 à la CIT en tant que membre, sans besoin aucun d'un rapport quelconque du directeur général, mais soumise comme tout le monde au système de contrôle des normes de l'OIT. Je félicite le gouvernement espagnol de s'être joint aussi à la requête sud-africaine face à la CIG, et j'anime d'autres gouvernements à en faire de même. Il dépendra de la volonté du gouvernement d'Israël et de la pression internationale que les territoires arabes occupés soient des territoires d'égalité, de croissance, de reconstruction et de paix au lieu de destruction, d'anéantissement, de violence et de mort. Je vous remercie.

M. Younes Firachine

Travailleur (Maroc)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, au nom des travailleurs marocains, je vous adresse mes salutations. Cette session intervient alors que le peuple palestinien vit sous les affres d'un véritable génocide, un crime contre l'humanité jamais connu par l'histoire contemporaine, un crime inédit qui est perpétré par l'entité sioniste à l'encontre d'un peuple palestinien sans défense dans le silence complice de la communauté internationale. Une frappe contre tout ce qui fait la vie et tout ce qui peut permettre la survie des Palestiniens, qui les pousse à quitter leur territoire, vivre dans des camps de réfugiés. C'est une guerre impérialiste. Ça fait huit mois que ça a commencé. L'armée d'occupation continue tout au long de ces huit mois son meurtre et sa destruction. Toutes les lignes rouges ont été franchies et cette guerre n'aurait pu continuer sans l'appui financier, politique et militaire, et en arsenal et en munitions de ses alliés. C'est un ensemble d'atrocités inédites dans notre histoire contemporaine. Aujourd'hui, nous avons une décision de la Cour internationale de justice qui demande à l'État d'occupation de cesser tout acte pouvant donner lieu à un génocide du peuple palestinien. Et aujourd'hui, tous ceux qui prêtent main forte à Israël sont complices. Dans cette situation dramatique, il est compris que les travailleurs palestiniens vivent des situations impossibles. Perte d'emplois, perte de revenus, perte du minimum vital. Plus de 200 000 emplois ont été perdus. Donc, cette question palestinienne n'est pas une question pour les travailleurs, une question de survie. C'est une question liée au droit de la vie, au droit à la liberté, au droit à la stabilité, à l'indépendance. Comment peut-on parler de pouvoir en emploi sans parler du droit à la vie ? Mais évidemment, je voudrais clore en remerciant M. le Président, M. le Directeur général de son rapport sur la situation des travailleurs en Palestine. Mesdames et Messieurs, quel sens donnerons-nous aujourd'hui à la communauté internationale et aux institutions internationales si cette communauté n'arrive pas à mettre fin à cette guerre perpétrée contre le peuple palestinien sans défense ? Quel sens

donnons-nous aux résolutions des Nations unies ? Quel sens donnons-nous aux décisions d'aujourd'hui si ces décisions restent lettre morte ? L'Histoire écrira en lettres de sang ce que nous faisons. Nous restons spectateurs face aux meurtres d'enfants et de femmes. L'Histoire écrira en lettres de sang que nous n'avons pas réussi à mettre fin à une guerre génocidaire contre un peuple sans défense par l'autorité d'occupation israélienne. Il est de notre devoir d'exercer toute notre pression sur toutes les institutions du système international pour décider des sanctions dures à l'encontre de l'entité sioniste. Il convient aussi à ce que l'on donne à la Palestine le statut de membre à part entière dans toutes les organisations internationales, y compris dans celle-ci. Donc, encore une fois, nous sommes solidaires absolument avec la Palestine et nous sommes pour la construction d'un État palestinien libre, indépendant, avec Jérusalem-Est comme capitale. Merci.

Mme Maira Mariela Macdonal Alvarez

Gouvernement (Bolivie (État plurinational de))

Merci, M. le Président, M. le Directeur général, Mesdames et Messieurs, l'État plurinational de la Bolivie souhaite commenter le rapport présenté sur la situation des travailleurs dans les territoires palestiniens occupés. Nous sommes très préoccupés par la situation catastrophique que connaît actuellement ce territoire et il est bien clair que cette situation s'est beaucoup aggravée ces derniers mois, mais elle n'a pas débuté en octobre dernier. Elle est vieille de plus de 60 ans, étant donné l'occupation illégale des territoires palestiniens, l'extension des colonies de peuplement, les restrictions de déplacement de commerce et les multiples graves violations des droits des Palestiniennes et des Palestiniens exercées par la puissance d'occupation israélienne. Gaza est en ruine, cela nous est clairement montré dans le rapport et tous les jours, nous le constatons en consultant les médias. Plus de 35 000 morts, plus de 70 000 blessés, les femmes et les enfants représentent près de 60% des morts, plus de 60 000 personnes disparues et de très nombreuses personnes déplacées. Des meurtres, des déplacements d'une proportion inconnue. Jusqu'ici, le peuple palestinien lutte pour sa survie à part les bombardements aveugles, y compris sur des camps de réfugiés. La population de Gaza souffre gravement de famine. Il n'est pas étonnant qu'il règne un chômage généralisé et que les entreprises aient dû fermer. Les droits du travail sont violés et nous sommes désespérés de constater les effets négatifs de ces destructions qui vont se poursuivre dans le temps. Qui sont les plus gravement affectés ? Ce sont les femmes. À part la tragédie humanitaire, les infrastructures d'entreprises, commerces, ateliers, machines, tout est détruit, tout est enseveli sous les décombres. Les employeurs comme les travailleurs sont tombés dans la pauvreté et l'interruption de l'éducation entraînera des conséquences, surtout pour les jeunes, les fillettes comme les garçons, sans parler du traumatisme psychologique qui les frappera tout au long de leur vie. La Bolivie condamne énergiquement toute attaque commise contre la population civile et nous renouvelons notre appel à un cessez le feu immédiat dans le respect du droit international et du droit international humanitaire. Et nous appelons la communauté internationale à redoubler d'efforts pour imposer une solution qui permette la création d'un État palestinien indépendant, souverain, conformément aux résolutions des Nations Unies. La

Bolivie remercie l'OIT de l'aide apportée aux Palestiniens et nous réaffirmons notre solidarité et notre soutien plus que jamais au peuple frère de Palestine. Merci beaucoup.

M. Louai Almonajed

Gouvernement (République arabe de Syrie)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur Général de l'OIT, bonjour à tous, Mesdames et Messieurs. Tout d'abord, merci du rapport qui nous a été soumis pour les efforts que vous déployez pour défendre les droits des travailleurs du Golan et des autres territoires arabes occupés conformément aux lois et conventions internationales en la matière. Nous espérons que les pratiques qui ont largement dépassé le cadre des violations et la gravité des crimes commis et des abus physiques et psychologiques perpétrés contre les travailleurs syriens et leurs familles sans oublier le pillage de leurs biens et de leurs moyens de subsistance ne seront jamais oubliés. Par ailleurs, nous exprimons notre profond regret et condamnons les atrocités dont est victime la bande de Gaza, une brutalité sans nom, un véritable génocide du peuple palestinien par l'autorité israélienne, une puissance occupante de fait Monsieur le Directeur Général, l'entité d'occupation israélienne pratique un terrorisme systématique dans le Golan arabe syrien occupé à travers des pratiques arbitraires contre les travailleurs syriens. Cependant, le peuple syrien, malgré le blocus économique qui lui a été imposé, continue sa lutte pour rétablir la sécurité et la stabilité et pour faire face aux effets négatifs de la guerre terroriste qui le cible et pour aussi reconstruire les infrastructures économiques et sociales, les ressources humaines et le marché du travail. Je ne parle pas ici non plus des effets catastrophiques des tremblements de terre dévastateurs qui a frappé le pays tout récemment. La Syrie condamne la violation par Israël de toutes les conventions internationales et de toutes les régions internationales en matière des droits des travailleurs du Golan arabe syrien. Cette occupation les prive de leurs ressources, de leur récolte, de leur production et sape leur capacité concurrentielle et leur capacité de travailler conformément aux normes et conventions internationales du travail. Nous sommes ravis du rapport soumis par le directeur général sur la situation des travailleurs arabes dans les territoires arabes européens. Nous souhaitons que ces rapports soient mis en œuvre et pratiques, que ce ne soit pas seulement une simple description de ce qui se passe sur le terrain. Ce qui se passe aujourd'hui n'est guère différent de ce qui se passait en 1967 lorsque Israël a envahi le Golan arabe et les territoires arabes occupés. Monsieur le directeur général, la République arabe syrienne espère que l'organisation développera les mécanismes pratiques pour mettre en œuvre ses réponses selon des étapes et des calendriers spécifiques conformément à son mandat. Nous espérons également que l'organisation accélérera les travaux de mobilisation de ressources pour soutenir les travailleurs dans les territoires arabes occupés. Nous vous invitons à demander au Conseil d'administration d'y veiller. Monsieur le directeur général, nous vous demandons également de lever toutes les entraves qui empêchent l'organisation d'agir. Et nous vous demandons également d'inviter l'entité sioniste de respecter toutes les résolutions à son encontre, y compris celles prises par la Cour internationale de justice, la Cour pénale internationale et toutes les résolutions de l'Assemblée générale du Conseil de

sécurité, qui garantissent les droits des Arabes et qui garantissent également la mise en œuvre du mandat international du travail. En conclusion, nous affirmons que le Golan est un territoire arabe syrien occupé, que son retour à la patrie est un droit non sujet à débat ou à négociation ou à prescription, reconnu par les résolutions de légitimité internationale. Et il est sauvegardé par la volonté et l'intimidation des dirigeants syriens et du peuple pour restaurer l'ensemble du Golan. Ce qui se passe en Syrie aujourd'hui, ce n'est pas une situation d'enjeu, c'est une politique systémique qui dure depuis plusieurs années, plusieurs dizaines d'années. C'est une politique d'apartheid par cette entité sioniste occupante. Merci beaucoup.

M. Wills Rangel

Travailleur (République bolivarienne du Venezuela)

Bonjour, Monsieur le directeur général. Au nom des travailleurs de la République du Venezuela, je voulais remercier le DG de son rapport sur le peuple palestinien et nous souhaitons transmettre au peuple palestinien le message suivant. Citoyens, citoyennes du monde, militants de l'espoir, constructeurs de rêves émancipateurs, nous ne sommes pas ennemis du peuple juif ni d'autres, mais nous sommes ennemis de l'expression nazi-fasciste qui a tellement fait de mal à l'humanité ces 80 dernières années. Et nous devons nous montrer fidèles aux causes justes et à la défense du caractère sacré de la vie humaine, comme le dit le camarade Frei Betto, théologien révolutionnaire brésilien. Il s'agit là d'un compromis irréductible, d'un engagement devant nos devoirs vis-à-vis du bien commun. La douleur de l'autre ne peut pas nous être étrangère. Elle doit nous inviter à lutter contre les massacres effroyables perpétrés à l'encontre du peuple héroïque, ces massacres perpétrés en toute impunité et en toute violation flagrante du droit public international. Cela fait 75 ans que le peuple palestinien est en deuil face au silence complice des grandes puissances. Le peuple bolivien, lui, avance avec son aspiration sans compromis à la liberté. Un volcan en fait en éruption d'hommes et de femmes qui réclament une humanité véritablement humaine, venue de la voix des ouvriers pour demander à ce que soit mis fin au génocide en Palestine. On dénonce l'impuissance des organisations internationales, leur faiblesse, qui doit être maintenant compensée par l'amour de millions de personnes sur cette planète qui exige la fin de cette atrocité, plus de crimes menés au nom du sionisme israélien. Il y va de notre solidarité avec la jeunesse qui a un courage extraordinaire. Nous nous allions pour la défense du peuple palestinien. Aujourd'hui est le moment pour que dans ces espaces bien confortables, on entende la voix de ceux qui n'ont jamais renoncé et qui ne renonceront jamais à construire un autre monde qui est possible, le socialisme. Comme l'a dit notre commandant éternel, Hugo Chavez, et notre cher commandant de l'Amérique fidèle, et avec le Che, nous disons, cette humanité a fait suffisamment et maintenant elle doit vraiment se mettre à marcher. Merci beaucoup.

Mme Lamia Fathi Abusedra

Gouvernement (Lybie)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, l'État de Libye s'associe à la déclaration prononcée par le groupe auquel nous appartenons. Nous remercions le directeur général de son rapport sur la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés, qui nous donne une idée des réalités horribles que traversent les travailleurs palestiniens et les membres de leur famille dans les territoires palestiniens occupés. Cela nous montre que la violence s'est accrue et que cela affecte les possibilités de travail et de survie sur la rive occidentale et à Gaza. Cette attaque qui se poursuit constitue à présent une crise humanitaire ainsi que socio-économique. Nous dénonçons le fait que le régime israélien n'ait pas accepté qu'une mission de l'OIT poursuive son enquête de façon à contribuer à l'élaboration du rapport du directeur général. Nous demandons à l'OIT et au directeur général d'exercer des pressions comme cela se fait dans des situations semblables, y compris au moyen des missions de surveillance. Nous condamnons les violations de droits de l'homme ainsi que du droit humanitaire international et de la poursuite de l'occupation depuis si longtemps, ce qui prive le peuple de Palestine de son droit au retour et de bénéficier de stabilité sociale et économique. La population de Gaza et de la rive occidentale, malgré des souffrances vieilles de nombreuses années au cours des huit derniers mois, ont connu l'enfer sur terre. Le monde n'a pas réussi à assurer un cessez-le-feu durable, bien que 35 000 Palestiniens aient perdu la vie, la plupart des enfants et des femmes, puisque 15 000 enfants ont été tués pendant ces actes de génocide, alors que 7 000 personnes sont portées disparues ou bien sont ensevelies sous les décombres. Plus de 77 000 personnes ont été blessées et bien d'autres subissent des traumatismes. Près d'un 1 700 000 personnes ont été déplacées, soit les trois quarts des habitants de Gaza. Et pourtant, nous continuons de dire que la justice sociale n'est pas possible sous l'occupation. L'occupation doit cesser. Mais maintenant, la situation est telle que l'on met l'accent sur le fait de sauver des vies humaines et qu'on s'intéresse moins à la situation des travailleurs et encore moins à ce qui se passe à Rafa. Les niveaux atteints de chômage sont sans précédent à Gaza, surtout pour les femmes et les jeunes. Le marché de l'emploi s'est effondré, l'économie aussi, l'infrastructure a été ravagée. Cela pour un coût de près de 20 milliards de dollars. D'innombrables emplois ont été détruits et la force d'occupation impose des restrictions de déplacement. Les activités de colonisation illégale d'Israël dans les territoires occupés se poursuivent. Le PNB s'est effondré de 80% pendant le dernier trimestre 2023. Ces destructions très étendues ont ravagé l'industrie comme l'agriculture, ce qui fait que la population dépend de plus en plus de l'aide étrangère. Nous appelons l'OIT à prendre toutes les mesures nécessaires pour indemniser les 170 000 travailleurs palestiniens qui devraient être protégés par les lois israéliennes et d'obtenir des indemnisations à la suite des mauvais traitements subis. Nous appelons aussi à l'adoption de toutes les mesures nécessaires pour assurer une rapide intervention de façon à apporter l'assistance aux nombreux travailleurs de Gaza qui se trouvent aussi sur la rive occidentale. Nous appelons l'OIT et ses organes directeurs à mesurer l'engagement d'Israël en faveur des conventions internationales, notamment la 111 sur la discrimination dans l'emploi. Et les conventions 155 et 187 sur la santé et sécurité au travail. Et nous leur demandons aussi de veiller à la mise en œuvre des décisions prises par la CIJ, le Conseil de sécurité, et de prendre toutes les mesures nécessaires pour faire en sorte que le mandat de l'OIT puisse s'exercer. L'État de Libye demande que nos

commentaires soient reflétés dans les conclusions et que tout soit fait pour permettre la mise en œuvre des recommandations figurant dans le rapport, en particulier maintenant, puisque nous voyons que les autorités d'occupation ne répondent pas favorablement aux observations, aux recommandations formulées dans le sein de la famille des Nations unies. Nous demandons que l'on respecte en particulier le paragraphe 172 pour veiller à assurer une cessation des combats. C'est la seule façon de rendre possible la reconstruction et de permettre la mise en œuvre des recommandations en fonction d'un calendrier précis et sous l'égide de l'OIT dans le cadre de son mandat. Merci.

Mme Somayeh Golpour Chamarkoohi

Travailleur (Republique Islamique d'Iran)

Au nom de Dieu, le miséricordieux, Excellence, Monsieur le directeur général, Mesdames et Messieurs, c'est avec grande tristesse que je vous parle aujourd'hui à cause du décès malheureux de Monsieur Ebrahim Raisi, le président de la République islamique d'Iran. Nous remercions le directeur général de ses propos aimables lors du sommet annuel du travail d'Iran. En tant que représentant des travailleurs de la République islamique d'Iran, je suis très heureuse de pouvoir m'exprimer devant vous aujourd'hui. L'humanité aujourd'hui est le témoin d'une des plus grandes catastrophes de génocide ethnique et d'holocauste à Gaza. Un régime violent qui a fait du racisme la base de l'identité et de l'occupation et de l'apartheid la base de sa politique. Ce régime a tué plus de 40 000 Palestiniens en moins d'un an et ce sous prétexte de devoir lutter contre le terrorisme. Malheureusement, un grand nombre de puissances mondiales ne condamnent pas le comportement d'Israël. Au contraire, elles continuent de soutenir Israël de différentes façons et lui livrent des armes. Comme le stipule le rapport du directeur général, ces actions israéliennes ont mené à la destruction de l'infrastructure du travail à Gaza. Ceci mène à un préjudice à long terme de l'emploi et des personnes dans la région. Les sanctions imposées, les restrictions israéliennes portent également préjudice aux travailleurs palestiniens en Cisjordanie et d'autres zones occupées. Leurs droits sont foulés au pied. Nous nous déclarons solidaires des travailleurs palestiniens, nous, les travailleurs iraniens. Nous sommes disposés à fournir tout type de soutien, d'aide et nous espérons ainsi pouvoir atténuer quelque peu la souffrance des travailleurs palestiniens opprimés, et atténuer un petit peu leur détresse. Je vous remercie. Je suis Somayeh Golpour, présidente de la Confédération des syndicats des travailleurs de la République islamique d'Iran.

M. Juan Antonio Quintanilla Román

Gouvernement (Cuba)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, rien ne peut justifier la barbarie commise par Israël à Gaza, qui a entraîné la mort de plus de 35 000 palestiniens et de nombreux déplacés sous la force, à part les 75% de la population. La communauté internationale ne peut rester inerte face au génocide commis à Gaza. Cuba condamne dans les termes les plus vigoureux l'assassinat de civils, en particulier de femmes, d'enfants et de travailleurs humanitaires appartenant au système des Nations unies. Nous condamnons les bombardements aveugles

commis contre la population de Gaza, ainsi que la destruction de logements, d'hôpitaux et d'infrastructures civiles. La privation des services d'adduction en eau, d'électricité et de combustible pour la population sont des actes qui constituent de graves violations du droit international humanitaire. Nous exigeons le cessez-le-feu immédiat et permanent, ainsi que l'apport d'une aide humanitaire à Gaza sans restriction. Monsieur le Président, nous réaffirmons que la situation actuelle dans le territoire de Gaza est la conséquence de décennies des pratiques israéliennes d'occupation illégale et de colonisation, en flagrante violation des droits inaliénables du peuple palestinien sur son propre territoire, ainsi que de la poursuite de la violation des buts et principes de la Charte des Nations unies et du droit international. L'appui qu'apporte Cuba à la cause palestinienne est clair et invariable. Il s'agit d'avancer vers une solution large, juste et durable aux conflits qui garantissent le droit du peuple palestinien à l'autodétermination. Monsieur le Président, les graves répercussions de la situation actuelle et le manque de ressources du peuple palestinien montrent qu'il y a des conséquences terribles pour le monde du travail. Mais ce qui se passe maintenant à Gaza dépasse toutes nos préoccupations habituelles face au monde du travail, car cela devient une préoccupation plutôt humanitaire, où l'on assiste à des châtements collectifs, à des crimes de guerre et de lèse-humanité avec la complicité du gouvernement des États-Unis. Cuba ne cessera de réclamer une fin au massacre qu'Israël commet contre le peuple palestinien. Monsieur le Président, conformément au mandat de l'OIT, qui est d'aider les mandants tripartites victimes de conflits, nous revendiquons de l'organisation qu'elle intervienne pour assurer l'apport d'une aide humanitaire de façon urgente et suffisante pour les travailleurs et employeurs palestiniens victimes de la situation. Nous avons tous le devoir de nous faire entendre contre le génocide et pour qu'on prenne des mesures énergiques pour éviter la mort d'innocents. Chaque seconde d'impunité, de passivité, de deux poids, deux mesures ou de silence entraînera la perte d'autres vies innocentes. Merci.

M. Ishai Pollack

Employeur (Israël)

Chers délégués, en contraste avec ce que stipule le rapport du directeur général, Israël défend les droits des travailleurs et souhaite inclure les travailleurs palestiniens sur son marché du travail. Israël met en place toute une série de lois permettant la protection, et notamment à l'article 190 de notre législation, nous protégeons tous les travailleurs. C'est une pratique qui est la nôtre depuis des années. Depuis l'attaque brutale du Hamas du 7 octobre 2023, toutes les dispositions que nous avons prises n'ont pas pu aboutir à cause de l'inaction du Hamas. Il est incompréhensible pourquoi le rapport du directeur général dit le contraire. Certains terroristes du 7 octobre étaient employés en Israël. Les législations du travail sont extrêmement strictes en Israël, et les organisations d'employeurs et travailleurs ont justement mis en place des structures permettant de transférer des salaires. Cela a été fait en 2023. Des transferts de retraite ont par exemple été effectués dans le cadre de ces travaux. Il faut une paix durable pour pouvoir fonctionner, mais cela ne dépend pas des employeurs israéliens qui, eux, ont besoin de main-d'œuvre, dont des Palestiniens qui travaillent en Israël et qui ont travaillé en Israël en grand nombre avant le 7 octobre. Malheureusement, je n'ai

pas entendu de condamnation parmi les membres de cette Assemblée, condamnation donc des attaques atroces menées par le Hamas le 7 octobre. La catastrophe que le Hamas inflige au peuple palestinien n'a pas non plus été condamnée. Or, ce sont les actions du Hamas qui rendent impossible la coopération et la coexistence pacifique de deux membres. Il faudra des années pour reconstruire la confiance suite au massacre du 7 octobre, pour pouvoir vraiment remettre en place un environnement favorable à la coexistence. J'espère vraiment qu'un jour, nous pourrons reprendre les échanges ainsi que les relations de travail en aspirant à la vie et non pas à la mort. Je vous remercie.

M. Walid Odeidat

Gouvernement (Jordanie)

Merci, M. le Président. Tout d'abord, j'aimerais joindre tout ce qui a été dit par le groupe arabe et le groupe des pays musulmans. Tout d'abord, je voudrais dire à M. le directeur général toute ma gratitude pour son rapport sur les conditions des travailleurs dans les territoires arabes occupés, dans lesquels il dit de façon très claire à quel point les travailleurs palestiniens font l'objet de violations et d'exactions à Gaza et en Cisjordanie. Nous saluons ces recommandations et exhortons leur mise en œuvre. Nous espérons que ce rapport sera mis en œuvre lors de la prochaine session du Conseil d'administration. Malheureusement, la délégation de l'organisation n'a pas pu arriver dans les territoires palestiniens occupés pour terminer son travail. Aujourd'hui, alors que nous vivons cette guerre de représailles que Gaza a subie depuis 8 mois et cette catastrophe humanitaire qui en est la directe conséquence, c'était une situation indescriptible. Les gens à Gaza font l'objet d'assassinats, de morts, de déplacements forcés. Ce sont des milliers de femmes, d'enfants, de civils qui meurent tous les jours. Des hôpitaux, des écoles, des cliniques, des infrastructures sont détruites alors que l'on parle. C'est une représentation très fidèle à l'essence même de cette occupation israélienne que l'on connaît depuis très longtemps. C'est une violation non seulement de la justice sociale mais de toutes les valeurs et de toute la justice humaine que toute société civilisée veut. Nous en appelons à l'ensemble de la communauté internationale, à cette organisation, d'exercer toutes ses pressions sur Israël pour mettre fin à cette guerre atroce et à mettre fin à ces politiques de refoulement des habitants de Gaza à l'extérieur de leur territoire. Il faut que la paix revienne de façon durable et nous sommes avec tous les efforts internationaux qui visent les mêmes objectifs. Monsieur le président, les souffrances du peuple de Gaza n'ont pas commencé le 7 octobre. Le peuple de Gaza subit un embargo suffocant depuis plus de 17 ans ininterrompu qui a donné lieu à une aggravation de la situation économique, une suffocation du marché de l'emploi. Sans parler d'une guerre incessante qui a rendu la vie impossible à tous les travailleurs de Gaza, plus que jamais. Des milliers d'entre eux sont emprisonnés dans les geôles israéliennes. Sans parler justement de la destruction totale de l'infrastructure et de l'interruption qui en est la conséquence de toute l'activité économique et de l'aggravation de la situation, de la pauvreté et de la faim. Tout cela a des répercussions négatives sur les droits sociaux et économiques des familles palestiniennes que l'on connaît dans les déclarations internationales en la matière et dans les déclarations de Philadelphie. Mais aussi c'est une violation de la Déclaration universelle des droits de l'homme qui est notre

principale orientation. Notre organisation aujourd'hui, de par son expérience en matière de reconstruction, est une expertise sur laquelle nous voulons compter pour faire en sorte que les recommandations qui nous ont été soumises aujourd'hui deviennent une réalité. Nous vous soutiendrons dans cela. Dans le même contexte, nous saluons le programme de réaction aux situations d'urgence qui a été préparé par l'organisation et qui est là pour pourvoir aux besoins des travailleurs palestiniens. Pour clore, la guerre n'engendrera que davantage destruction et de morts. Si l'on cesse cette occupation illégale des territoires arabes occupés par Israël et si l'on donne au peuple palestinien son droit fondamental à disposer de lui-même, à se doter d'un État palestinien viable et indépendant avec pour capitale Jérusalem-Est, selon les frontières de 1967 et conformément à l'initiative de paix arabe. C'est comme ça qu'on arrivera à la paix. Merci.

M. Naser Alhayen

Gouvernement (Kowëit)

Merci, M. le Président. M. le Directeur général, Excellences, chers délégués. Ma délégation se joint à la déclaration du groupe arabe et appuie leurs recommandations ainsi que l'organisation de la coopération islamique. Nous aimerons également remercier le Directeur général pour ce rapport que nous discutons. Nous saluons notamment le paragraphe 177 où l'on appelle à mettre un terme à la guerre de façon immédiate et à mettre un terme à l'occupation. M. le Président, cette session exceptionnelle se tient à cause des bains de sang et de la souffrance qui se poursuivent dans la bande de Gaza alors que la puissance occupante continue ses crimes atroces contre les civils innocents à Rafah qui saignent encore. Plus de 2 millions de citoyens palestiniens ont été forcés de se déplacer et la puissance occupante continue d'utiliser tous les moyens de répression et les armes contre le peuple palestinien non armé. Ce peuple ne peut avoir les moyens nécessaires à la survie alors que la destruction des infrastructures se poursuit et la puissance occupante organise des marches à Al-Quds que nous condamnons. Monsieur le Président, le rapport du directeur général met en exergue la catastrophe humanitaire qui ne cesse de s'aggraver à Gaza, ainsi que la souffrance des travailleurs palestiniens, notamment en cause de conditions coercitives et arbitraires. Le marché du travail s'est effondré, l'activité économique s'est arrêtée et les niveaux de chômage ont atteint des niveaux sans précédent. Plus de 200 000 Palestiniens et Palestiniennes ont perdu leur travail sans raison. La puissance occupante continue ses violations de tous les instruments internationaux, ainsi que toutes les règles, notamment la constitution de cette organisation. En effet, la puissance occupante empêche la visite de la mission de cette organisation, elle empêche donc de visiter les territoires arabes occupés. Voilà donc une autre preuve de telle violation. Cela montre le comportement criminel systématique adopté par cette occupation qui vise à occulter les faits, la vérité. C'est pourquoi il faut que la communauté internationale fournisse tous les efforts possibles pour exercer des pressions, et ce, pour que cette mission puisse jouer son rôle. Monsieur le Président, mon pays félicite les pays qui ont reconnu la Palestine. Voilà là une justice depuis un mois. Les pays du monde ont célébré la journée du travail. Cette journée coïncidait avec le 80e anniversaire de la déclaration de la Déclaration pour ses objectifs et ses cibles. Cette déclaration qui consacre comme base la justice

sociale et l'égalité. Il est triste, en effet, de voir que de telles célébrations et de telles occasions coïncident avec une telle tragédie humanitaire sans précédent, cette tragédie que vivent les travailleurs et les travailleuses palestiniens et palestiniennes. Une tragédie qui fait qu'ils n'ont plus d'espoir, qu'ils n'ont plus de stabilité et qu'ils n'ont plus de sécurité. Cela impacte la crédibilité de l'organisation des Nations Unies. En conclusion, le Koweït poursuivra son soutien à la cause palestinienne juste et à tous les programmes liés à la Palestine. Et ce, dans le cadre des travaux de cette organisation et dans d'autres forums. Merci, Monsieur le Président.

M. Luc Triangle

Confédération syndicale internationale

Merci beaucoup. Je m'exprime devant vous aujourd'hui au nom de la CSI et des 191 millions de travailleurs pour soulever la question de la situation grave et urgente des camarades palestiniens. Le sort des Palestiniens requiert aujourd'hui une aide humanitaire immédiate. J'étais moi-même témoin de ce qui se passe en Cisjordanie. J'y étais il y a une semaine. 235 000 Palestiniens qui travaillaient en Israël sont maintenant sans salaire et sans indemnité. Ces travailleurs qui soutiennent des familles larges, grandes, se trouvent maintenant face à la pauvreté. L'économie s'effondre et cela a un effet sur les foyers, mais aussi sur la stabilité économique de la région. Un grand nombre de travailleurs ont dû vendre leur maison ou leurs biens pour tout simplement acheter à manger. La violence incessante ainsi que les actions militaires ont exacerbé cette situation. Gaza est bloqué depuis 17 ans déjà. Par ailleurs, les attaques récentes sur Rafah ont créé une crise humanitaire sans précédent, menant ainsi à ce que des milliers de personnes soient sans abri et sans services de base. Cet impact psychologique est profond. Il affecte non seulement la génération actuelle, mais aussi l'avenir, puisque les enfants palestiniens grandissent aujourd'hui dans la peur, l'insécurité et la violence. J'ai rencontré moi-même des travailleurs de Gaza qui essayent de survivre maintenant en Cisjordanie. Ils ont tout perdu, leur travail, leur maison. Et j'en ai fait l'expérience moi-même. Les travailleurs palestiniens doivent subir de longs passages pénibles et laborieux des checkpoints. Ils doivent payer des frais de courtier illégaux. Ils se voient refuser tout accès à leurs droits sociaux, des salaires équitables et des conditions de travail justes et équitables. Le manque d'application des lois progressistes d'Israël aggrave cette situation, mène à des licenciements illégaux sans aucune compensation. L'économie palestinienne est aujourd'hui en train de s'effondrer. Les travailleurs ne peuvent plus gagner leur vie. Cela a un effet évidemment sur les foyers, mais aussi sur la stabilité économique de la région, en reconnaissant aussi cette tendance très perturbante qui vise à remplacer les travailleurs palestiniens par le travail des migrants, une pratique qui a commencé dans les années 90. Ceci met à mal la vie, la survie des travailleurs palestiniens, mais les vulnérabilise et les marginalise davantage encore. Nous appelons à ce que la Palestine soit reconnue comme état avec Jérusalem-Est pour sa capitale. Il est important de soutenir le travail décent pour les travailleurs palestiniens, ainsi que pour les entreprises, et il faut cesser tout échange avec les entreprises palestiniennes qui œuvrent dans les colonies. Nous sommes témoins des conséquences de l'escalade très dangereuse dans la région. Les travailleurs palestiniens en Israël ont été licenciés. Le syndicat palestinien a essayé de mettre

en place tout un système de logement, d'alimentation, de soins de santé, mais le grand nombre de travailleurs déplacés exercent une pression financière intenable sur le syndicat et d'autres parties prenantes. Mais notre solidarité reste inébranlable. J'en appelle à toutes les parties prenantes de se montrer solidaires, de donner des ressources et du financement. Je remercie l'OIT aussi de ses initiatives, qui sont applaudies par la communauté internationale. Il faut continuer de mener à bien et de réaliser les programmes pour la Palestine. Essayons de mobiliser davantage de fonds pour la protection sociale, pour les emplois, pour préparer le terrain pour un avenir durable pour les Palestiniens et leurs familles. Merci.

M. Alexei Buzu

Président (République de Moldova)

Merci. Je donne la parole au greffier de la conférence, qui va nous fournir quelques informations sur la procédure de vote.

M. L. Bormioli

Greffier de la Conférence

Merci. Je voudrais vous rappeler que le vote pour l'abrogation de quatre conventions a commencé à midi. Il aura lieu jusqu'à 18h. Le courriel contenant toutes les explications requises a été envoyé à toutes les personnes ayant droit de vote. Veuillez diffuser auprès de vos délégations et nous vous demandons de voter cet après-midi.

M. Alexei Buzu

Président (République de Moldova)

Nous avons terminé la liste des orateurs de ce matin. Nous reprendrons cette séance spéciale à 14h30 précise, ici-même. Je vous remercie de votre présence. La séance est levée.

M. Alexei Buzu

Président (République de Moldova)

Bonjour, chers collègues, bienvenue. Je vous prie de bien vouloir prendre place. Je déclare ouverte la séance extraordinaire de la conférence chargée d'examiner l'annexe du rapport du directeur général sur la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés. Nous reprenons la liste des orateurs et j'aimerais rappeler à tous et à toutes, à tous les intervenants, de limiter leur intervention à trois minutes maximum. Merci. Cela étant dit, je donne la parole à M. Maddouri, ministre des Affaires sociales de Tunisie, qui va s'adresser à nous par vidéo.

M. Kamel Maddouri

Gouvernement (Tunisie)

Excellences, Mesdames et Messieurs, représentants à la conférence, M. le directeur général de l'OIT, je suis très heureux de participer à la plénière chargée de se pencher sur l'annexe au rapport du directeur général sur la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés. Nous sommes très inquiets des violations en Cisjordanie par les forces occupantes qui ont conduit à une catastrophe humanitaire avec des crimes contre l'humanité et des violations flagrantes de tous les textes juridiques internationaux. Cette guerre génocidaire a détruit de nombreux secteurs et laisse des conséquences extrêmement graves à conduire à une crise humanitaire, à perturber tout le cycle économique. Il faut donc que la communauté internationale adopte un programme d'aide pour atténuer les effets de la crise sur les travailleurs palestiniens et les employeurs. Le directeur général de l'OIT, par ce rapport, montre les résultats de la mission de l'OIT chargée d'évaluer la situation des travailleurs en Palestine et souligne le caractère catastrophique de la situation des Palestiniens, ce qui a conduit à la perte d'emploi, à la hausse du chômage en raison des restrictions imposées à la liberté de circulation. On voit qu'il y a également de la famine, absence de sécurité alimentaire et perturbation du cycle économique. Je tiens à me féliciter des recommandations dans le rapport. C'est l'une des premières initiatives montrant qu'il est important d'agir en faveur de la cause de la Palestine. J'aimerais rappeler que la Tunisie a lancé un appel à la cessation immédiate des hostilités, a rappelé qu'il était important que les peuples puissent exercer leur droit à l'autodétermination. C'est un droit inaliénable qui ne doit pas être limité. Nous demandons la création d'un État palestinien avec Jérusalem-Est comme capitale. Nous sommes face à une cause éthique, juste, qui doit être soutenue. Nous rendons hommage aux travailleurs en Palestine pour les souffrances qu'ils traversent. Longue vie à la Palestine.

M. Simon Masanga

Gouvernement (Zimbabwe)

Merci, Monsieur le Président. Le Zimbabwe se félicite du rapport du directeur général sur la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés. Malheureusement, le rapport, cette année, intervient à un moment de grande souffrance pour le peuple palestinien en raison de la guerre à Gaza. Nous condamnons toute violence, toute hostilité, tout bombardement indiscriminé, toute

opération sur terre à Gaza qui cause des victimes et détruit les infrastructures. Dans ce contexte, nous appuyons l'appel du directeur général en faveur d'un travail de reconstruction et de relèvement massif. Pour assurer un relèvement durable, il faudra un appui, une coopération au plan international. Le travail de l'OIT est plus important que jamais pour créer des emplois, créer des débouchés d'emplois décents et assurer la protection sociale des travailleurs. Nous exhortons donc les partenaires au développement à augmenter leurs financements de projets de développement dans les territoires arabes occupés. Monsieur le président, nous avons envisagé de renouveler le contrat social comme prévu dans le rapport du directeur général. Nous rappelons également la déclaration de Philadelphie qui dit qu'une paix durable ne peut advenir que si elle est fondée sur la justice sociale. Le Zimbabwe estime qu'il faut reconstruire une économie résiliente dans les territoires arabes occupés et notamment à Jérusalem-Est et dans le Golan syrien occupé. Ce peuple mérite la paix, la sécurité et un investissement massif de la communauté internationale. Nous relayons l'appel à un cessez-le-feu et demandons que les populations civiles, notamment les femmes, les enfants, le personnel humanitaire et civil dans les territoires arabes occupés soient protégés. Pour que les travailleurs palestiniens retrouvent leur dignité, il est essentiel que l'occupation illégale et brutale soit condamnée par la communauté internationale. C'est une composante essentielle de toute solution à la situation complexe sur les territoires arabes occupés. La délégation zimbabwéenne déplore l'occupation continue du peuple palestinien et la construction de colonies illégales dans les territoires occupés en violation de la résolution 234 de décembre 2016 du Conseil de sécurité qui condamne clairement les activités de colonisation, les incitations à coloniser ou tous les actes de violence et de terreur sur les territoires palestiniens occupés, y compris Jérusalem-Est. Nous aimerions rappeler notre conviction qu'une paix durable ne sera possible que si l'on reconnaît l'état de Palestine, son droit à disposer d'un État, sa souveraineté, son droit à l'autodétermination en application de plusieurs résolutions des Nations Unies. Le nouvel élan devrait être donnée à une solution à deux États. Je vous remercie.

Je vous remercie. Je donne maintenant la parole à Madame Crocker, conseillère technique des États-Unis. Je vous en prie.

Mme Bathsheba Crocker

Gouvernement (États-Unis)

Les États-Unis se rallient au consensus et examinent l'impact économique très grave en raison du conflit. Cependant, nous disons qu'avoir une séance extraordinaire sur ce rapport est inapproprié. Nous remercions la mission du directeur de l'OIT et le directeur général pour son rapport contenant des recommandations, mais n'appuyons pas de nombreuses affirmations contenues dans le rapport. L'attaque brutale du Hamas le 7 octobre a détruit les possibilités déjà limitées de trouver du travail. L'attaque du Hamas a perturbé largement la situation économique. Comme le président Biden l'a dit, nous voulons une solution durable, mettre fin à cette guerre, ramener les otages à la maison, créer un meilleur avenir à Gaza sans le Hamas et créer le contexte d'une solution politique qui donnerait un meilleur avenir aux Israéliens et aux Palestiniens. Il est important de

prévoir des plans de relèvement et de reconstruction. L'OIT n'est pas une organisation humanitaire. Son expertise sera essentielle lorsque nous planifierons un meilleur avenir. L'OIT devrait être orientée par la recommandation 205 qui prévoit une feuille de route pour une reprise riche en emplois. L'OIT devrait préconiser ce type d'approche et une perspective de genre claire à chaque fois que l'on parle de relèvement aux Nations Unies. L'autorité palestinienne a la responsabilité de continuer à réformer, améliorer sa gouvernance pour aider le peuple à réaliser ses aspirations. Il faut donc renforcer les institutions de gouvernance du marché du travail, appuyer les travailleurs et les employeurs en Cisjordanie et Gaza. Il est important de voter une législation sur l'activité sociale, de renforcer la coopération et de réviser la stratégie en matière d'emploi. Dans le même temps, Israël doit être un partenaire aux côtés des leaders palestiniens. L'extrémisme doit être puni. Les démolitions, les expulsions, il faut également bien dire que les expulsions ou les sanctions ne contribuent pas à la paix. Il faut également réformer le régime conformément aux principes généraux de l'OIT en matière de recrutement juste. En conclusion, je rappelle que cette organisation a été fondée sur la croyance qu'améliorer les conditions de travail était nécessaire pour une paix durable. Les Israéliens et les Palestiniens méritent de vivre dans la sécurité, la dignité et la paix. Merci.

M. Ergün Atalay

Travailleur (Türkiye)

Mesdames et Messieurs les délégués, c'est un honneur que d'intervenir au nom des travailleurs de Türkiye et de la Confédération des syndicats turcs. Cette séance extraordinaire aborde une question de la plus haute importance pour nous. Les territoires palestiniens sont sous occupation maintenant depuis plus de 75 ans. L'occupation s'est transformée de façon plus agressive depuis le 7 octobre de l'année dernière. Mesdames et Messieurs les délégués, tous les syndicats turcs sont contre ce génocide et cette occupation impitoyable. Les travailleurs en Turquie adoptent une position et des mesures unanimes pour condamner les politiques et opérations de guerre dans la région. On ne peut pas parler de droits du travail, de conditions de vie dignes et de droits humains dans le contexte de guerre actuelle. Il n'y a aucune excuse pour un tel bain de sang. Le PGFTU a régulièrement diffusé des bulletins d'informations sur la situation des travailleurs sous occupation au cours des derniers mois. Ces bulletins révèlent qu'il y a eu une oppression incompréhensible et un carnage dans les territoires occupés de Palestine au cours des derniers mois. D'après les chiffres récents, il y a eu au moins 15 000 enfants tués, 10 000 femmes, 152 employés des Nations unies, 142 membres de la presse, 492 personnels médicaux et 200 médecins qui ont été tués, 7 églises ont été endommagées et sur les 584 mosquées endommagées, 371 ont été totalement détruites. Les hôpitaux sont démolis, les massacres commis dans le camp de réfugiés de Rafah sont des crimes contre l'humanité. Le peuple palestinien tente de survivre depuis les attaques et le siège des forces d'occupation depuis octobre dernier, notamment les résidents de Gaza. L'occupation doit cesser immédiatement. Les régions occupées doivent être rendues à leurs propriétaires. L'aide nécessaire doit être immédiatement fournie à la région. La Palestine doit être reconstruite et le peuple palestinien doit pouvoir rentrer chez lui. La communauté

internationale doit être juste et équitable dans son traitement de la question palestinienne. Les cibles impérialistes et expansionnistes doivent être abandonnées. La solution à deux États promue par les Nations unies doit être mise en œuvre sans temps à perdre. En conclusion, l'histoire est le meilleur enseignant. L'histoire nous enseigne à ne pas refaire deux fois la même erreur. Les peuples qui ont tant souffert doivent apprendre de sa propre expérience. Je vous remercie.

M. Abdellah Boutadghart

Gouvernement (Maroc)

Merci Monsieur le Président. Excellences, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs, cette séance extraordinaire a lieu en temps de difficulté et de souffrance sans précédent de nos frères palestiniens en raison de l'agression israélienne sur la bande de Gaza, accompagnée de destructions massives et de nombreuses victimes civiles associées à un blocus alimentaire. Nous demandons l'ouverture d'un accès à l'aide humanitaire dans la bande de Gaza, la promotion de la protection des civils, pour préparer une paix durable basée sur la solution à deux États. Si l'on prend les ramifications dans les territoires arabes occupés, s'agissant du marché du travail, l'on voit que la situation est contraire au principe même de l'organisation. Le Royaume du Maroc se félicite des efforts faits par l'OIT en pleine crise qui demande une désescalade, et nous nous félicitons du rapport du directeur général qui présente la situation actuellement dans la région. Il est important de garantir la liberté de circulation dans ces territoires. Monsieur le Président, étant donné la situation difficile des travailleurs palestiniens, nous devons tous immédiatement intervenir pour obtenir les priorités suivantes. Nous devons appuyer les trois mandats en Palestine afin de créer de meilleurs emplois, de meilleurs débouchés dans un souci de travail décent. Deuxièmement, apporter une aide technique pour les MPME afin de créer une reprise riche en emplois et de fournir des services et des marchandises locales à un prix abordable. Nous devons également élaborer une stratégie pour améliorer les compétences perfectionnées, permettre aux travailleurs palestiniens de récupérer leur salaire en tenant compte de la nécessité de réformer le système des permis afin d'éviter tout obstacle et de permettre une transition vers la SST. Pour ce qui est des envois de fonds, ils doivent être débloqués par les autorités israéliennes sans chantage ou extorsion. Septièmement, il faut réactiver la sécurité sociale, la coopération en la matière. Huitièmement, il faut mobiliser les donateurs afin de fournir le financement nécessaire à tous les efforts de reconstruction après l'agression. En conclusion, nous attendons beaucoup de cette séance. Nous espérons qu'une résolution sera adoptée par le Conseil d'administration qui donnera au directeur général et à son bureau tous les moyens nécessaires pour intervenir et contribuer à atténuer les terribles effets de l'occupation dans les territoires palestiniens. Je vous remercie.

Mme Amanda Gorely

Gouvernement (Australie)

Merci, Président. L'Australie est gravement préoccupée par la situation humanitaire catastrophique à Gaza. Un cessez-le-feu humanitaire est nécessaire de toute urgence. Nous demandons aux partenaires d'accepter l'accord de cessez-le-

feu qui est présenté. Il doit y avoir un accès humanitaire rapide, sûr et sans entrave. Les otages doivent être libérés immédiatement et sans condition. Cette crise dévastatrice souligne la nécessité d'une solution négociée politique au long conflit israélo-palestinien. La crise humanitaire à Gaza touche tous les secteurs de la vie, y compris le retour à un travail non payé et informel. Les impacts graves sur l'économie et le marché du travail se font sentir par tous les travailleurs, par les employeurs et la population civile. L'emploi a bondi et l'activité économique à Gaza stagne. Nous sommes gravement préoccupés par les risques de santé physique et mentale pour les travailleurs et les employeurs, l'augmentation du nombre d'enfants dans le travail informel et la vulnérabilité accrue de tous les travailleurs qui sont souvent obligés de faire du travail forcé. L'Australie félicite l'OIT pour son travail dans les territoires palestiniens occupés. Nous reconnaissons le travail fait par l'équipe de l'OIT et rappelons l'importance pour l'OIT de pouvoir avoir accès dans des conditions de sécurité au territoire pour exécuter son programme. Nous nous félicitons de la planification par l'OIT du relèvement et de la reconstruction dans les territoires palestiniens occupés. Toute politique de relèvement doit tenir compte du rôle des femmes dans le secteur économique. Il faut les autonomiser et éliminer le travail des enfants. Je vous remercie.

M. Fayçal Bentaleb

Gouvernement (Algérie)

Je vous remercie, Monsieur le Président. Permettez-moi tout d'abord de remercier le directeur général pour la préparation de ce rapport qui comprend des faits reflétant la situation catastrophique sur le plan socio-économique dans la bande de Gaza et dans les territoires occupés en raison des pratiques d'occupation et de pratiques brutales à l'encontre du peuple palestinien. L'Algérie a conscience des difficultés auxquelles l'équipe de l'OIT a été confrontée dans la préparation du rapport en raison de restrictions imposées par les forces d'occupation sur les personnels travaillant dans les territoires occupés. Monsieur le Président, l'agression en cours par les forces israéliennes dans la bande de Gaza et les crimes commis contre les civils, nous avons vu qu'il y avait eu des assassinats, des déplacements, une famine et la destruction d'infrastructures. Je rappelle l'attaque sur le camps de Rafah. Tout cela, nous le condamnons avec la plus grande fermeté. Malgré les décisions récentes de la CPI et de la CIJ ou des résolutions du Conseil de sécurité et de l'Assemblée générale, ces attaques se poursuivent. On voit des familles qui vivent dans des situations catastrophiques, des familles qui ont perdu leur emploi et qui n'ont absolument plus de revenus puisque l'activité économique a cessé en raison de la disparition du marché du travail. Tout cela aggrave encore la situation des Palestiniens. Cette situation n'est pas différente en Cisjordanie, où les Palestiniens souffrent d'une situation socio-économique gravissime en raison du chômage, de l'annulation de leurs permis et de l'interdiction de circuler. Tout cela a causé des victimes, entraîne de la violence. L'Algérie demande par conséquent l'intervention de l'OIT afin qu'un plan d'urgence soit mis en place, appuyé par les mandants tripartites pour répondre aux besoins de base, notamment des travailleurs de la bande de Gaza qui sont isolés et qui ne peuvent rentrer chez eux. Il faut atténuer leurs souffrances. Monsieur le Président, pour témoigner de la crise actuelle dont souffrent les Palestiniens, la délégation algérienne demande au

directeur général de se rendre dans les territoires occupés et d'engager un dialogue avec les mandants tripartites pour créer un plan d'appui aux Palestiniens. Afin de compenser les pertes subies, il faut trouver les voies et moyens nécessaires pour mettre en œuvre les recommandations du rapport et nous demandons au directeur général de présenter une séance d'information à la prochaine session du Conseil d'administration pour tester des progrès réalisés. Nous reconnaissons l'importance de cette organisation qui devrait intervenir pour faire respecter les résolutions des Nations unies. Je vous remercie.

Mme Shanchita Haque

Gouvernement (Bangladesh)

Monsieur le Président, Excellences, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs, bonjour. J'aimerais tout d'abord remercier chaleureusement le directeur général et sa mission dans les territoires palestiniens occupés. Et j'aimerais le remercier pour le rapport présenté à la conférence. Bien que le directeur général n'ait pas eu la permission de visiter la Palestine, dans son rapport, il présente l'impact catastrophique de cette guerre génocidaire menée par Israël sur la population, enfants, femmes, hommes de Palestine et l'impact sur les travailleurs et les employeurs. Le Bangladesh est gravement préoccupé par les pertes massives d'emplois et le chômage galopant dans la bande de Gaza et dans la Cisjordanie. La guerre illégale contre les civils et les populations non combattantes de Palestine a réduit l'économie de 81% à Gaza et de 19% dans la Cisjordanie. Le blocus alimentaire, l'interdiction de faire entrer des médicaments et l'insistance humanitaire vont à l'encontre de l'obligation d'Israël de respecter le droit international. Les institutions du marché du travail, l'administration du travail, la protection sociale sont gravement affectées. L'occupation israélienne depuis plus de 50 ans a maintenant abouti à la destruction et à l'élimination totale de la Palestine. Face à un tel génocide et à des crimes contre l'humanité, le peuple palestinien a besoin d'attention et de reconnaissance. J'aimerais rappeler que le Bangladesh reconnaît la Palestine en tant qu'État au plein sens du terme et considère Israël comme un agresseur occupant illégal de l'État de Palestine. Le Bangladesh condamne Israël pour les crimes et atrocités commis à l'encontre du peuple palestinien et exhorte Israël à arrêter le génocide et à permettre l'entrée de l'assistance humanitaire. Nous pensons, comme le dit le rapport, que mettre fin à l'occupation est la seule solution au désespoir du peuple palestinien. Nous demandons au Conseil de sécurité de reconnaître l'État de Palestine immédiatement. Israël doit respecter ses obligations en tant que force occupante, comme le prévoit l'opinion consultative de la CIJ du 26 janvier 2024 et les décrets ayant force contraignante du 28 mars 2024. Le Bangladesh appuie les initiatives de l'OIT en faveur d'une reprise centrée sur l'humain. Dans l'esprit de la déclaration de Philadelphie, le Bangladesh estime qu'il est temps de veiller à ce que les conditions de liberté et dignité du peuple palestinien et l'OIT aient un moteur de justice sociale qui pourrait jouer un rôle de chef de file. Le Bangladesh s'associe à la déclaration de la conférence de l'organisation islamique à ce sujet. Je vous remercie.

M. Fermín Meso García

Employeur (Cuba)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, je vous remercie de me donner la possibilité de prendre la parole pour exprimer le soutien sans limite des employeurs cubains aux travailleurs et employeurs palestiniens alors que nous fêtons les 80 ans de la déclaration de Philadelphie qui disait que la paix durable ne peut reposer que sur la justice sociale. C'est une erreur impardonnable de prétendre que le conflit entre Israël et la Palestine a commencé le 7 octobre. Nous ne parlerons pas des années 1880 avec les premières colonies sionistes ni de ce qu'il s'est passé jusqu'en 1948 lorsque les autorités israéliennes ont mis en place le plan Dalet pour détruire les villages et avoir réalisé des actions d'extermination. Nous voyons avec la plus grande douleur qu'Israël a entrepris une guerre génocide contre le peuple palestinien, perpétrée avec l'aide des États-Unis et de ses alliés, provoquant des massacres ethniques et des crimes de lèse humanité. Les témoignages donnés à la mission de l'OIT venant de travailleurs, d'employeurs et de représentants gouvernementaux palestiniens le montrent. En toute impunité, les forces militaires sionistes continuent d'agir contre les civils en laissant un pays occupé en ruines, en limitant les mouvements, avec plus de 200 000 postes de travail détruits, des entreprises qui ferment, un chômage généralisé. Ce qui entraîne une crise totale d'opportunités de travail décent. À l'heure actuelle, le cessez-le-feu et l'aide humanitaire ne semblent pas être négociables. Si, en pleine guerre à Philadelphie, on a décrété que tous les êtres humains avaient le droit de rechercher le bien-être matériel et leur épanouissement spirituel dans des conditions de liberté et de dignité, en 2024, nous exigeons d'Israël qu'il ouvre le chemin à la cessation des hostilités, à l'acheminement de l'aide humanitaire, à l'aide au développement et à l'établissement de la paix. Que l'OIT œuvre pour que les travailleurs palestiniens aient des postes de travail décent, une meilleure protection sociale, un soutien humanitaire et financier de la communauté internationale afin de pouvoir survivre à l'Holocauste. Mettons en œuvre le programme de réponse de l'OIT pour les territoires palestiniens occupés afin de garantir la reconstruction rapide, la résilience et la reconstruction des infrastructures. En tant qu'employeurs, nous demandons de toute urgence au secteur privé international de soutenir la Palestine dans la production agroalimentaire pour créer des emplois, des moyens d'existence dans des secteurs tels que l'agriculture, la pêche et le secteur alimentaire. Il faudra également apporter une aide aux plus fragiles, développer les capacités et formuler des politiques et des projets qui favorisent les initiatives d'entreprise et les investissements dans les secteurs les plus stratégiques. Monsieur le Président, cela est vrai. Tant qu'il y a occupation, il ne peut pas y avoir de justice sociale. Merci.

Mme Mabel Grossi

Travailleur (Italie)

Merci, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, Monsieur le Directeur général. Je prends la parole au nom de la Confédération des syndicats italiens, CGIL, CISL, UIL. Le rapport du Directeur général sur la situation des travailleurs dans les territoires palestiniens occupés décrit une réalité épouvantable qui mérite la

condamnation la plus forte, notamment depuis le 7 octobre. Nos syndicats réitèrent leur condamnation des attaques terroristes du Hamas, mais aussi la riposte militaire disproportionnée du gouvernement ultranationaliste israélien qui a tué plus de 35 000 Palestiniens, y compris plus de 14 000 enfants depuis. Plus de 77 000 civils ont été blessés et plus de 2,3 millions ont été déplacés. Et l'acheminement de l'aide essentielle aux civils est très perturbé. La Cour internationale de justice a considéré qu'il était plausible qu'Israël soit en train de commettre des actes de génocide à Gaza et a demandé des mesures immédiates. Les pertes humaines, le traumatisme qui affectera des générations, les coûts sociaux de 75 années d'occupation et de violation des droits humains ont des effets dévastateurs sur les travailleurs, les syndicats et les communautés. Les syndicats italiens considèrent que ce n'est qu'en appliquant de façon effective le droit international que le monde peut rétablir la paix et mettre enfin terme à ce massacre et à beaucoup d'autres qui profitent d'un mépris total du droit international. Comme le dit le DG dans son rapport, la paix est faisable, mais elle ne peut s'établir qu'avec la fin de l'occupation et un engagement international. Il est urgent maintenant d'engager des initiatives qui permettent d'aller vers un État palestinien souverain, pleinement indépendant et viable. Les syndicats italiens soutiennent la reconnaissance de l'État palestinien à la suite des initiatives de l'Espagne, Norvège, Irlande, Slovaquie, qui se sont joints au groupe des 143 États membres des Nations unies qui reconnaissent la Palestine comme un État souverain sur la base de résolution des Nations unies. Les syndicats italiens appellent également à un cessez-le-feu immédiat et permanent et se réjouissent de la décision de l'Italie et de l'UE de refinancer l'UNWRA. Nous appelons tous les gouvernements à apporter leur soutien à l'OIT pour contribuer à une reconstruction de l'infrastructure socio-économique du territoire. Les syndicats italiens exhortent enfin l'OIT à impliquer tous les mandants tripartites dans la promotion du désarmement dans le monde pour la mise en œuvre de la recommandation 205. L'industrie de la guerre ne doit plus être financée, doit être transformée. L'OIT doit jouer un rôle actif dans cette reconversion. Merci.

M. Nasr Al Hosni

Gouvernement (Oman)

Mesdames et Messieurs, Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Excellences, Mesdames et Messieurs les chefs de délégation, chers participants. Je voudrais tout d'abord féliciter le président de la conférence et les vice-présidents de leur élection. Et je vous souhaite une conférence réussie. Je voudrais aussi adresser mes profonds remerciements au directeur général de l'organisation et à toute l'équipe du BIT qui ont préparé ce précieux rapport sur la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés. Nous adressons nos sincères condoléances à nos frères de Palestine et aux familles des victimes de l'attaque criminelle et violente perpétrée contre elles. Et nous espérons que les blessés se rétabliront vite. Oman souscrit à la déclaration prononcée par l'Égypte au nom du groupe arabe. Nous remercions l'OIT de son travail visant à renforcer le marché du travail et la protection sociale en Palestine. Nous sommes très soucieux des dégâts causés aux infrastructures palestiniennes par la violence et des dégâts dus à la détérioration de la situation économique. Nous sommes également très préoccupés par le fort taux de chômage qui menace et met en péril les moyens d'existence du peuple

palestinien et surtout des jeunes. Le monde a suivi les événements tragiques à Gaza, qui ont sapé tous les efforts qui avaient été faits pour améliorer la situation des Palestiniens, y compris des efforts qui sont le fait de cette organisation, par le biais de programmes de développement et d'autres initiatives destinées à alléger les souffrances des travailleurs et de leurs familles qui souffrent de politiques discriminatoires. Nous condamnons avec la plus grande fermeté l'agression israélienne contre Gaza et nous condamnons toutes les violations flagrantes de la puissance d'occupation israélienne, par exemple les bombardements de civils non armés, le recours à des armes qui sont interdites et qui ont causé le déplacement de 1,7 million de personnes, soit trois quarts des habitants de Gaza. Ils ont dû quitter leur maison en raison des bombardements israéliens et ont dû aller se réfugier dans des lieux de culte, des hôpitaux, des écoles. Par exemple, les écoles de l'UNRWA, qui d'ailleurs ont été aussi ciblées par les bombardements des forces d'occupation israéliennes, ce qui est une violation flagrante du droit humanitaire international et des conventions internationales et de différents instruments, notamment les décisions résolutions de la CIJ\$* 0. » Ces violations qui se poursuivent sapent les principes internationaux du droit humanitaire international et sapent sa crédibilité et ont des répercussions graves sur le marché du travail palestinien. Les Palestiniens ont perdu plus d'un demi-million d'emplois depuis le début de l'agression israélienne. Les forces d'occupation israéliennes ont réduit à néant ce que l'humanité a appris au cours des siècles en termes de respect des droits humains et ont totalement méprisé les principes de justice et d'égalité. Nous ne savons pas comment les universités dans le monde entier peuvent enseigner le droit international à leurs étudiants, ces principes, à la lumière de telles violations. La confiance du monde dans la justice et l'égalité a été totalement détruite. Nous n'avons plus foi dans le droit. C'est comme si nous vivions dans un monde qui n'a pas su tirer les enseignements du passé, où ce qui prévaut, c'est la loi du plus fort. Nous appelons l'OIT à prendre les mesures nécessaires pour protéger les droits des travailleurs palestiniens. Et nous demandons à ce que soit accordé à la Palestine le statut de membre à part entière. Nous demandons à l'OIT de prendre les mesures nécessaires pour mettre un terme aux pratiques du gouvernement israélien et à la politique de sanctions collectives perpétrées contre les travailleurs et la population palestinienne en général. Je vous remercie de votre attention.

M. Pieris Pieri

Travailleur (Chypre)

Mesdames et Messieurs, chers collègues, Ces mois derniers, l'humanité a assisté au génocide du peuple palestinien par l'État d'Israël, qui, en dépit des protestations avec le soutien de ses alliés, continue à enfreindre les principes du droit humanitaire international et à ignorer les décisions de la Cour internationale de justice. Des milliers de Palestiniens innocents ont été tués, y compris de nombreux enfants, alors que beaucoup d'autres ont été enterrés sous les décombres. Des dizaines de milliers sont blessés sans accès aux soins médicaux dû à la destruction des hôpitaux par l'armée israélienne. Dans le rapport que nous examinons est décrite la situation des Palestiniens dans la bande de Gaza, qui est catastrophique. Israël empêche l'accès de l'aide humanitaire, ce qui a engendré une crise humanitaire profonde. L'économie et le marché du travail se sont effondrés,

les entreprises sont en ruine et près d'un million et demi de Palestiniens ont été déplacés dans des conditions inhumaines. La situation est également tragique en Cisjordanie, où l'économie est également en crise profonde, des milliers d'emplois ont été perdus et les travailleurs palestiniens ont besoin d'aide humanitaire. L'humanité ne peut pas rester indifférente face aux génocides, aux crimes de guerre et aux violations des valeurs humaines dont est coupable l'État d'Israël. L'OIT doit jouer un rôle moteur face à la situation actuelle pour que cessent immédiatement les crimes de guerre et le génocide contre les Palestiniens perpétrés par le gouvernement israélien. L'aide humanitaire doit être acheminée immédiatement jusqu'au peuple palestinien, conformément à la Convention de Genève. Au nom des travailleurs de Chypre, nous exprimons notre soutien, notre solidarité infaillible avec le peuple palestinien. Nous soutenons leur droit à l'indépendance, conformément aux frontières de 1967 avec, pour capitale, Jérusalem-Est. Merci.

M. Hfaiedh Hfaiedh

Travailleur (Tunisie)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs. La puissance israélienne d'occupation mène depuis 243 une guerre, une guerre de génocide, une guerre qui se poursuit depuis 77 ans, une agression où toutes les armes ont été utilisées, y compris des armes qui sont interdites. Cela a fait plus de 50 000 martyrs, surtout des femmes et des enfants, et a fait plus de 100 000 blessés, et a causé la destruction totale des infrastructures, écoles, hôpitaux, boulangeries, en détruisant totalement le territoire. Des centaines de milliers d'habitants, qui sont déjà des réfugiés depuis 1948, ont dû aller encore se réfugier ailleurs. Et tout ceci se produit sans que les informations filtrent par la presse, les journalistes étant visés pour que ces assassinats puissent se poursuivre à l'abri des regards. La destruction, le meurtre de toute une population se déroule pour mettre un terme à cela, et pour donner une terre à un peuple qui n'en a pas. Mais la lutte palestinienne se poursuit, et elle représente tous les mouvements de libération de par le monde. Elle lutte pour ses droits, ses terres, sa souveraineté, pour la paix et la stabilité. La lutte du peuple palestinien est semblable à celle qui a eu lieu au Vietnam, dans des pays d'Afrique, d'Amérique latine et dans d'autres régions du monde. Nous devons reconnaître les droits du peuple palestinien à lutter et à résister comme d'autres. Nous félicitons l'Afrique du Sud de son initiative de dépôt de plaintes devant la Cour Internationale de Justice. Nous remercions l'Espagne, la Norvège et d'autres pays qui ont reconnu l'État de Palestine. Et nous remercions les forces démocratiques dans le monde, notamment les étudiants qui ont exprimé leur plein soutien au peuple palestinien face à cette agression nazi-israélienne. Ils ont essayé de faire pression sur le monde. Nous avons maintenant une nouvelle génération qui veut mettre un terme à ce colonialisme. Cette enceinte, l'OIT qui repose sur des valeurs de paix et de justice sociale doit appeler à une cessation immédiate de cette agression, à l'ouverture des postes frontières et à l'acheminement sans obstacle de l'aide. Les réfugiés doivent pouvoir rentrer chez eux. Les milliers de détenus dans les prisons israéliennes doivent être libérés. Nous demandons que soit reconnu l'État de Palestine à part entière dans les organisations internationales, y compris à l'OIT. Nous devons poursuivre l'armée israélienne pour ses crimes de guerre et le génocide contre le peuple palestinien. Il ne peut y avoir de paix tant que le peuple

palestinien ne retrouvera pas ses droits légitimes et ne sera pas en mesure de créer un État indépendant, avec pour capitale Jérusalem-Est. Victoire pour nos martyrs, victoire et vive la Palestine.

M. Ahmad Alenezi

Travailleur (Koweït)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les représentants des employeurs, des travailleurs, des gouvernements, chers amis. Le monde a suivi avec beaucoup de douleur la situation et les opérations militaires perpétrées par les forces d'occupation sionistes contre les travailleurs et la population palestinienne de façon générale et Gaza en particulier. Nous avons tous assisté au génocide qui a fait des dizaines de milliers de morts parmi les civils, surtout des femmes, des enfants, des personnes âgées. Nous avons constaté la disparition de biens essentiels, l'alimentation, l'électricité, l'eau, la destruction des hôpitaux, des mosquées, des églises, des maisons, le déplacement forcé de populations et l'utilisation excessive d'armes interdites. Les forces d'occupation sionistes ont ciblé des personnels soignants, des journalistes, tout cela accompagné d'un blocus injuste qui entraîne la famine et la destruction totale. Vous savez tous que ces agressions et ces pratiques sont totalement contraires aux droits humanitaires internationaux et aux résolutions internationales. En soutien aux palestiniens et aux travailleurs palestiniens, la Fédération générale des travailleurs du Koweït a pris contact avec des organisations et des fédérations internationales pour leur demander d'assumer leur responsabilité d'exercer des pressions par tous les moyens possibles afin de mettre un terme à cette agression brutale. Nous appelons à une déclaration qui condamne ces actes criminels qui ciblent les travailleurs palestiniens et le peuple palestinien. Nous appelons à l'expulsion des sionistes, des organisations internationales, des fédérations internationales et nous demandons à ce que l'aide humanitaire puisse accéder sans délai. En conclusion, les fédérations syndicales du Koweït soutiennent les positions de principe qui apportent soutien au peuple palestinien pour lui permettre de récupérer ses droits légitimes et de créer un État indépendant dans les frontières de 1967, avec pour capitale Jérusalem-Est. Nous sommes ici réunis pour réitérer les demandes que nous avons déjà faites dans le cadre de cette discussion du rapport du directeur général sur la situation des travailleurs des territoires arabes occupés. Nous soulignons la nécessité et l'importance de renouveler la tenue de ces séances lors des prochaines conférences internationales du travail.

M. Khaled Fanatsah

Travailleur (Jordanie)

Monsieur le Président de la CIT, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs, nous voulons tout d'abord remercier le directeur général de son rapport. Nous sommes réunis ici pour montrer notre pleine solidarité avec le peuple arabe et les Palestiniens des territoires occupés. La cause palestinienne n'est pas purement politique, c'est également une cause humanitaire qui nécessite notre solidarité et notre plein soutien. La Palestine est un état qui représente de nombreux peuples sous occupation. Les Palestiniens vivent dans des situations

difficiles, catastrophiques, faisant l'objet au quotidien de violences, de persécutions. Ils ont besoin de notre soutien, de notre solidarité pour retrouver leur liberté et accéder à la justice. La Jordanie soutient pleinement nos frères palestiniens dans leur lutte pour leur pays, pour leur terre, pour trouver l'accès aux lieux saints. Notre droit a rappelé le refus de la Jordanie du déplacement du peuple palestinien. Nous avons constamment dénoncé les violations perpétrées par Israël en Cisjordanie, notamment à Jérusalem et aussi à Gaza. La violence des colons et l'escalade de violences vont amener la région au bord du précipice. En tant que représentant des travailleurs jordaniens, nous appelons à un cessez-le-feu permanent immédiat à Gaza. Ce doit être la priorité étant donnée la situation catastrophique. Israël doit permettre immédiatement à l'aide humanitaire d'accéder à Gaza et je voudrais rappeler que la Jordanie ne ménage pas ses efforts pour aider les habitants de Gaza, pour aider à mettre un terme à cette guerre, une guerre injuste, une guerre de destruction. Il est évident que les positions internationales évoluent quant aux pratiques d'Israël. Nous soulignons l'importance de trouver une solution politique permanente pour établir la paix avec une solution à deux États. Sous l'égide de Sa Majesté, nous appelons la communauté internationale et les organisations internationales à mettre un terme à l'occupation. Nous demandons un cessez-le-feu immédiat, la cessation du génocide contre Gaza, l'ouverture des postes frontières pour que l'aide humanitaire puisse accéder sans obstacle. Nous appelons à ce que ne soient pas dissociés Gaza et la Cisjordanie. Nous voulons une solution juste pour le peuple palestinien qui devrait leur permettre d'avoir un État indépendant dans les frontières de 1967, avec pour capitale Jérusalem-Est. Pour conclure, nous appelons la communauté internationale et les organisations internationales à redoubler d'efforts pour mettre un terme à l'occupation et les violations contre le peuple palestinien. Nous devons ensemble œuvrer à l'établissement d'un État indépendant. Parlons d'une voie solidaire avec le peuple palestinien, travaillons ensemble pour un monde meilleur où règneront la paix et l'égalité.

M. Utoni Nujoma

Gouvernement (Namibie)

Mesdames et Messieurs, Monsieur le Président, étant donné que c'est la première fois que je prends la parole, je vous félicite pour votre élection à la présidence de la Conférence. Nous remercions le directeur général de son rapport et manifestons notre grave préoccupation face à la crise humanitaire, socio-économique et chronique qui sévit dans les territoires palestiniens occupés. Monsieur le Président, en décembre 1978, l'Assemblée générale des Nations unies a réaffirmé que la Convention de Genève relative à la protection des civils en temps de guerre du 12 août 1949 s'applique à tous les territoires arabes occupés par Israël depuis 1967, y compris Jérusalem-Est. Pourtant, en 2024, le monde continue à être le témoin du non-respect par Israël, du principe de respect de l'être humain et des droits fondamentaux de la personne. Les huit derniers mois sont les plus difficiles qu'aient connus les travailleurs palestiniens depuis le début de l'occupation en 1967. La guerre dévastatrice à Gaza a entraîné de nombreuses victimes, beaucoup de destruction sur le territoire et la destruction notamment d'un moyen d'existence. Plus de 2 millions de personnes sont bombardées, plus de 34 000 décès, 77 000 blessés ont été enregistrés dans les territoires palestiniens occupés. Ces chiffres

dépeignent une réalité alarmante où des femmes, des enfants innocents représentent la plupart des victimes. Le peuple palestinien fait face à des actes délibérés pour empêcher le fonctionnement du réseau électrique et l'accès des marchandises humanitaires, alimentation, eau. Les hôpitaux, les établissements de santé sont délibérément ciblés et rendus inutilisables. Ces actes ont entraîné une grave crise humanitaire, ceci est impardonnable. Il faut que les hostilités cessent immédiatement. La dure réalité est que la guerre et la crise humanitaire ont détruit le marché du travail, ont quasiment détruit le secteur privé, plus d'un demi-million d'emplois ont disparu, il n'y a plus de protection sociale et on assiste à de plus en plus de violations du droit du travail, de cas de travail forcé, de travail non rémunéré. Le développement du secteur informel, le recours aux trocs avec les risques que cela suppose pour les employeurs et les travailleurs, tout ceci sont des indicateurs de la quasi-disparition du travail décent. La situation actuelle nécessite des initiatives massives pour rebâtir, créer des emplois et apporter une aide financière accrue. La Namibie appelle donc à un cessez-le-feu immédiat pour pouvoir commencer à reconstruire, pour que la vie économique puisse reprendre, car la situation actuelle est inacceptable. Pourtant, la communauté internationale en est témoin. Les textes internationaux dans le domaine du travail peuvent contribuer à cela et la Namibie est convaincue que la recommandation 205 pourra donner des orientations pour créer des emplois, du travail décent pour reconstruire le territoire dans la paix. La Namibie soutient les recommandations figurant dans le rapport du directeur général. Nous appelons pour terminer à une solution à deux États que nous appelons depuis longtemps et cela n'a pas été en vain, car on voit que la communauté internationale est de plus en plus nombreuse à soutenir un État palestinien. La lutte continue, la victoire est certaine.

M. Alexander Yanez Deleuze

Gouvernement (République bolivarienne du Venezuela)

Merci, Monsieur le Président. Nous nous félicitons du rapport très utile présenté par le Directeur général sur la situation des travailleurs des territoires arabes occupés, qui, de façon impartiale et objective, nous situe le contexte et nous présente la situation complexe des travailleurs palestiniens et des travailleurs arabes. Comme le dit le rapport, le conflit, la violence et la tension continuent à pénétrer le monde du travail en Palestine et se sont transformés en une partie intégrante de la vie des travailleurs. Le rapport alerte également sur le fait que partout, la situation est grave, mais la plus critique est celle de Gaza. Les travailleurs de l'enclave sous blocus sont piégés dans la pauvreté avec peu de perspectives d'emploi et encore moins de possibilités de travail décent. Nous comprenons bien sûr que ce rapport a été réalisé avant le génocide commis par la puissance occupante Israël contre le peuple palestinien. Mais les circonstances tragiques d'aujourd'hui nous obligent à nous poser la question suivante. Est-ce qu'il est acceptable moralement que la communauté internationale vienne parler aujourd'hui du droit au travail des Palestiniens alors qu'il est impossible de leur garantir le droit même à la vie ? Est-il possible de parler de droit du travail pour ceux qui sont déjà condamnés à mort par le simple fait d'être palestiniens ? Monsieur le Président, nous pensons que la discussion très importante que l'on nous propose aujourd'hui a malheureusement été totalement dépassée par l'irrationalité de la

puissance occupante. Et cette discussion d'ailleurs n'a plus aucun sens et ne saurait en outre donner lieu à une politique, à une action qui nierait le droit à l'existence du sujet examiné. Nous parlons du droit du travail dans les territoires arabes occupés, mais dans le cas de Gaza, il n'y a pratiquement pas de territoire. Territoire qui a été soumis à la loi de la terre brûlée. Par conséquent, il nous paraît nécessaire de notre point de vue et à la lumière de la situation sur le terrain, non seulement de nous contenter de parler de droit du travail ici, étant donné que ces droits sont actuellement totalement dépendants du droit à la vie. Où travaille aujourd'hui le peuple palestinien ? Dans quelles usines, sur quels marchés, dans quels hôpitaux, dans quels bureaux ? Nous parlons du droit du travail dans un contexte de ruines, de cendres et de cadavres d'enfants, de femmes et d'hommes. Je le répète, il vaudrait mieux parler du droit à la vie des hommes, des femmes et des enfants palestiniens. Il faudrait plutôt parler du droit à la vie des travailleurs humanitaires qui, en accomplissant leurs devoirs, sont bombardés de façon indiscriminée. Comme le dit en permanence notre président Nicolas Maduro Moros de la République bolivarienne du Venezuela, nous continuons à accompagner le peuple palestinien dans sa lutte et nous nous rallions à la dénonciation permanente des crimes impunis qui sont commis de façon quotidienne par les puissances occidentales. En conclusion, nous faisons nôtre les mots du directeur général dans sa préface au rapport et je cite, « En fin de compte, il ne saurait y avoir de justice sociale sous occupation » et je ferme les guillemets. Et j'ajoute, aujourd'hui, l'occupation s'est transformée en extermination, une formule macabre pour éliminer tout sujet qui devrait se voir reconnu des droits. La guerre doit cesser immédiatement. Nous devons laisser advenir la paix. Nous sommes tous responsables. Je vous remercie beaucoup, Monsieur le Président.

M. Igor Feketija

Gouvernement (Slovénie)

Monsieur le Président, Excellences, Mesdames et Messieurs, la Slovénie remercie l'OIT pour son rapport et s'associe à la déclaration de l'Union européenne. Le sort des travailleurs palestiniens est une question historique. Les événements des derniers mois, notamment suite à l'attaque horrible du 7 octobre que la Slovénie a condamnée de façon ferme, ont aggravé encore la situation et le sort tragique des travailleurs palestiniens. Même avant la guerre, comme le dit le directeur général dans son rapport, les travailleurs palestiniens étaient privés de leurs droits fondamentaux, qui devraient pourtant être inaliénables. Ils n'avaient pas un accès libre au travail, pas d'accès à la sécurité sociale et ils étaient entravés lorsqu'ils souhaitaient obtenir justice devant les tribunaux. Ils faisaient l'objet de discriminations s'agissant de leur salaire et étaient exposés à d'énormes risques pour leur santé mentale et physique. Ces problèmes seront encore urgents lorsque la paix sera rétablie. Mais à une époque où d'innombrables travailleurs, employeurs, familles ont été déplacés, ont perdu leur maison ou même tués, il est difficile de parler de relations du travail ou même de marché du travail. La dévastation dans le sillage de la guerre à Gaza va bien au-delà du monde du travail. La situation humanitaire est indescriptible. La famine se répand du nord au sud et le système de santé est sur le point de s'effondrer, avec un impact énorme pour les civils et les plus vulnérables. Une assistance sans entrave doit pouvoir se faire sans attention,

en particulier sur Rafa. Avec l'attention du monde sur Rafa, nous ne devons pas non plus ignorer les situations à Yerjabalia, au Serat et d'autres parties de Gaza. La Slovénie a appelé à un cessez-le-feu immédiat depuis le début du conflit. Nous continuons à insister sur le fait que les opérations à Rafa doivent cesser immédiatement. Toutes les parties doivent respecter la Charte des Nations unies et se conformer au droit international, notamment au droit international humanitaire. Il faut qu'il y ait réédition de compte pour toutes les violations et abus du droit international humanitaire et du droit en matière de droit de l'homme. Je suis heureux de dire que, mardi, cette semaine, mon pays, la Slovénie, a officiellement reconnu l'état souverain de Palestine. Nous espérons que cette annonce, ainsi que les actions d'autres pays qui ont récemment reconnu la Palestine, enverront un autre message clair sur l'urgence de cessez-le-feu, de la paix, des solutions politiques et encouragera d'autres appuis internationaux à cet égard. Je vous remercie.

M. Francisco Carvajal

Gouvernement (Chili)

Merci, Monsieur le Président. Le Chili remercie le directeur général pour son rapport sur la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés, qui présente la crise grave et persistante marquée par la violence, le déplacement de population et la détérioration de la situation économique et professionnelle des travailleurs palestiniens et de leurs familles. Étant donné l'aggravation de la crise, le gouvernement du Chili lance un appel urgent à l'action internationale pour rétablir la justice sociale, le travail décent et les droits des Palestiniens. Le Chili a toujours demandé une solution pacifique, a toujours promu la solution à deux États et le droit d'Israël et de Palestine à vivre en paix avec des frontières sûres reconnues internationalement dans le plein respect des droits humains. Le Chili a condamné de façon résolue les actions terroristes du Hamas à exiger la libération immédiate et sans condition des personnes qui ont été prises en otage. De même, le Chili refuse toute violence contre la population civile palestinienne, notamment femmes, filles et enfants, et fait part de sa grave préoccupation face à l'opération militaire à Gaza. Mon gouvernement rappelle que l'exercice de la force dans le cadre de la légitime défense d'un État doit être orienté par les principes de proportionnalité, distinction et précaution prévus par le droit international humanitaire. Le Chili exhorte la communauté internationale à travailler dans le cadre du multilatéralisme pour surmonter cette crise. L'appel au cessez-le-feu immédiat à Gaza, exhorte les parties à respecter le droit international humanitaire. En particulier, Israël doit respecter les mesures provisoires dictées par la CIJ. Le Chili se félicite des actions menées par l'OIT et différentes institutions des Nations unies dans le cadre du programme de riposte aux situations d'urgence. Nous sommes tout à fait d'accord avec le directeur général qui, dans son rapport, dit que la justice sociale est une condition essentielle pour faire advenir la paix universelle et permanente. Dans le cadre du multilatéralisme, nous promouvons des actions collectives pour proposer des réponses conjointes qui garantissent la prospérité aux travailleurs et leurs familles. Cependant, il est impératif de continuer à mettre en œuvre des mesures coordonnées avec d'autres institutions du système des Nations unies pour répondre à cette crise humanitaire sous ses multiples dimensions. Nous nous

félicitons des efforts faits pour arriver à une solution durable et permanente. Dans le cadre, en marge du deuxième sommet mondial social de 2025, le Chili exhorte à renouveler le contrat social qui garantira le progrès de la justice sociale dans nos sociétés. Je vous remercie.

M. Ortelio Palacio Cuesta

Travailleur (Brésil)

Monsieur le directeur général de l'OIT, Monsieur Houngbo, au nom de notre délégué titulaire, le camarade Miguel Torres, président de Forces syndicales, et au nom des autres syndicats brésiliens, nous vous félicitons pour votre important rapport sur la situation des travailleurs et des travailleuses dans les territoires arabes occupés. Nous considérons que la haine, la persécution d'un peuple, le désastre humanitaire à Gaza et le génocide commis contre le peuple palestinien sont incompatibles avec le processus d'évolution de l'humanité. Nous pensons aussi, Monsieur le directeur général, que ces faits sont aussi incompatibles avec les règles et les principes fondamentaux de l'Organisation internationale du travail. Les travailleurs brésiliens que nous sommes rejetons sans ambiguïté le génocide, la violence, la persécution et les actes inhumains commis contre le peuple palestinien. Nous lançons aussi un appel. Nous exigeons également la libération immédiate et sans condition des otages détenus à Gaza, dans des conditions que je suppose tout aussi inhumaines. Nous lançons un appel urgent à l'Organisation des Nations unies et à la communauté internationale pour que tout soit fait, tout ce qui est nécessaire soit fait pour que cesse immédiatement ce massacre du peuple palestinien. Monsieur le directeur général, il est impératif de trouver une solution diplomatique, de reconnaître immédiatement l'État palestinien, de reconnaître son droit inaliénable au développement durable, à l'existence en paix, aux côtés de tous les autres États et pays du monde. La grande majorité des êtres humains dotés de bon sens doivent se battre de façon inlassable pour la paix, pour le travail décent, pour le développement durable, pour la justice sociale et pour la coexistence pacifique et harmonieuse entre les peuples. Mesdames et Messieurs, Monsieur le directeur général, Monsieur le Président, on ne peut pas laisser une poignée de personnes causer tant de destruction. La majorité de l'humanité a un meilleur cœur. Nous devons tirer les enseignements de l'histoire. La création de l'OIT a fait suite de la catastrophe qu'a été la Première Guerre mondiale et l'ONU a été créée suite à la catastrophe de la Deuxième Guerre mondiale. Nous sommes au XXI^e siècle et l'humanité continue à être menacée par ces mêmes esprits destructeurs. Alors, Monsieur le Directeur général, il faut que cette conférence devienne un cri en faveur de la paix dans le monde. Merci.

M. Per Olav Skurdal Hopsø

Gouvernement (Norvège)

Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs les représentants de Palestine et d'Israël, la communauté internationale fait face à d'énormes défis, le développement au Moyen-Orient, la guerre entre Israël et le Hamas. La Norvège a condamné les attaques terroristes épouvantables du Hamas sans la moindre équivoque et a demandé la libération immédiate et sans condition de tous les

otages. Nous avons de nombreuses fois appelé au cessez-le-feu à Gaza. Nous avons exigé un accès sans obstacle à l'aide humanitaire et nous avons lancé des avertissements à Israël, lui demandant de s'abstenir d'opérations militaires à Rafah. Nous sommes consternés de voir qu'encore une école à Gaza a été bombardée et qu'encore de nombreux civils ont péri. Nous nous réjouissons des efforts faits pour un cessez-le-feu durable. Le plan présenté par le président Biden nous encourage toutes les parties à négocier et à le mettre en œuvre de bonne foi. La description de l'OIT de la situation montre que le taux de chômage est de monter à 57% au premier trimestre 2024 à Gaza. Plus de 500 000 emplois à Gaza et en Cisjordanie ont été perdus, ce qui montre la situation socio-économique de la Palestine. Le chômage en Palestine est élevé et les pertes de revenus sont telles que l'on est en pleine crise économique et sociale. Le manque de nourriture, d'électricité, d'eau, de médicaments, de soins de santé est catastrophique pour la population. Des entreprises ont été détruites. La population meurt de faim. Le gouvernement norvégien a annoncé le 22 mai qu'il reconnaîtrait l'État de Palestine à compter du 28 mai. Ceci correspond à la position de longue date de notre gouvernement, qui veut qu'une solution durable au conflit au Moyen-Orient n'est possible que grâce à une solution à deux États. Monsieur le Président, nous voulons remercier l'OIT de l'important travail fait dans une situation très difficile en Palestine. Nous pensons qu'il est essentiel que l'OIT poursuive ses efforts pour répondre aux besoins immédiats, pour apporter une aide aux travailleurs et aux employeurs de Palestine. Pour conclure, la situation critique de la Palestine nous apprend que la souffrance ne s'arrêtera pas avec la guerre. Les modalités de financement volontaires non affectées pourraient permettre à l'OIT de répondre rapidement à l'évolution de différents contextes. C'est le cas pour Gaza. Merci.

M. Noel White

Gouvernement (Irlande)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, l'Irlande souscrit à la déclaration faite par l'Union européenne. Je voudrais aussi remercier le directeur général, le président de son rapport. Nous sommes évidemment déçus qu'Israël n'ait pas accepté de recevoir la mission annuelle de l'OIT, mais nous voulons rendre hommage aux efforts faits par le Bureau pour recueillir les données. Nous appelons Israël à faciliter l'accueil de futures missions pour que l'organisation puisse s'acquitter correctement de son mandat. Comme on le voit dans le rapport du directeur général, avant l'opération militaire israélienne dans la bande de Gaza, la situation du travail était déjà difficile. Mais depuis, évidemment, le marché du travail s'est effondré et les droits du travail ont été détruits. Les conséquences négatives ont dévasté les droits des travailleurs, y compris ceux décrits dans les normes internationales du travail. Alors que nous parlons de principes fondamentaux, de droits au travail, de justice sociale, les normes du travail dans la bande de Gaza sont tombées au plus bas possible. Et la justice sociale n'est qu'un espoir bien lointain alors que les travailleurs, les employeurs cherchent juste à survivre. L'OIT et ses mandants vont jouer un rôle essentiel pour rétablir le travail décent, la justice sociale, pour rebâtir les normes du travail dans le territoire palestinien occupé. L'Irlande soutient le directeur général qui recommande qu'Israël devrait réouvrir son marché du travail aux travailleurs palestiniens. Car, comme on l'a dit, il est

essentiel que la confiance soit rétablie au profit des deux parties. Nous appelons également à un cessez-le-feu immédiat durable, à une augmentation massive de l'aide humanitaire pour qu'elle atteigne ceux qui en ont le plus besoin. Nous appelons à la libération sans condition des otages. L'Irlande rappelle que la protection des civils doit être la considération principale. Au titre du droit humanitaire international, c'est un principe incontournable et il faut que des comptes soient rendus sur les décès de civils. L'Irlande exhorte Israël à respecter les mesures provisoires décrétées par la Cour internationale de justice. Pour conclure, la déclaration de Philadelphie affirme que la paix durable ne peut régner que si elle repose sur la justice sociale. Nous devons maintenant redoubler d'efforts pour y parvenir. Merci.

M

M. Jérôme Bonnafont

Gouvernement (France)

Monsieur le Président, la France s'associe à la déclaration de l'Union européenne, prononcée par la présidence belge, et remercie le Bureau pour son rapport. Celui-ci nous interpelle sur la situation dramatique dans laquelle se trouvent les travailleurs palestiniens à Gaza, comme en Cisjordanie, y compris Jérusalem-Est. Et ce faisant, ils placent notre organisation devant ses responsabilités. Le fait générateur de la tragédie actuelle doit être rappelé. La France réitère sa condamnation dans les termes les plus forts des attaques terroristes du Hamas et d'autres groupes contre Israël le 7 octobre. Elle appelle à la libération immédiate, sans exception et sans condition, de tous les otages, un point qui ne devrait souffrir aucune discussion. Le droit légitime d'Israël à se défendre, à assurer sa sécurité, Israël doit l'exercer dans le respect rigoureux du droit international humanitaire, comme toutes les parties. Et à cet égard, la France est extrêmement préoccupée par la catastrophe humanitaire en cours dans la bande de Gaza. Face à l'ampleur de cette tragédie, la France appelle, depuis de longues semaines déjà, à un cessez-le-feu immédiat et durable qui doit permettre la protection dont les populations civiles ont besoin. Face à l'urgence de la situation humanitaire, il est impératif de garantir l'acheminement et la distribution sans entrave de l'aide humanitaire. Le droit international humanitaire, je le répète, doit être impérieusement respecté. Face aux souffrances indicibles qu'endurent les Palestiniens à Gaza, la France est pleinement mobilisée avec les organisations internationales et ses partenaires de la région pour leur apporter l'aide humanitaire nécessaire. S'agissant des travailleurs, la France sait l'impact dévastateur du conflit. Aux destructions, aux privations, aux violences, aux morts, aux pénuries s'ajoutent l'arrêt de toute activité économique et la mise au chômage forcé des habitants de Gaza et même de ceux de Cisjordanie qui travaillaient en Israël. La France salue l'engagement du Bureau international du travail et tout particulièrement celui de ses agents qui, sans relâche, mettent tout en œuvre pour apporter une aide immédiate aux travailleurs et à leurs familles, suivre autant que possible l'impact de la crise sur le marché du travail, l'emploi et les entreprises. Au surplus, nous appuyons les efforts visant à se tourner vers l'avenir, à préparer le jour d'après en envisageant les conditions d'une reconstruction fondée sur les normes

internationales du travail et le travail décent dans le cadre du programme d'intervention d'urgence. En conclusion, la situation des travailleurs dans les territoires palestiniens occupés ne peut être appréciée sans avoir à l'esprit l'urgente nécessité de la paix, l'urgente nécessité d'une solution politique. Avec ses partenaires régionaux et internationaux, y compris au Conseil de sécurité des Nations unies, la France est mobilisée sur le plan diplomatique pour parvenir à un règlement politique durable du conflit israélo-palestinien qui donne à chacun des peuples israéliens et palestiniens le bénéfice de tous ces droits légitimes sur la base de la solution des deux Etats. Je vous remercie.

Mme Aïssatou Abdoulaye Tondi

Gouvernement (Niger)

Merci, Monsieur le Président. Le Niger remercie le directeur général pour l'organisation de cette session spéciale et pour son rapport sur la situation des travailleurs des territoires arabes occupés. Ma délégation est consternée par le contenu de ce rapport. C'est un affront à l'humanité et cela interpelle notre conscience collective. Notre organisation, qui a pour mandat de promouvoir la justice sociale en situation de paix comme en situation de guerre, est donc dans son plein rôle en s'intéressant à la question. Or, comme le directeur général l'a dit, la justice sociale est incompatible avec l'occupation. Une occupation qui se traduit par un blocus aérien et terrestre, transformant la Palestine en une prison à ciel ouvert, avec une restriction de la liberté d'aller et venir, des humiliations, des vexations, des violences physiques et des assassinats au quotidien. L'esclavagisation des femmes, des hommes et des enfants palestiniens, ainsi que la destruction des infrastructures vitales comme des écoles, les hôpitaux, les entreprises et les maisons. Pour aujourd'hui comme pour demain, cette occupation et ses conséquences déshumanisantes, y compris la violation des droits internationaux, du droit international humanitaire, du droit international des droits de l'homme, de la violation des conventions de l'OIT et la destruction, la dévastation et le massacre encore en cours à Gaza, ont et auront comme seul responsable potentiel la puissance occupante. Une telle situation doit cesser immédiatement et laisser place à un cessez-le-feu permanent, afin de donner espoir à la reconstitution du marché de l'emploi, la mise en œuvre de l'agenda pour le travail décent et la solution définitive du conflit. Dans cette optique, le Niger appelle tous les mandats de l'OIT à mettre en œuvre ou contribuer à mettre en œuvre les recommandations contenues dans le rapport du directeur général. Le Niger appelle également les autorités israéliennes à accorder un accès sans entrave à l'équipe du BIT pour fournir une assistance adéquate aux peuples palestiniens. Enfin, le Niger exprime sa profonde solidarité à l'État et au peuple palestinien. Je vous remercie.

M. Simon Manley

Gouvernement (Royaume-Uni)

Merci, Monsieur le Président. Le Royaume-Uni, comme de si nombreux autres participants aujourd'hui dans cette salle, souhaite une fin durable pour le conflit à Gaza le plus rapidement possible. Nous sommes choqués par l'échelle considérable du nombre de pertes de vies humaines et de sources de revenus des Israéliens

comme des Palestiniens. Le 7 octobre dernier, Israël a subi l'attaque terroriste la plus mortelle de son histoire et près de 250 jours plus tard, le Hamas continue de détenir d'innombrables otages. À Gaza, comme nous le savons, la situation est désespérée. Les civils palestiniens subissent une crise humanitaire qui fait des ravages et ne fait que croître. Nous prions instamment à nouveau Israël de laisser l'aide humanitaire parvenir à Gaza par tous les points de passage pertinents, y compris par Rafa. Monsieur le Président, le Royaume-Uni est reconnaissant au directeur général et à tout le personnel de l'OIT de tout ce qu'ils font et qui est vital. En particulier, nous félicitons le personnel de l'OIT qui travaille de façon inlassable pour mettre en œuvre le programme de riposte face à l'urgence dans des circonstances particulièrement difficiles. Et bien entendu, comme d'autres, nous regrettons que la mission annuelle n'ait pas pu se dérouler sous sa forme actuelle. Les marchés du travail de la Palestine comme d'Israël ont été affectés par la crise. L'absence d'un marché du travail qui fonctionne à Gaza. L'augmentation du chômage, les effets pour les travailleurs vulnérables, y compris les femmes et les personnes en situation de handicap, nous préoccupent particulièrement, ce qui n'a été qu'aggravé par la destruction des entreprises. Monsieur le Président, si nous voulons faire cesser les pertes en vie humaine et permettre la reconstruction du marché du travail de la rive occidentale comme de Gaza, les combats doivent cesser tout de suite. La façon la plus rapide de mettre un terme au conflit est de trouver un arrangement qui permette de faire sortir les otages et de permettre une pause dans les combats à Gaza. Tous, nous devons œuvrer ensemble pour que cette pause ensuite prenne la forme d'un cessez-le-feu durable et permanent. Monsieur le Président, le Royaume-Uni appuie une solution à deux États irréversibles qui garantissent la sécurité et la stabilité, aussi bien pour le peuple israélien que pour le peuple palestinien. Le Royaume-Uni a offert son appui à l'autorité palestinienne pour faire appliquer des réformes tout à fait nécessaires et nous encourageons à des réformes dans le marché du travail et au niveau social qui devraient reprendre le plus rapidement possible au moment opportun. Il est essentiel d'assurer une solution à deux États de façon à atteindre une paix durable et des progrès. Mais comme l'autorité palestinienne doit agir, c'est vrai aussi pour Israël. Cela veut dire libérer les fonds gelés, cesser l'expansion des colonies de peuplement et faire arrêter ceux qui sont responsables des violences extrémistes des colons. Le Royaume-Uni a déjà agi pour dénoncer ceux qui sont responsables de violences sur la rive occidentale. Nous les empêchons d'accéder au Royaume-Uni et nous prononçons des sanctions contre quatre extrémistes parmi les colons israéliens. En conclusion, ensemble, renouvelons notre engagement à mettre un terme aux souffrances de façon à parvenir à une solution de long terme à cette crise. Il est largement temps de le faire. Merci.

Mme Milexys Guizado Faez

Travailleur (Cuba)

Monsieur le directeur général, mesdames et messieurs, Monsieur le Président, au nom de la centrale des travailleurs de Cuba, de nos syndicats nationaux et des travailleurs de Cuba, nous tenons à remercier les organisateurs de la 112e session de la Conférence internationale du travail, qui nous offre la possibilité de manifester notre solidarité et notre appui envers le peuple frère de Palestine. Les défis

croissants que rencontre le monde du travail dans la région arabe ne peuvent être traités et résolus que grâce à des efforts conjoints et à des associations internationales. La Coalition mondiale pour la justice sociale est une initiative qui reconnaît qu'il est essentiel d'unir les efforts pour parvenir à une société plus juste. Monsieur le Président, l'OIT, de par sa constitution, a l'obligation de renforcer les mesures prises pour mettre un terme à l'occupation illégale d'Israël, du territoire palestinien et aussi la libération définitive de tous les otages. Nous exigeons la paix et la justice pour le peuple palestinien et nous prions instamment tous ceux qui sont ici présents à manifester leur ferme position à l'agression israélienne brutale, démesurée et hors de proportion qui a entraîné la mort et les souffrances de milliers de personnes innocentes, en leur majorité des femmes, des enfants, des membres du personnel sanitaire et humanitaire. Les travailleurs cubains condamnent la violence extrême exercée contre la population palestinienne et nous exigeons du gouvernement israélien qu'il entende l'appel de la communauté internationale en faveur d'un cessez-le-feu. Nous renouvelons notre appel à une solution urgente, juste et durable aux conflits qui garantissent le droit du peuple palestinien à l'autodétermination. Monsieur le Président, il est temps d'agir et de tous participer à cette lutte. Nous devons pour cela mobiliser l'opinion publique internationale ainsi que les personnes de bonne volonté partout dans le monde pour mettre un terme à 75 ans de pillages, d'occupations et de conflits qui ont entraîné la perte des moyens de subsistance et des postes de travail à Gaza et en Cisjordanie, aux préjudices des travailleurs et de leurs familles. Nous prions instamment tous de s'unir, de réfléchir et ensemble d'agir de façon active et énergique. Rien ne justifie qu'Israël continue d'agir au mépris de toutes les résolutions et toutes les revendications de la grande majorité des États du monde. Il est inacceptable d'observer passivement de telles barbaries en plein 21^e siècle. Ceux qui gardent le silence sont complices du génocide et de crimes de lèse humanité. Merci.

Mme Nadzirah Osman

Gouvernement (Malaisie)

Merci beaucoup, Monsieur le Président. La Malaisie prend note du rapport du directeur général s'agissant de la situation précaire des travailleurs dans les territoires arabes occupés. Il est profondément regrettable que ce rapport de l'OIT, une fois de plus, illustre la triste réalité dans laquelle évolue le peuple palestinien. Le régime israélien mène des actions génocidaires délibérées contre le peuple palestinien. Il viole l'arrêt de la Cour internationale de justice et il a provoqué une destruction inimaginable qui a mené à l'effondrement, notamment du marché du travail palestinien. La communauté internationale doit réclamer d'Israël qu'il se montre redevable de ses actions et que les droits des travailleurs palestiniens soient respectés conformément aux normes internationales du travail et les principes fondamentaux de l'OIT. Étant donné l'épuisement des ressources à cause de la guerre, la communauté internationale doit absolument agir pour reconstruire et renforcer l'économie et le capital humain en Palestine. Sans ce soutien, la relance à long terme et le développement durable d'un marché du travail durable en Palestine restera lettre morte. Pour cela, la Malaisie est d'avis que la stratégie nationale pour l'emploi 2021-2025 doit être révisée pour tenir compte de l'effondrement du marché du travail en Palestine, à Gaza et en Cisjordanie. La Malaisie espère que l'OIT

continuera de soutenir l'agenda pour le travail décent et la justice sociale pour tous les Palestiniens. Et ce, en dépit des défis sans précédent ainsi que des contraintes et les attaques contre le peuple palestinien. La Malaisie appelle aussi à ce que de nouvelles sources de financement soient trouvées pour soutenir les activités de l'OIT dans les territoires palestiniens occupés afin d'améliorer les résultats en matière d'emploi, notamment pour les travailleurs palestiniens et leurs familles. La Malaisie soutient l'engagement de la Palestine de coopérer avec l'OIT à différents échelons. Nous sommes d'avis que la coopération pour le développement, l'assistance technique ainsi que le renforcement des capacités telles que fournies par l'OIT et ses partenaires internationaux restent essentielles et doivent continuer d'être déployées pour aider le secteur du travail palestinien. Mais ces efforts sauront être couronnés de succès uniquement s'il y a cessé le feu permanent et immédiat. La Malaisie réitère son soutien sans faille à l'établissement d'un État palestinien indépendant et souverain basé sur les frontières pré 67 avec Jérusalem-Est pour capitale et de considérer la Palestine comme un État de plein droit des Nations Unies. Pour conclure, la Malaisie soutient les recommandations des paragraphes 172 et 189 du rapport du directeur général. Je vous remercie.

M. Nasser Abdulaziz Aljaryad

Travailleur (Arabie saoudite)

Au nom de Dieu le Miséricordieux, Monsieur le Président de la Conférence, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs. Au nom du Conseil de coordination des syndicats au sein du Conseil de coopération du Golfe, je me félicite du rapport du directeur général du Bureau international du travail au sujet de la situation des travailleurs palestiniens dans les territoires arabes occupés qui montrent bien la souffrance des travailleurs palestiniens sous occupation. Nous soutenons également les initiatives de l'OIT et appelons à ce que tout soit fait pour améliorer leurs conditions. Nous condamnons fermement les crimes perpétrés en continu par Israël à l'encontre des travailleurs palestiniens et ceux en violation flagrante du droit international humanitaire. La communauté internationale doit assumer les responsabilités qui sont les siennes afin de faire cesser ces attaques contre les civils et les travailleurs palestiniens. Notre Conseil exprime tout son rejet et sa condamnation des crimes haineux qui sont perpétrés par les forces d'occupation israéliennes contre nos camarades travailleurs et contre les populations en Palestine, et notamment les atrocités commises à l'encontre des civils. Un crime contre l'humanité, ces crimes atroces a mené aux martyrs de milliers de personnes, y compris des femmes, des enfants, des personnes âgées qui sont mortes ou blessées. Le Conseil rejette les attaques perpétrées à l'encontre de civils et affirme la condamnation aussi de la destruction d'hôpitaux et de centres de soins, ce qui va à l'encontre du droit international humanitaire, entre autres. Nous condamnons également l'échec des forces d'occupation à l'heure de cesser ces attaques ciblées contre des civils en dépit de tous les appels de la communauté internationale. Un grand nombre de pays et d'organisations ont essayé d'apporter de l'aide à Gaza et n'ont pas pu avoir accès. En dépit de la résolution du Conseil de sécurité de l'ONU et de l'Assemblée générale des Nations unies, nous disons toute notre solidarité, notre plein soutien aux travailleurs de Palestine qui sont en souffrance face aux crimes odieux perpétrés à l'encontre de la population de Gaza.

Nos condoléances vont aux familles des victimes et nous prions Dieu le Miséricordieux de permettre que les âmes des défunts soient en paix. Il faut que l'OIT réaffirme son engagement vis-à-vis des droits des travailleurs. Il faut de l'assistance technique, d'information pour les travailleurs, pour les syndicats et ce dans le contexte d'une coopération avec les partenaires internationaux. Ainsi, le BIT peut contribuer grandement à l'amélioration des circonstances de travail des travailleurs palestiniens. La communauté internationale est appelée à assumer ses responsabilités juridiques, notamment vis-à-vis des travailleurs en Palestine. Nous devons tous veiller à ce que ces droits soient respectés, soient protégés de l'exploitation et de la discrimination. Une justice sociale est nécessaire et la paix durable ne sera pas possible sans garantie préalable des droits des travailleurs dans les territoires arabes occupés. C'est une condition sine qua non d'une paix pérenne. Merci.

M. Jorge Bermudez

Travailleur (Uruguay)

Monsieur le Président, nous prenons note du rapport présenté par le directeur général à la conférence et à cet égard, nous tenons à exprimer notre profonde inquiétude étant donné que dans ce rapport, il apparaît clairement que l'État d'Israël a refusé d'accueillir la mission annuelle de l'OIT. Cela l'a empêché d'établir des contacts directs par rapport à la situation régnant sur la rive occidentale, à Gaza, en Israël et dans le Golan syrien occupé. Cette situation se déroule dans le contexte d'un conflit de longue date qui, à l'heure actuelle, présente une intensification depuis l'attaque terroriste et la prise d'otages perpétrées par le Hamas en octobre dernier et depuis la réponse militaire aveugle exercée par l'État d'Israël qui aggrave la persécution de la population civile palestinienne. Les travailleuses et les travailleurs de l'Uruguay demandent ce qui suit. Premièrement, la cessation immédiate du massacre perpétré par l'État d'Israël par le biais de ses forces armées à l'égard du peuple de Palestine et principalement des femmes et des enfants. Deuxièmement, nous exigeons la libération immédiate par le Hamas des citoyens israéliens qui, aujourd'hui encore, sont des otages. Troisièmement, nous demandons la fin de l'ingérence des États-Unis qui poursuivent comme objectif la protection de leurs intérêts militaires et économiques dans la région, ce qui fait de l'État d'Israël leur principal allié. Quatrièmement, nous demandons à l'ONU d'obtenir rapidement une concrétisation d'un cessez-le-feu dans la région, ce qui permettra de reprendre la voie du dialogue menant à une solution définitive aux conflits. Et enfin, nous demandons le plein respect de l'autodétermination des peuples, ce qui, dans le cas présent, suppose défendre le droit du peuple palestinien à s'ériger en état libre et souverain. Au nom du PIT-CNT, nous reprenons à notre compte ce qu'a exprimé le Directeur Général dans son rapport, où il disait, et je cite, « la justice sociale et l'occupation sont incompatibles, l'occupation doit cesser ». Fin de citation. Et il a dit également que la solution à ce conflit déjà ancien passait par la création, je cite, « de deux États, Israël et Palestine, qui coexistent dans la paix et dans des conditions de sécurité. Il n'y a pas d'autre possibilité ». Fin de citation. Monsieur le Président, traduire les principes de l'OIT en termes de justice sociale et de travail décent exige que, de façon urgente, nous fassions cesser les diverses situations belliqueuses que nous connaissons au niveau mondial et aussi que nous

mettions un terme à la catastrophe environnementale qui menace l'existence même de la vie humaine sur notre planète. Merci beaucoup.

M. João Barreiros

Travailleur (Portugal)

Merci beaucoup, Monsieur le Président. Notre Confédération générale des Travailleurs portugais s'est toujours montrée solidaire de la cause palestinienne. Ce débat ne porte pas sur les huit derniers mois. Ce débat porte sur un rapport extrêmement important qui, année après année, atteste des conséquences de décennies d'une occupation brutale israélienne. Ce rapport est sans équivoque au sujet des conséquences de l'occupation. D'ailleurs, l'interdiction d'accès aux territoires occupés a été une difficulté supplémentaire et a entravé l'enquête. La conséquence de l'agression d'Israël à Gaza a fait plus de 35 000 morts. Même le secrétaire général de l'ONU a bien dit que ces chiffres étaient sans égal. Nous dénonçons ceci. Nous ne pouvons pas ignorer ces décennies d'oppression et de violence dont souffre le peuple palestinien. L'année dernière, le rapport faisait état de hauts taux de chômage. Mais aujourd'hui, les bombes israéliennes ont détruit des vies. Elles ont détruit le futur. Elles ont détruit complètement l'emploi à Gaza. En plus de cela, une politique d'apartheid impose des taux de chômage extrêmement élevés aux Palestiniens. Il empêche les Palestiniens de rentrer chez eux. Un système humiliant, discriminant, aussi en Cisjordanie, où l'action militaire, la violence et la persécution, l'humiliation et la destruction s'intensifient. Nous ne pouvons pas ignorer la connivence ainsi que l'appui militaire, financier et politique apporté par les États-Unis et leurs alliés. Il y a 50 ans, le Portugal s'est libéré de la dictature fasciste et de la guerre coloniale. Il a consacré dans sa constitution le droit des peuples à l'autodétermination et à l'indépendance ainsi qu'au développement. On a aboli l'impérialisme, le colonialisme et toute forme d'agression, de domination et d'exploitation. Malheureusement, les gouvernements successifs de mon pays n'ont pas déployé tous leurs efforts pour mettre fin à cette brutale agression d'Israël contre le peuple palestinien. La Confédération des travailleurs portugais a mobilisé des milliers de travailleurs qui sont descendus dans la rue pour protester contre l'agression israélienne. Il faut qu'il y ait un cessez-le-feu et une paix durable. Il faut que le Portugal reconnaisse l'état de Palestine. Nous pensons que la solidarité ainsi que le soutien apporté par l'OIT pourra mener à une Palestine libre, indépendante, souveraine et que la Palestine pourra être un état de plein droit au sein de cette maison. Merci.

M. Deidre O'Connor

Travailleur (Irlande)

Monsieur le Président, c'est un honneur pour moi que de m'exprimer au sujet du 44e rapport du directeur général portant sur la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés au nom des travailleurs d'Irlande. Il était indispensable que cette maison qui est tellement engagée vis-à-vis de la justice sociale continue de porter son regard sur ce qui se passe dans les territoires occupés et notamment maintenant que nous sommes dans une situation que le rapport qualifie de catastrophique. Depuis les attaques effroyables du Hamas le 7 octobre, la réponse

d'Israël a été de tuer plus de 36 000 Palestiniens à Gaza, y compris des femmes et des enfants, en a blessé et traumatisé bien plus encore. L'éducation ainsi que le secteur de la santé sont complètement détruits. Le taux de chômage est plus haut que jamais et tout ceci est imposé à une population qui, depuis 17 ans, vit sous embargo terrestre, aérien et maritime. Dans le courant des années, les rapports du DG ont systématiquement relevé comment des législations sont appliquées en Cisjordanie et à Jérusalem-Est en discriminant systématiquement les Palestiniens. C'est clairement un système d'apartheid. Même des groupes militants des droits humains en Israël sont arrivés à cette conclusion. Le rapport attire l'attention sur le contexte de droit international de cette situation et a bien dit qu'Israël pourrait de prime abord faire l'objet d'un examen au titre de la Convention sur le génocide. D'autres arrêts ont été prononcés en demandant à Israël d'arrêter ses attaques contre Rafa et des demandes de mandats d'arrêt ont également été déposées auprès de la CPI. Tous ces appels ont été ignorés par le gouvernement d'Israël. Monsieur le Président, mon gouvernement vient juste de reconnaître l'état de Palestine. C'est une affirmation importante du droit dont disposent les Palestiniens à l'autodétermination et la souveraineté. Nous nous réjouissons aussi, de concert avec le gouvernement de l'Espagne, de revoir l'accord d'association entre Israël et l'Union européenne afin de demander et d'exiger d'Israël qu'il se plie à ses obligations au titre des droits humains. Les échanges avec les colonies israéliennes doivent prendre fin et notre gouvernement doit reconsidérer sa position dans le cadre de la loi sur les territoires occupés. La communauté internationale a échoué à l'heure d'imposer des sanctions. Cela a mené à l'impunité d'Israël et à cette situation catastrophique. Nous exhortons le gouvernement irlandais afin qu'il décide de sanctions. Si cela n'arrive pas, Israël continuera de rester dans l'impunité. Je vous remercie.

M. Mohammed Alobaidly

Conseil de coopération du Golfe

Au nom de Dieu le Clément, le Miséricordieux, monsieur le directeur général de l'OIT. Excellences, Mesdames et Messieurs, chers participants, que la paix de Dieu soit sur vous. Au nom des pays du Conseil de coopération du Golfe, les Emirats arabes unis, le royaume du Bahreïn, le royaume d'Arabie saoudite, le sultanat d'Oman, l'état du Qatar et l'état du Koweït, au nom de ces pays, je souhaite exprimer mon remerciement aux BIT de l'élaboration de cet excellent document. Surtout après avoir reçu la confirmation que les autorités d'occupation ont interdit à la mission de l'OIT de se rendre sur place pour accomplir ses devoirs. Mesdames et Messieurs, on ne peut pas se suffire de quelques mots pour exprimer toute notre déception. La détermination très grave de la situation humanitaire à Gaza est claire pour tout un chacun. [incompréhensible 1 :55 :37] de la situation des travailleurs devrait d'abord être précédé par la destruction de tout moyen de subsistance de toute la vie dans la bande de Gaza. C'est évidemment quelque chose qui peut amener à perdre toute foi en les institutions internationales et en la morale qui les sous-tend. La justice sociale, qui est soulignée dans le rapport du directeur général, ne peut aller de pair avec l'occupation, qui détruit les moyens de subsistance des gens avec une surenchère politique et sous la machine destructrice de l'armée israélienne, et qui empêche toute sérénité et toute possibilité de développement.

Ces actions ne sont pas durables. C'est ce que le directeur général a dit dans son rapport. Il a dit que la période couverte par le rapport est la période la plus dure connue par les territoires arabes occupés depuis 1976. C'est ce qui impose un avantage de coopération internationale et un avantage de concertation entre les différentes régions du monde pour mettre fin à cette situation et pour consolider la stabilité et la paix et pour cheminer progressivement vers le développement et la croissance. Ça fait plusieurs décennies que ça dure, et c'est un rappel criant pour toute la communauté internationale du devoir de se mettre debout aux côtés des territoires palestiniens occupés, aux côtés du Golan syrien occupé. C'est ainsi que l'on peut faire face à ces situations. Autrement, les choses ne feront que se dérouler. D'ailleurs, on le voit dans les successions de guerres que Gaza a connues au cours des dernières décennies. Aujourd'hui, il est malheureux de noter qu'on se réveille trop tardivement. Nous savons que la CISG s'est réveillée récemment avec des avis et également des menaces d'émettre des mandats d'arrêt de la part de la CPI. Aujourd'hui, il convient de mettre fin à la guerre, de sauver les vies humaines et d'atténuer la crise humanitaire aggravée par la guerre pour permettre aux organisations internationales d'abord d'évaluer la situation humanitaire et ensuite de mettre en place une solution de paix durable et équitable. Il est impératif d'exiger de l'autorité occupante de respecter toutes les normes en matière de travail dans les territoires arabes occupés, surtout celles liées aux droits et principes fondamentaux au travail et pour la vie digne. Troisièmement, en appeler au BIT et aux mécanismes d'action de celui-ci pour demander aux autorités d'occupation de respecter les conventions auxquelles elle est partie. Quatrièmement, nous voudrions que le Conseil d'administration nous tienne informés lors de la prochaine session des mesures entreprises pour la mise en œuvre des recommandations du rapport. Cinquièmement, demander aux autorités d'occupation de se conformer aux différentes résolutions et décisions internationales en la matière, y compris les décisions prises par CIJ, par l'Assemblée générale et par le Conseil de sécurité et aussi tout ce qui peut aider à la mise en œuvre des décisions de l'OIT. Sixièmement, demander urgemment à ce que des compensations soient versées aux travailleurs palestiniens qui ont dû être démis de leurs fonctions, y compris les travailleurs de Gaza qui ont été déplacés vers chez eux. Merci et je voudrais également saluer le travail de la mission de vérité qui a été dépêchée. Merci beaucoup.

M. Stephen Russell

Travailleur (Royaume-Uni)

Merci, Monsieur le Président. Nous nous félicitons du rapport de l'OIT ainsi que de la claire reconnaissance du fait que les derniers mois ont représenté une catastrophe pour les travailleurs de Palestine. La semaine dernière, le Conseil général du TUC a publié un document que l'on m'a prié de diffuser, qui demande entre autres un cessez-le-feu permanent et immédiat et la libération de tous les otages, indemnes. Nous avons condamné sans équivoque les attaques du 7 octobre par le Hamas. Des milliers de Palestiniens ont été tués ou blessés par les opérations militaires israéliennes. L'infrastructure publique, y compris des hôpitaux et des écoles, ont été ciblées. Des travailleurs, y compris des journalistes, des travailleurs de la santé, ont été tués alors qu'ils faisaient leur travail. La famine fait des ravages au nord de Gaza et s'étend. Les enfants meurent. La CPI a accusé les dirigeants du

gouvernement israélien et du Hamas de crimes de guerre et le gouvernement israélien de se servir de la famine comme outil de guerre, ce qui est interdit par le statut de Rome. Le gouvernement israélien doit permettre l'apport d'une aide humanitaire à Gaza. La CIJ a publié des mesures conservatoires contraignantes qui supposent qu'Israël fasse tout ce qui est en son pouvoir pour empêcher des actes qui sont interdits par la Convention contre le génocide et qu'il agisse immédiatement pour permettre l'apport d'une aide humanitaire à Gaza. Les États ont l'obligation d'empêcher et de sanctionner le crime de génocide et les crimes contre l'humanité. Nous condamnons aussi le renforcement de la violence des colons et l'extension des colonies sur la rive occidentale occupée. Nous avons demandé à notre gouvernement, je cite, d'appeler à un cessez-le-feu permanents et immédiats, de permettre un accès rapide et efficace à l'aide humanitaire et de reprendre le financement pour l'UNRWA, d'œuvrer pour assurer la libération de tous les otages indemnes, d'œuvrer aux côtés de la communauté internationale pour que le droit international soit défendu et appliqué de manière constante, y compris en mettant un terme à l'occupation des territoires palestiniens, insister pour que l'Israël respecte les décisions prononcées par la CIJ, veiller à ne pas être complice de crimes de guerre, cesser les ventes directes d'armes à Israël, ainsi que toute collaboration entre nos forces armées et Israël, et encourager nos partenaires à faire de même tout en défendant nos alliances et partenariats pour contribuer aux emplois dans les communautés impactées par ces mesures. Nous demandons aussi qu'ils reconnaissent l'État de Palestine, qu'ils veillent à ce que le travail décent et des services publics de qualité reçoivent la priorité lors de la reconstruction de Gaza, qu'il y ait des pourparlers commerciaux avec Israël, pardon, que les pourparlers commerciaux avec Israël cessent, et d'interdire la vente de produits utilisés par les colons. Il faut une paix juste, durable et globale, conforme aux droits internationaux, reposant sur une solution à deux États qui pousse à l'égalité, à la démocratie et au respect des droits de l'homme et des droits au travail. Nous nous tenons aux côtés de tous ceux qui protestent pacifiquement, y compris en Israël, pour un cessez-le-feu et pour la démocratie et les droits de l'homme partout. Merci.

Mme Francisca Elizabeth Méndez Escobar

Gouvernement (Mexique)

Merci, Monsieur le Président. Le Mexique déplore la situation humanitaire et les droits de l'homme qui règne à Gaza à la suite de plus de 36 000 morts et des milliers de blessés, y compris des femmes et des enfants et des dizaines de milliers de personnes déplacées. Nous renouvelons notre appel à un cessez-le-feu immédiat et à la fin des hostilités sur le territoire palestinien occupé et à la fin des attaques aveugles contre la population civile, ce qui est contraire au droit international humanitaire. Nous demandons à cet égard que les mesures conservatoires prononcées par la Cour internationale de justice soient respectées. Il est essentiel de rétablir les services de base et de faire cesser les restrictions au déplacement de biens et de personnes, ce qui entraîne de graves effets pour la vie et les modes de survie de la population de Gaza et entraîne un effet considérable sur le tissu social et économique de la rive occidentale. Il faut également permettre l'ouverture constante des points de passage pour permettre l'apport d'une aide humanitaire. Nous remercions le directeur général de son rapport dans lequel il souligne la grave

crise qui se poursuit et qui entraîne de profondes répercussions pour le marché du travail et le bien-être des travailleurs palestiniens et de leurs familles. Nous prenons note avec inquiétude de l'estimation à l'égard de la perte de presque tous les postes de travail et des revenus dans la bande de Gaza. Le Mexique est conscient des difficultés que rencontre l'OIT pour apporter son assistance. Nous appuyons ses efforts destinés à réagir dans le cadre de son mandat face aux besoins immédiats et aux appels à l'aide urgente pour les travailleurs et les employeurs des territoires arabes occupés. Nous appuyons le programme de riposte d'urgence de l'OIT ainsi que les trois étapes décrites dans le rapport en matière de recueil de données et de remise en état des entreprises et des emplois. Nous encourageons l'OIT à poursuivre son rôle de coordonnateur de l'action internationale pour agir en faveur de la protection sociale. Pour cela, il est important d'assurer la sécurité des fonctionnaires et du personnel de l'OIT sur le terrain. Le Mexique confirme sa condamnation du terrorisme et de toute violence et nous exigeons la libération immédiate de tous les otages. Nous reconnaissons le droit d'Israël de garantir sa sécurité dans le plein respect du droit international. La sécurité d'Israël ne doit pas se faire au détriment du peuple de Palestine ni au mépris des principes fondamentaux du droit humanitaire. Tant que nous n'aurons pas résolu les causes profondes du conflit, y compris l'oppression et les violations constantes des droits de l'homme, nous continuerons d'assister à des cycles répétitifs de violence et de destruction. Le Mexique réaffirme son appui en faveur d'une solution pacifique en deux États. C'est la seule solution politique complète et définitive du conflit qui répond aux préoccupations légitimes de sécurité d'Israël et qui doit permettre de renforcer l'État de Palestine, qui doit être viable politiquement et économiquement et doit coexister aux côtés d'Israël dans le cadre de frontières sûres reconnues au plan international conformément aux résolutions des Nations unies. Merci beaucoup, Monsieur le Président.

M. Tuur Elzinga

Travailleur (Pays-Bas)

La justice sociale et l'occupation sont incompatibles. L'occupation des territoires arabes doit prendre fin et une solution à deux États, Israël et Palestine, vivant côte à côte en paix et en sécurité, doit être poursuivie avec un nouvel élan. Il n'y a pas d'autre alternative. Je ne peux que souscrire à ces propos du directeur général. Nous sommes sans voix face à la situation humanitaire catastrophique à Gaza et ses effets disproportionnés sur les civils et notamment les enfants, qui a déjà fait des milliers de victimes. Nous appelons à un cessez-le-feu, immédiat et permanent, en conformité avec le droit international, avec pour but une paix durable. Il faut respecter la résolution 27-28 du Conseil de sécurité des Nations unies, appelant à un cessez-le-feu. Tous les otages détenus par le Hamas suite à l'attaque terroriste du 7 octobre 2023 doivent être libérés sans condition. Des procédures judiciaires conformément au droit international doivent être établies pour tous les palestiniens détenus. Tous les travailleurs, et notamment les palestiniens et les travailleurs migrants, qui sont piégés maintenant à cause du conflit, doivent pouvoir rentrer chez eux. Nous appelons par ailleurs aussi à l'indemnisation de plus de 10 000 palestiniens, de travailleurs palestiniens qui ont perdu leur emploi du jour au lendemain en Israël, après le 7 octobre. Nous

condamnons l'intention d'Israël visant à déclarer que l'UNRWA est une organisation terroriste. Bien au contraire, il s'agit d'une agence des Nations unies qui a déjà apporté son aide à plus d'un million de palestiniens. Plus de 170 membres de l'équipe de l'organisation ont déjà perdu la vie à cause de la violence militaire. Nous appelons les gouvernements à maintenir et à augmenter d'ailleurs leur soutien à l'UNRWA. Comme le dit le rapport du DG au sujet des territoires occupés, avant la guerre, Gaza ne disposait pas de beaucoup d'emplois à distribuer. La privation était de mise. Aujourd'hui, tout est en ruine. Le travail et les droits au travail constituent un luxe dans toute cette destruction, ce déplacement et ce meurtre. Je n'ai que deux mots. Le cessez-le-feu maintenant.

Mme Cathy Feingold

Travailleurs (États-Unis)

Merci, Monsieur le Président. Je tiens à remercier le directeur général d'avoir organisé cet espace important pour le dialogue. Notre fédération syndicale américaine qui représente 12,5 millions de travailleurs associés à la communauté internationale et fait part de sa profonde inquiétude face à la crise à Gaza, y compris le ciblage des travailleurs innocents et de leurs familles, dont la majorité sont des enfants. Nous avons à maintes reprises condamné l'attaque du Hamas perpétrée le 7 octobre, mais nous continuons de porter le deuil des décès tragiques de dizaines de milliers de Palestiniens pendant ces mois. Nous nous associons au Mouvement mondial des travailleurs qui exige un cessez-le-feu immédiat et la libération de tous les otages. La crise humanitaire à Gaza est cruelle, elle est injustifiable et doit cesser dès maintenant. Nous appuyons aussi l'appel du Mouvement des travailleurs pour la libération de tous les otages et aussi de ceux qui sont détenus sans procès en bonne et due forme. Nous appelons à la création d'un couloir humanitaire. Nous appuyons l'œuvre de l'OIT et nous demandons à Israël d'ouvrir les points de passage pour permettre l'arrivée dans la sécurité de matériel nécessaire sous forme d'abris et de denrées alimentaires et autres pour la population de Gaza. Notre secrétaire général a dit « les syndicats font partie du Mouvement mondial pour la paix ». Nous appuyons aussi les valeurs essentielles telles que la démocratie et l'humanité. Notre position prend son origine dans le Mouvement des travailleurs américains et mondiaux. Nous luttons pour la justice sociale et économique pour tous les travailleurs. Nous défendons la paix. Nous voulons des droits pour les opprimés et tous les peuples qui travaillent partout dans le monde. Cependant comme l'indique le rapport du Directeur général, cela est impossible dans des conditions de guerre et d'occupation. Nous faisons tout pour lutter contre l'oppression et la cruauté sous toutes leurs formes. Nous défendons l'aspiration à la paix et à la justice. Nous défendons la position de longue date de la Fédération internationale des syndicats contre l'occupation et pour une paix juste et durable par la pleine application des résolutions du Conseil de sécurité des Nations unies. Nous réaffirmons fermement notre choix d'une solution à deux états pour assurer la paix et la sécurité. La communauté internationale doit agir immédiatement pour assurer un avenir juste et durable pour tous les travailleurs et leurs familles. Cessez le feu tout de suite.

M. Hassan Fakh

Travailleur (Liban)

Monsieur le président de la conférence, Monsieur le directeur général, Mesdames et Messieurs, la justice sociale ne pourra pas être atteinte sous occupation. Je reprends les termes du directeur général dans son rapport. Si l'occupation est la pire forme des oppression, qu'en est-il d'une occupation qui dure depuis plus de 70 ans? Je parle bien entendu de l'occupation de la Palestine par Israël. Je viens du Liban, un pays qui a souffert, qui continue de souffrir de l'agression israélienne et de l'occupation israélienne, occupation haineuse, illégale, illégitime. Nous voulions que le directeur général voit de ses propres yeux les zones touchées. Nous nous félicitons de la résistance et des mouvements et des forces libres qui soutiennent le peuple palestinien. L'OIT doit fournir plus qu'un simple programme d'urgence pour participer au redressement de la Palestine après l'agression. Et d'ailleurs l'OIT devrait aussi s'attaquer aux racines du problème, à savoir l'occupation. Il faut que cela soit répercuté dans toutes les activités et dans toutes les résolutions de l'OIT jusqu'à ce que l'occupant se retire et que la légalité sera revenue. La destruction des récoltes, la destruction des fruits, la destruction des infrastructures, l'utilisation de bombes à sous-munitions, tout cela a fait que aujourd'hui, les Palestiniens n'ont plus rien. Nous demandons aujourd'hui à ce que tous et toutes se solidarisent avec les martyrs de Palestine, du Liban et de Syrie et ce, afin de contrer cette agression et cette occupation brutale. Nous espérons que notre voix sera entendue. Un cessez-le-fait maintenant.

M. Abdou Idrees

Travailleur (Palestine)

Nous espérons sur la base de principes du droit international que nous, peuple palestinien, nous pourrions bénéficier de la liberté et de l'indépendance, que nous aurons une liberté de déplacement, que nous aurons notre liberté d'expression. 70% des terres palestiniennes sont ravagées par une guerre odieuse qui perturbe le commerce et empêche le progrès. Il y a aussi ce qu'on appelle la zone C. Cette zone C contient l'essentiel des ressources naturelles de la Palestine et aussi la possibilité de créer une zone industrielle qui permettrait de créer des emplois pour les jeunes qui représentent notre avenir. Aujourd'hui, le génocide commis contre le peuple palestinien entre dans son neuvième mois. D'innombrables victimes, surtout des femmes et des enfants, sont tombées. Je ne parle même plus de la démolition des hôpitaux, des écoles, des maisons, d'autres infrastructures, d'usines. D'après les dernières statistiques, je crois que 70% de ce qui existait dans le secteur privé à Gaza a été détruit par l'armée israélienne. N'oublions pas non plus ce qui se passe sur la rive occidentale. Depuis avant la guerre, avant le 7 octobre comme après, il y a toujours eu des incursions dans cette zone et le peuple palestinien y a toujours été empêché de bénéficier d'emplois sûrs. Nous, en Palestine, nous subissons au quotidien des agressions partout sur la rive occidentale sous l'effet de l'action des forces d'occupation israéliennes. Nous subissons la confiscation de nos terres, nous subissons la confiscation de nos finances, de nos ressources. La rétention des impôts qui doivent revenir aux Palestiniens mais qui sont retenus par Israël, ce qui prive les Palestiniens de sources de financement entraînant de graves manques à gagner. L'Israël, qui est la puissance d'occupation, ne permet pas aux travailleurs

ou aux organisations d'employeurs de travailler dans la paix et ne leur permet pas de progresser. Des millions de dollars sont détournés. Plus de 500 000 personnes ont perdu leur travail. Le chômage atteint 45%, sans parler de la destruction d'un grand nombre d'entreprises. Nous subissons une véritable catastrophe économique. Nous appelons aujourd'hui à un cessez-le-feu immédiat. Nous appelons à la fin de cette guerre et de cette agression contre le peuple palestinien. Nous appelons au non-recours à la famine contre une population civile pacifique et nous vous demandons de veiller à ce qu'une procédure légitime soit utilisée pour permettre la solidarité avec la Palestine. Combien de morts faut-il encore avant que nous ne puissions tous obtenir la fin de la guerre ? Chaque jour, nous perdons des femmes, des enfants, des travailleurs. Le peuple palestinien est l'un des peuples les plus épris de paix. Il n'inspire qu'au développement durable. Mais il faut pour cela que la guerre cesse, que cette agression cesse. Nous devons signer un traité de paix et je pense pouvoir m'exprimer au nom des travailleurs palestiniens si je dis que nous avons besoin de la paix maintenant. Il faut que cette agression cesse dès aujourd'hui. L'ONU, l'OIT, le HCR, tous doivent œuvrer pour assurer la justice sociale dont elles parlent et pour permettre au peuple palestinien de bénéficier de ses droits économiques et sociaux, de son droit à la vie, pour permettre à nos enfants de bénéficier de leur enfance. Merci.

M. Tawfik El Abbar

Employeur (Libye)

Monsieur le Président, en ma qualité de représentant de l'Union des chambres du commerce d'industrie et d'agriculture de la Libye, j'aimerais remercier Monsieur le Directeur général pour son rapport sur la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés. Ce rapport reflète l'amère réalité des travailleurs palestiniens en Palestine et dans les territoires arabes occupés. Ce rapport met en évidence l'effet de l'escalade continue de la violence et l'effondrement du marché du travail et des moyens de subsistance à Gaza et en Cisjordanie. Cette offensive continue à entraîner une crise sociale, économique et humanitaire aiguë qui a paralysé tous les aspects de la vie économique dans le pays. Nous condamnons les graves violations des droits de l'homme et du droit humanitaire international et la persistance de l'occupation sans fin. Tout cela prive le peuple palestinien de son droit à l'autodétermination, son droit au retour et à un développement économique, social et culturel digne de ce nom. Malgré la souffrance du peuple palestinien depuis plusieurs années, cependant, aujourd'hui, ils vivent un véritable enfer sur terre depuis bientôt huit mois. Le monde n'a pas pu imposer un cessez-le-feu permanent, bien que plus de 40 000 Palestiniens ont été tués, la plupart des femmes et des enfants. Plus de 15 000 enfants ont été tués dans ce génocide et qui a entraîné également le déplacement de près de 1,7 million de personnes qui sont devenues des déplacés intérieurs, donc plus de trois quarts des habitants de Gaza. Nous entendons souvent que tout le monde s'attelle et attache une grande importance à la justice sociale et nous appelons à payer les dédommagements de près de 170 000 travailleurs palestiniens auxquels s'appliquent les lois du travail auprès de l'occupation israélienne. Nous appelons également à intervenir rapidement et à apporter un soutien immédiat à plus de 5 000 travailleurs à Gaza qui n'ont pas de travail ou d'abri. Nous avons remarqué également que les accidents de travail en

Cisjordanie ont augmenté de manière très importante et le PIB a régressé de près de 80 % au cours du dernier trimestre de 2023 et par suite les habitants ont recours désormais aux aides et ils sont vraiment dépendants de ces aides. Nous appelons le directeur général à inscrire ses remarques dans les conclusions de la séance et à nous clarifier comment on pourrait mettre en œuvre les recommandations du rapport, d'autant que les forces d'occupation ne répondent à aucune recommandation, aucune résolution aux décisions de l'ONU. Et nous appelons le directeur général à visiter les territoires arabes occupés pour voir de près la situation des travailleurs et des employeurs et pour qu'ils puissent déterminer les entraves qui empêchent la mise en œuvre de ces recommandations et pour pouvoir soutenir les mandants dans les territoires arabes occupés. Nous félicitons du rapport, notamment dans son paragraphe 177 qui appelle à un arrêt immédiat de la guerre et nous considérons que c'est là le seul moyen de reconstruire le pays et nous insistons sur la nécessité de mettre en œuvre des mécanismes pour pouvoir garantir l'exécution de ces recommandations selon un calendrier, un échéancier clair conformément au mandat de l'organisation. Merci.

M. Hassan Hamid Hassan Hamid

Gouvernement (Soudan)

Au nom de Dieu le clément, le miséricordieux, le Soudan présente cette déclaration en notre qualité nationale et nous joignons notre voix à celle de l'Egypte dans sa déclaration au nom du groupe arabe. Nous aimerions remercier Monsieur le directeur général de l'organisation pour son rapport, Monsieur le Président, à la lumière de la situation catastrophique à Gaza. Cette année peut être considérée comme l'année la plus difficile pour le peuple palestinien en général et pour les travailleurs palestiniens en particulier. Ces travailleurs ont perdu leurs moyens de subsistance et le travail devient une denrée rare. L'activité économique est complètement paralysée à Gaza et les niveaux de chômage ont augmenté et ont atteint des niveaux records en raison de la guerre illégale menée par Israël contre la bande de Gaza. La bande de Gaza et la Cisjordanie ensemble ont perdu près de un demi-million d'emplois pour laisser la place à la pauvreté qui entrave et qui affecte la vie des employeurs et des travailleurs. Monsieur le Président, les lois internationales empêchent et prohibent ces pratiques israéliennes parce qu'Israël a recours notamment à des armes interdites internationalement. Ils empêchent les travailleurs palestiniens à vivre et à exercer leur métier. Ils mènent une politique de destruction et de confiscation des terres ou même de destruction des terres. Monsieur le Président, les mesures très strictes qui empêchent l'accès des travailleurs à leur lieu de travail est une violation flagrante du droit du travail et impacte gravement la vie de ces travailleurs et de leur famille. On ne peut pas ainsi résoudre le problème et nous remarquons que toutes ces pratiques entraînent une détérioration de la situation économique des travailleurs palestiniens. Monsieur le Président, le Soudan appelle la communauté internationale à assumer ses responsabilités en faisant pression contre Israël pour qu'il arrête son agression et pour qu'il garantisse l'acheminement de l'aide à la bande de Gaza de manière inconditionnelle. Ainsi, on pourrait apporter un soutien aux travailleurs palestiniens. Nous insistons sur le droit des travailleurs palestiniens de jouir de tous leurs droits conformément aux conventions internationales, y compris le droit à avoir des

opportunités de travail. Ils ont le droit de travailler dans un environnement sain et ils ont droit à la liberté syndicale et à l'organisation collective. En conclusion, Monsieur le Président, le Soudan appelle les membres de cette organisation et les partenaires sociaux à assumer leurs responsabilités pour répondre aux demandes présentées dans la déclaration de l'Egypte au nom du groupe arabe, y compris en accordant à la Palestine le statut de membre en part entière de cette organisation au cours de la prochaine conférence, conformément à la résolution des Nations unies à cet égard. Je vous remercie, Monsieur le Président.

M. Ghazi Al-Janabi

Employeur (Irak)

Mesdames et Messieurs, de notre pays qui a vu naître les règles et les législations de l'Irak, nous vous exprimons toutes nos salutations. Nous, en tant qu'employeurs en Irak, nous condamnons fermement le génocide à l'encontre du peuple palestinien. L'union irakienne des chambres d'industrie et de commerce a été créée il y a plusieurs années et s'attèle à régir l'activité économique du secteur privé. Cette activité contribue au développement économique et répond également aux lois en vigueur en Irak. Nous avons de nombreux bureaux dans les différentes provinces irakiennes. Notre union est ravie de participer au dialogue sur les risques pour les travailleurs et les employeurs. On peut penser notamment à l'absence de protection adéquate, ce qui peut aboutir à des accidents ou même à la mort de certains employés. Cela est notamment vrai dans certains secteurs suite à des comportements qui ne sont pas très sûrs. Nous remarquons qu'il y a beaucoup de dangers et de risques dans le lieu du travail et nous appelons à cet égard à mettre en exécution les conventions internationales. Il s'agit là des principes essentiels au travail pour garantir à chaque individu de pouvoir exercer une profession. Et les employeurs doivent également organiser des programmes de formation pour les travailleurs. Il est nécessaire de respecter les droits fondamentaux des travailleurs et de faciliter la création d'emplois tout en garantissant le respect de droits de tous les travailleurs. Et nous insistons ici sur la responsabilité des agences gouvernementales responsables du renforcement et de l'encouragement de la création d'emplois. Nous... Notre union a joué un rôle important dans la discussion de la nouvelle loi sur la sécurité sociale et dont le champ a été élargi. Le champ d'application a été élargi, donc. Les employeurs ont un rôle pour prendre des décisions qui impactent positivement la vie des employés et des travailleurs. Monsieur Abdel Hussein, qui est le président de l'Union des chambres de commerce et d'industrie, vous envoie ses salutations également. Merci.

M. Atle Høie

IndustriALL

Monsieur le Président, je m'exprime au nom d'IndustriALL Global Union, qui compte 550 affiliés dans 130 pays, y compris la Palestine et Israël, représentant 50 millions de travailleurs dans les mines, l'énergie et le secteur de transformation industrielle afin d'appeler à une solution juste et durable au conflit israélo-palestinien par des biais pacifiques. Le comité exécutif d'IndustriALL a adopté une résolution le 29 novembre 2023 et ensuite le 24 mai 2024 en appelant à un cessez-

le-feu immédiat et permanent de concert avec une libération inconditionnelle de tous les otages, l'assurance de leur sécurité et sûreté, ainsi que l'apport d'aide humanitaire au peuple de Gaza. Par ailleurs, IndustriALL appelle à la fin de l'occupation dans les territoires palestiniens, la réalisation du droit du peuple palestinien à l'autodétermination et la levée de l'embargo. Nous demandons à ce que toutes les parties respectent le droit international et que tous les crimes de guerre fassent l'objet d'une enquête et d'une poursuite. Dans ce sens, nous nous félicitons des mesures provisionnelles prononcées par la Cour internationale de justice conformément à la Convention des Nations unies sur le génocide le 26 janvier 2024. Nous soutenons l'appel de l'ensemble du mouvement syndical mondial visant à cibler toutes les entreprises, les employeurs et les investisseurs qui sont impliqués dans ou qui facilitent la poursuite de la colonisation illégale israélienne dans les territoires. Nous réitérons notre appel pour un cessez-le-feu immédiat et une reprise des négociations. Il faut une fin au conflit, une fin pacifique sur la base des résolutions 242 et 338 du Conseil de sécurité des Nations unies et conformément au droit international sur la base d'une solution à deux États. Mesdames et messieurs, aujourd'hui, nous sommes face à la guerre probablement la plus grotesque, la plus terrible de mon temps. Il faut agir maintenant.

M. Petros Petrou

Fédération syndicale mondiale

Chers collègues, mesdames et messieurs, la FSM considère que la recommandation du Conseil d'administration de débattre ce report dans le cadre d'une séance extraordinaire est le moins que nous puissions faire face aux événements actuels. La cause palestinienne a toujours été une priorité pour nous et nous restons fiers de nos positions et de nos actes. Au cours des derniers mois, notre fédération a lancé et mis en œuvre quatre campagnes internationales ainsi que plusieurs appels à la solidarité qui ont permis de mobiliser des millions de travailleurs sous le drapeau de la fédération alors qu'une visite de solidarité de la fédération se déroulera en Palestine à haut niveau à la fin du mois de juin. La fédération condamne vigoureusement le génocide, la purification ethnique et les crimes menés au quotidien par Israël en Palestine. Cela, sous l'œil tolérant, provocateur et avec l'appui des États-Unis, de l'Union européenne et de leurs alliés, nous regrettons de noter que tout le monde ne peut se sentir fier au sein de notre fédération. Certains ont perdu la voix et gardent le silence ou alors insistent pour rester à mi-chemin et mettre sur un même pied les auteurs de crimes et leurs victimes. Le rapport confirme les crimes qui ont été commis ainsi que les conditions inacceptables régnant en terre palestinienne, puisqu'il y a des dizaines de milliers de morts, près de 500 000 Palestiniens qui ont besoin d'aide humanitaire, des centaines de milliers de chômeurs sur la rive occidentale. Il va sans dire que la situation dans la bande de Gaza est indescriptible et est une honte pour ce qu'il nous reste de civilisation humaine. Nous sommes heureux de voir que dans le rapport, on rappelle l'obligation juridique internationale d'Israël à l'égard des terres palestiniennes occupées et nous pensons en effet qu'il est impératif de mettre un terme aux attaques, à la violence et aux effusions de sang. Nous exigeons que l'on traite immédiatement les conditions mortifères que rencontrent les Palestiniens. Cependant, nous notons l'absence de toute mesure efficace prise contre Israël,

alors que dans d'autres cas, il y a abondance de rapports et décisions, chose, une fois encore, qui montre bien quels sont les critères politiques et les sensibilités sélectives à l'intérieur de l'OIT. Cependant, il est clair qu'il ne saurait y avoir de justice, de vie digne ou de travail pour les Palestiniens tant que se poursuit l'occupation israélienne. Nous réaffirmons que la condition préalable essentielle permettant de consolider et de renforcer la paix au Moyen-Orient et la cessation immédiate de l'occupation israélienne des territoires arabes occupés, la fin des colonies de peuplement, la garantie du droit au retour des réfugiés et la création d'un État de Palestine indépendant dans les frontières de 1967, avec Jérusalem-Est comme capitale. Merci beaucoup.

M. Jamal Kadri

Confédération internationale des syndicats arabes

M. Hounbo, directeur général de l'OIT, M. le Président de la Conférence, mesdames et messieurs, chers délégués. Nous exprimons notre appréciation pour le rapport du directeur général. Cependant, il est temps que le monde agisse pour mettre un terme à ce génocide qui a eu lieu en Palestine contre des civils qui sont en train de tomber à la main de la machine de guerre israélienne. Il est temps que l'OIT agisse et arrête d'avoir un statut d'observateur pour agir et intervenir en faveur des travailleurs dans les territoires occupés. Il est temps que cette organisation prenne des sanctions à l'égard d'Israël. Les crimes perpétrés contre les palestiniens par Israël n'aurait pu avoir lieu si on avait pris des mesures et des sanctions à l'encontre d'Israël, comme on le fait pour certains Etats qui ne plaisent pas aux pays occidentaux. L'Organisation internationale du travail doit geler l'adhésion d'Israël à l'OIT et doit appliquer l'article 33 de la Constitution, arrêter les investissements en Israël et appeler toutes les agences spécialisées de l'ONU à mettre un terme à leur coopération avec Israël jusqu'à ce que ce dernier respecte les conventions internationales et le droit humanitaire international. Ce rapport met en évidence les violations flagrantes perpétrées par Israël contre les Palestiniens. Les crimes de génocide et la famine imposée comme arme de guerre aux Palestiniens ont sapé les principes du travail décent auxquels appelle l'OIT. Ces pratiques font fi de la vie humaine. Comment donc peut-on parler de travail décent alors qu'on voit les Palestiniens tirer les corps de leurs enfants des ruines et de la destruction ? Mesdames et messieurs, il est nécessaire de formuler aussi quelques remarques sur les travailleurs du Golan syrien, notamment à la lumière des tensions actuelles au Golan suite aux altercations entre Israël et le Hezbollah. Il y a également des dizaines de violations perpétrées par l'occupation israélienne contre les territoires syriens. Israël bombarde les zones résidentielles et détruit les infrastructures civiles. Dernièrement, il y a eu une offensive contre une région proche de Damas, et cela a dû à la destruction du consulat iranien, et cela a abouti à la mort de plusieurs personnes. Cette escalade de violence va entraîner toute la région vers un gouffre, et il est nécessaire de noter que beaucoup de jeunes dans le Golan syrien sont poussés à avoir la nationalité israélienne, et il s'agit là d'une des pratiques de l'occupation israélienne qui essaie d'imposer l'identité israélienne par des moyens coercitifs. Et cela est en contradiction avec les conventions de Genève qui empêchent et qui interdisent, qu'on oblige un peuple occupé à avoir l'identité de la force d'occupation. Le rapport a signalé que le Golan fait partie d'Israël, et cela est

faux. Dans le rapport, on lit qu'en comparaison, le taux de participation dans la zone nord d'Israël, y compris le Golan occupé, est près de 58 %, alors que le taux de chômage est inférieur, il est près de 4,2 %. Cette confusion et ces informations erronées vont à l'encontre du droit international. Nous rappelons à cet égard les résolutions du Conseil de sécurité, notamment la résolution 467. Vive la Palestine libre, vive le Golan syrien, qui restera arabe et libre. Merci.

M. Albert Emilio Yuson

Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois

Merci, monsieur le Président. La paix en Palestine, voilà notre demande, notre revendication collective. Les 12 millions de membres du secteur de la construction du bâtiment et du bois représentés par l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois resteront mobilisés aux côtés des travailleurs palestiniens. Afin de parvenir à une paix durable, nous devons d'abord faire taire les armes. Cette étape fondamentale pourra préparer le terrain vers une solution durable, solution qui reconnaisse l'état de Palestine et qui affirme le droit du peuple palestinien à sa patrie. Ce n'est qu'en passant par cette reconnaissance que nous pouvons cultiver un espoir de construire une société stable, de voir le travail décent épanouir dans une harmonie pour tous. La justice ne sera pas faite tant que les Palestiniens et les travailleurs palestiniens ne seront pas dans un environnement sûr, libre de peur, qui ne seront pas en capacité de construire leur vie et de subvenir aux besoins de leur famille. Le secteur de la construction en Israël s'est fortement appuyé sur les travailleurs palestiniens pendant des décennies. 80 000 travailleurs palestiniens n'ont pas pu avoir accès à leur salaire non payé suite à l'attaque du Hamas du 7 octobre. Nous sommes engagés à faire tout ce qui est en notre pouvoir afin de recouvrir ces salaires non payés qui reviennent de droit à des dizaines de milliers de travailleurs palestiniens. Toute mesure exacerbant le chômage, toute mesure posant obstacle au droit des Palestiniens à travailler, doit faire l'objet d'un débat. Et cela inclut aussi le remplacement des travailleurs palestiniens interdits de territoire en Israël, leur remplacement par des travailleurs migrants, car cela a un impact à long terme sur la possibilité de mettre en place une paix durable dans la région. La guerre ne saurait être une justification pour priver les gens de la justice au travail, de justification pour monter les travailleurs les uns contre les autres et de les utiliser comme de simples marchandises. Par ailleurs, nous souhaitons formuler des revendications qui ont déjà été exprimées par un grand nombre d'intervenants lors de cette séance. Nous appelons à un cessez-le-feu immédiat et permanent à Gaza. Par ailleurs, nous soutenons les résolutions des Nations unies appelant à un État de Palestine sûr et durable. Nous appelons l'OIT à donner à la Palestine un statut équivalent à celui d'un État membre de plein droit. Par ailleurs, nous exigeons de l'OIT qu'elle continue et d'ailleurs qu'elle intensifie toutes ces mesures visant à soutenir les travailleurs palestiniens et leurs syndicats, de subvenir à leurs besoins, de garantir leur droit à l'emploi ainsi que leur prestation sociale. Nous sommes pour la paix, nous sommes pour la justice, pour les travailleurs palestiniens. Palestine libre. Merci beaucoup, Monsieur le Président.

Mme Eman Karakotly

Gouvernement (Arabie saoudite)

Merci, Monsieur le Président. Je présente cette déclaration au nom de l'Arabie saoudite, et nous soutenons également la déclaration du Conseil de coopération du Golfe et du groupe arabe et de l'organisation de la conférence islamique et de la plupart des membres du groupe Asie-Pacifique. Au début, nous aimerions remercier Monsieur le Directeur général pour son rapport sur la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés. Ce rapport montre les répercussions très graves des pratiques de l'occupation israélienne sur la vie des travailleurs palestiniens et de leur ménage. Cela a des répercussions également sur la situation socio-économique et sur une augmentation du taux de chômage. L'Arabie saoudite condamne les pratiques persistantes d'Israël contre les travailleurs palestiniens. Cela a eu pour effet la paralysie de l'activité économique et l'augmentation du taux de chômage, notamment à Gaza. L'infrastructure dans la bande de Gaza a également été détruite et le marché du travail en Cisjordanie a également été affecté. Le nombre d'emplois a diminué de près de 300 000 emplois et de même des restrictions sont imposées sur le mouvement des travailleurs. Nous avons remarqué également que les incidents du travail dans le secteur de la construction en Cisjordanie a augmenté de 33%. Nous condamnons les violations par Israël contre le peuple palestinien et notamment les attaques à Rafa. Les forces israéliennes violent toutes les conventions et les lois internationales dans un silence assourdissant de la communauté internationale. Cela aggrave la crise sans précédent par laquelle passe le peuple international et menace la crédibilité internationale. L'Arabie saoudite réaffirme sa position que la sécurité du Moyen-Orient doit passer par une solution juste et globale à la question palestinienne et conformément à l'initiative de paix arabe. Ainsi, nous pouvons garantir le droit du peuple palestinien à ériger son État indépendant dans le cadre des frontières de 67 avec Jérusalem-Est pour capitale. Merci.

M. Gilbert Hounqbo

Secrétaire général de la Conférence

Merci beaucoup, Monsieur le Président. Excellences, Mesdames et Messieurs, notre session spéciale touche à sa fin et j'aimerais vous remercier de ce qui, vous en conviendrez avec moi, je pense, a été une discussion très riche sur un sujet de la plus haute importance et de la plus grande urgence. Aujourd'hui, vous nous avez apporté des orientations et des indications très importantes sur les innombrables défis que rencontrent les travailleurs des territoires arabes occupés. Vous avez également réaffirmé le rôle central de l'OIT et de son mandat. Nous avons constaté un considérable appui à l'égard de l'analyse et des recommandations figurant dans le rapport. Nous continuerons de suivre l'évolution de la situation, notamment par le biais de notre présence sur le terrain et conformément à la résolution de la CIT de 1980. Je vous entends appeler fortement à une action collective destinée à alléger les souffrances des travailleurs palestiniens et des employeurs palestiniens. Il y a un rôle à jouer pour l'OIT. D'ailleurs, il y a un rôle à jouer pour chacun d'entre nous. Je puis m'engager au nom de l'OIT à ce qu'elle fasse de son mieux pour mettre en œuvre les recommandations auxquelles vous avez donné votre appui, cela en étroite coopération avec les autres institutions du système des Nations unies. Nous

continuerons de plaider pour la nécessité de planifier et d'atteindre un redressement rapide créateur d'emplois alors que la réaction humanitaire reste encore la priorité. Étant donné l'échelle des destructions et des ravages auxquels nous assistons, le redressement de l'économie et du marché de l'emploi constitueront une tâche immense. Mais nous avons le devoir, devoir auquel nous ne pouvons échapper et auquel nous ne voulons pas nous dérober, d'ailleurs. Ce devoir que nous avons supposera de créer des emplois, de défendre les droits des travailleurs, de redonner vie au secteur privé, d'aider à la mise en place d'institutions de droit du travail et de protection sociale ainsi que de gouvernance et faire la promotion du dialogue social. En tant que première étape, lundi prochain, lundi 10 juin, nous convoquons une réunion des partenaires de développement qui devrait créer une alliance de plus de 30 donateurs. Je vous appelle tous à nous apporter votre appui dans cet effort en esprit comme en acte. Comme c'est l'usage, le Bureau soumettra au Conseil d'administration lors de sa session de novembre 2024 un rapport sur notre coopération au développement avec les territoires arabes occupés. J'estime que ce sera là le bon moment, nous permettant à tous de faire le point des progrès qui, je l'espère, auront été accomplis dans la mise en œuvre des trois étapes proposées dans le programme de redressement qui sera discuté lundi prochain, 10 juin. Cela dit, je tiens à vous remercier tous. Je continue de compter sur tout votre appui inébranlable en faveur de l'œuvre menée par l'OIT dans les territoires arabes occupés. Merci, Monsieur le Président.

M. Alexei Buzu

Président (République de Moldova)

Merci, Monsieur le Directeur général. Mesdames et Messieurs, nous sommes ainsi parvenus à la fin de nos travaux pour aujourd'hui. Conformément à la décision prise par la Conférence lors de sa première séance sur les modalités régissant les séances spéciales, il n'est pas opportun de prendre des décisions à la fin de ces séances, mais beaucoup de choses importantes ont été dites et je suis certain que les mesures que prendra l'OIT seront inspirées par de nombreuses idées exprimées aujourd'hui. Je lève cette séance spéciale. Je vous remercie de votre contribution. Merci à tous.

► Vendredi, 07 June 2024

Mr Rajeev Dubey

Vice-président employeur (Inde)

Bonjour, Mesdames et Messieurs. J'ai l'honneur de déclarer ouverte la huitième séance de la 112^e session de la Conférence internationale du travail. Ce matin, j'annoncerai pour commencer les résultats du vote enregistré sur la proposition d'abrogation de quatre conventions internationales du travail, vote qui s'est tenu hier entre midi et 18 heures, et après cela nous reprendrons notre débat général sur les rapports du président du conseil d'administration et du Directeur général. Nous commencerons par les résultats du vote d'hier. Mesdames et messieurs, j'ai le plaisir de vous annoncer les résultats du vote enregistré, qui sont les suivants. Premièrement, sur la proposition d'abrogation de la convention relative au travail des femmes dans les mines, en date de 1935, la convention numéro 45. Voici les résultats. Voix pour : 410. Voix contre : 7. Abstentions : 7. Le quorum de 286 voix est atteint, et c'est vrai aussi pour la majorité des deux tiers qui est de 279 voix. Par conséquent, la convention est abrogée. Deuxièmement, les résultats du vote sur la proposition d'abrogation de la convention sur les dispositions de sécurité dans la construction en date de 1937, convention numéro 62, sont les suivants. Voix pour : 407. Voix contre : 8. Abstentions : 9. Le quorum de 286 voix est atteint, et c'est le cas aussi pour la majorité des deux tiers, qui est de 277 voix. La convention est par conséquent abrogée. Merci. Les résultats du vote sur la proposition d'abrogation de la convention portant sur les statistiques sur les salaires et les heures de travail de 1938, convention numéro 63 sont les suivants. Voix pour : 406. Voix contre : 10. Abstentions : 8. Le quorum de 286 voix est atteint, et c'est vrai aussi pour la majorité des deux tiers qui est de 278 voix. La convention est par conséquent abrogée. Et enfin, quatrièmement les résultats du vote sur la proposition d'abrogation de la convention sur l'inspection du travail dans les territoires non métropolitains, en date de 1947, la convention numéro 85 sont les suivants. Voix pour : 402. Voix contre : 11. Abstentions : 11. Le quorum de 286 voix est atteint, comme c'est le cas pour la majorité des deux tiers, qui est de 276 voix. La convention est en conséquence abrogée. Merci. Mesdames et Messieurs, après cette annonce nous passons à présent à nouveau à notre discussion sur les rapports du Directeur général et du président du conseil d'administration. Mais avant de poursuivre, en toute humilité et avec grand respect je voudrais vous rappeler qu'en fonction des arrangements adoptés lors de notre séance d'ouverture concernant les modalités à suivre lors de la séance spéciale consacrée à la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés, l'annexe du rapport du Directeur général sur ce sujet a été débattu hier lors de cette séance spéciale hier. Je vous encourage par conséquent à faire porter aujourd'hui vos interventions sur les rapports 1A, 1B et 1C seulement. Merci. De même, je voudrais vous encourager à respecter les principes qui régissent nos discussions, pour ce qui est d'un langage parlementaire, du respect de la ponctualité pour le début des séances et de la limite de cinq minutes de temps de parole pour vos interventions. Et avec votre permission, nous essayerons effectivement de

respecter cette limite de temps de parole. Et enfin, je voudrais traiter la question des motions d'ordre et des droits de réponse. Les délégués qui souhaitent présenter un point, une motion d'ordre ou bien qui voudraient exercer un droit de réponse en plénière n'ont pas besoin d'interrompre les travaux. Il suffit qu'ils lèvent la pancarte de leur pays. À ce moment-là, un membre du personnel les contactera, et communiquera leur demande. Et en cas de droit de réponse, je vous prie de bien vouloir informer le fonctionnaire préposé à la salle de l'intervention, du sujet qui sera traité dans le droit de réponse. Et n'oubliez pas que le droit de réponse doit se référer seulement à la question à l'examen. Ce droit de réponse ne doit pas dépasser deux minutes, et doit être exprimé en termes respectueux et en langage parlementaire. Il n'est pas d'usage à l'Organisation de permettre un droit de réponse à un droit de réponse. Sans plus tarder, abordons donc notre liste d'orateurs pour la présente séance, et j'ai le plaisir de donner la parole à Monsieur Alawar, ministre des Ressources humaines des Émirats arabes unis.

Mr Abdulrahman Alawar

Gouvernement (Émirats arabes unis)

Monsieur le Président de la conférence, Monsieur le Directeur général de l'OIT, Excellences, Mesdames et Messieurs, que la paix et les bénédictions de Dieu soient sur vous. Nous nous retrouvons aujourd'hui alors qu'il y a de l'optimisme quant à la relance économique grâce à l'innovation technologique, les investissements dans l'économie renouvelable et l'économie verte, ainsi que tous les efforts pour parvenir au développement durable au niveau mondial. Tout cela a été également concrétisé par l'alliance pour la justice sociale. Ces facteurs fêtent la vision durable de mon pays, mon pays qui veille, grâce aux orientations de notre leadership, d'investir dans l'humain puisque c'est l'investissement le plus important pour la durabilité et cela permet de mettre l'homme au centre de tous nos projets, de toutes nos initiatives. L'humain est également au centre de toutes nos décisions, pour parvenir au succès. Mesdames et Messieurs, les Émirats arabes unis ont commencé à poursuivre la voie de la transition, et ce en se basant sur la connaissance et sur l'innovation pour une économie diversifiée. Voilà là nos objectifs pour notre vision pour 2071. Nous avons pu réaliser une croissance durable grâce à des législations, à des politiques pour le marché du travail, de façon flexible et compétitive. Nous avons également pu créer des millions d'emplois décents et aujourd'hui, les Émirats arabes unis sont une destination pour y vivre, pour y travailler et y investir. Nous avons une vision perspicace et une croissance économique large. En effet, le taux de l'emploi à augmenter de 10 pour cent, et les emplois verts ont également atteint 11 pour cent selon l'observatoire que nous avons lancé récemment. Les Émirats arabes unis ont été les premiers pays au Moyen Orient qui ont voulu parvenir à la neutralité climatique dans ses investissements et cela à hauteur de 600 milliards de dirhams investis dans des projets d'énergie propre. Nous avons également réduit les taux de chômage, et ce taux il est à 2,9 pour cent. Nous avons également adopté une stratégie pour la protection sociale pour protéger les chômeurs et 8 millions de travailleurs en ont profité dans notre pays. Nous avons également adopté un programme pour les prestations des travailleurs, ainsi qu'un système pour l'épargne volontaire où il est possible d'investir les bonus des travailleurs qui

parviennent, ou qui arrivent à la retraite dans des fonds d'investissements crédibles. Nous avons également adopté un système pour l'assurance médicale pour tous ceux qui habitent aux Émirats arabes unis. Nous avons également lancé des projets et des aides, et cela a joué un rôle essentiel pour parvenir à la justice sociale pour d'autres peuples et d'autres sociétés. Nous avons contribué à apporter l'aide alimentaire par nos contributions au PAM et en lançant des initiatives pour assurer l'éducation et la santé. Dans le même contexte, nous avons veillé à travailler dans le cadre du dialogue d'Abou Dhabi, et cela pour parler de la gouvernance de la transition et pour fournir les efforts dans le cadre d'une coopération bilatérale et régionale, et pour jeter les bases de partenariats et pour que les travailleurs puissent profiter de la prospérité, et pour qu'il y ait des bénéfices également pour les États membres grâce à ce dialogue. Et, j'aimerais en conclusion vous souhaiter plein succès dans votre travail. Merci.

Mme Doris Zapata Acevedo

Gouvernement (Panama)

Monsieur le Président de la 112^e CIT, Monsieur Gilbert Houngbo, Directeur général du Bureau international du travail, Mesdames et Messieurs les délégués, je vous transmets les salutations du gouvernement de la République du Panama, lors de cette 112^e conférence internationale du travail. Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs, nous nous félicitons des progrès enregistrés dans le cadre de la déclaration de Philadelphie. Elle établit les objectifs de l'OIT, ainsi que les principes qui doivent inspirer toute politique au sein des États membres. Nous fêtons son 80^e anniversaire, ce qui nous invite à analyser l'actualité et toute la pertinence de ses principes en Amérique latine et dans les Caraïbes. Nous nous félicitons du rapport du Directeur général, qui appelle un débat s'agissant des priorités qui doivent sous-tendre le renouvellement du contrat social. Nous sommes pleinement d'accord avec cette approche, étant donné l'attention urgente requise de la part de la communauté internationale pour la justice sociale. Nous comptons sur le tripartisme et le dialogue social pour mener à bien les transformations qui s'imposent. Nous nous faisons écho aussi du Directeur général lorsqu'il dit que les accords sociaux ou les contrats sociaux nationaux doivent s'adapter selon les circonstances et les priorités propres à chaque pays, dans le cadre évidemment d'une définition internationale de ce contrat social, afin d'arriver à un monde plus juste, plus inclusif et plus durable pour tous. Notre Ministère du travail et du développement du travail met l'accent sur le principe de l'égalité selon la convention 100, pour la création d'un pacte social d'intégration des femmes et des jeunes. Nous avons aussi approuvé le plan d'égalité salariale 2022-2025 avec 28 mesures qui promeuvent l'égalité salariale dans tous les secteurs du pays et ce, dans le cadre de notre représentation au sein de la coalition mondiale pour l'égalité salariale. Ce qui est particulièrement important dans notre pays, c'est le conseil national pour la parité, qui met en place tous les paramètres d'empouvoirement, d'autonomisation économique des femmes. Nous reconnaissons que les femmes, notamment dans le travail domestique, qui sont face à un grand nombre de discriminations, et c'est pour cela que nous avons fait passer une loi le 25 avril dernier qui les protège. Selon le mandat de l'OIT nous nous engageons aussi vis-à-vis d'une promotion de l'agenda

pour le travail décent, avec la signature d'un mémorandum d'entente tripartite pour définir un programme du travail décent pour le Panama 2024-2027. Et puis, un autre décret exécutif, le numéro 3 du 22 avril 2024 règlemente le mécanisme de l'agence pour l'emploi, pour faire avancer le marché du travail du Panama, conformément à la convention 88. Voilà quelques mesures que nous avons prises et qui nous permettent d'avancer vers un nouveau contrat social dans notre pays. Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs, je conclus. J'exprime de la part de notre président du Panama, Laurentino Cortizo Cohen, et en mon nom propre toute notre reconnaissance à l'OIT. Merci de votre professionnalisme, de votre travail, au bénéfice de mon pays. Je m'exprime aussi envers nos alliés, les employeurs et les travailleurs pour aussi leur dire toute notre reconnaissance parce que, ensemble, nous avons pu aller plus loin grâce au tripartisme, et à vous, notamment, Monsieur le Directeur général, merci d'avoir déposé votre confiance dans notre administration, dans le Ministère du travail et du développement au travail, qui s'est engagé envers la promotion, la garantie, et la réalisation des principes de cette Organisation. Nous avons fait nôtre la mission fondatrice de l'OIT, à savoir que la justice sociale est un élément essentiel pour la paix universelle et permanente. Je suis convaincue qu'un futur meilleur est possible dans le monde du travail, un nouveau quinquennat va prendre ses fonctions au Panama à partir du 1^{er} juillet au Panama, mais je suis sûre que la nouvelle administration continuera de travailler avec le même sens de la responsabilité et enthousiasme avec l'OIT, toujours s'inscrivant dans l'engagement de travailler ensemble pour la création d'un Panama plus juste et plus inclusif. Je vous remercie.

Mr Gerardo A. Martinez

Travailleurs (Argentine)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, notre monde est secoué par de multiples crises simultanées. La pauvreté et les inégalités augmentent, les tensions géopolitiques se transforment en conflits armés. Il est urgent de lancer un nouveau contrat social qui place l'économie et la technologie au service des êtres humains, dans le cadre d'une juste transition. Nous nous félicitons de la création de la coalition pour la justice sociale. C'est une initiative qui doit permettre que les efforts des mandants de l'OIT, aux côtés de ceux des organismes financiers multilatéraux mènent à des résultats concrets qui rendent visibles la réalité des personnes qui font des propositions applicables. Pour les travailleurs du monde entier, la justice sociale est un objectif auquel ils ne peuvent renoncer, cela pour la défense de la dignité humaine, et pour l'égalité avec un socle de protection sociale. Dans les régions des Amériques, nous nous heurtons encore à des défis structurels comme l'informalité, la pauvreté, les inégalités qui excluent de nombreuses personnes du développement humain. Nous refusons les attaques menées contre les dirigeants et les organisations de travailleurs. Le droit de grève, c'est une conquête historique qui renforce la gouvernance. En Argentine, les malentendus de la politique ont entraînés un effet négatif pour notre pays. Pour réussir, on a accusé l'autre et ainsi de fil en aiguille nous avons dégradé la qualité de nos institutions. Aujourd'hui, le message actuel est le même : c'est la confrontation dans le gouvernement actuel, on reçoit des exigences inéluctables en termes

économiques et sociaux. On ne fait pas dans ce gouvernement la promotion des revenus ou de l'emploi, mais au contraire, on retire le financement à la santé, on oublie l'éducation et l'alimentation, cela au détriment des secteurs exposés à la pauvreté qui fait mal. Le secteur privé est censé représenter le rôle de l'État et ce qui se heurte aux valeurs de la justice sociale. Qu'il n'y ait pas de doute : sans État, il n'y a pas de nation. Le processus électoral nous a montré un message que nous devons respecter, le message de notre peuple nous oblige à trouver des voies différentes face au résultat déplorable des derniers temps. Notre pays, qui est doté d'un grand potentiel productif et économique, se heurte néanmoins à une situation dans laquelle près de 60 pour cent de la population vit dans la pauvreté et l'indigence. Il faut réduire, certes, les niveaux d'inflation, c'est ce que nous demandons depuis toujours. L'inflation c'est un impôt à la pauvreté. Notre mouvement syndical est l'héritier d'une longue histoire qui nous a permis de participer au mouvement tripartite social, et nous a permis de promouvoir l'ascenseur social. Mais ce qu'on fait à l'heure actuelle ici. Il s'agit pour l'instant de détruire les droits au travail, les droits sociaux, et syndicaux. La réaction du mouvement syndical est d'empêcher, grâce à la justice, l'application du chapitre travail du décret intitulé « Nécessité et urgence » et c'est une action qui est appuyée par la société civile. La politique exige la participation de tous les acteurs politiques et sociaux. Le consensus de la société en faveur de la réduction de l'inflation doit être l'aboutissement d'un effort partagé et non pas au détriment exclusif des travailleurs et des secteurs les plus gravement touchés par la situation. Comme nous l'avons déjà annoncé, au nom de la CGT, il nous faut un modèle de développement, de production et de travail qui ne soit pas un simple plan de lutte contre l'inflation. Nous exigeons du gouvernement qu'il stabilise l'économie en s'attaquant à la pauvreté et aux inégalités. Nous, les travailleurs, nous sommes la voix de la demande. Ce n'est pas nous qui régissons toutes les structures, ni la politique mais c'est nous qui souffrons des conséquences des mauvaises décisions. Les travailleuses et les travailleurs réaffirment leur volonté et leur droit de participer à une société plus juste et à un avenir porteur d'espoir. Comme nous l'avons déjà dit lors des conférences précédentes, notre réalité exige que personne ne se berce d'illusions. Aucune politique ne pourra résoudre les problèmes structurels sans dialogue. Nous demandons un programme de dialogue pour une Argentine marquée par le développement, la production, le travail solidaire, l'inclusivité et avec une égalité des chances. Merci.

Mr Per Olav Skurdal HOPSØ

Gouvernement (Norvège)

Messieurs, Mesdames les Ministres, chers représentants des travailleurs et des employeurs, chers délégués. C'est un privilège pour moi que de m'adresser devant vous aujourd'hui pour participer au débat sur le rapport du Directeur général sur le contrat social renouvelé. Le rapport soulève un certain nombre de questions, qui constituent véritablement des défis dans un monde qui change très rapidement. De plus en plus d'inégalités, des conflits qui mettent à mal des économies et tuent, le changement climatique, ainsi que le manque de confiance qui règne dans un grand nombre de sociétés. La situation est précaire pour bien trop de gens dans le monde

entier. Pendant plus de 100 ans, le BIT, l'OIT était une force motrice des réglementations internationales visant à protéger les droits des travailleurs, promouvoir la justice sociale, veiller au tripartisme et éviter toute concurrence sociale. On a besoin de l'OIT plus que jamais aujourd'hui, pour promouvoir le dialogue social et garantir le travail décent pour tout le monde, partout dans le monde. La Norvège soutient le travail de l'OIT, ainsi que ses objectifs. Monsieur le Président, le rapport que nous présente le Directeur général constitue une contribution très importante pour l'avenir des travaux de l'OIT. La Norvège se félicite surtout de l'approche vis-à-vis du dialogue social qui sous-tend vraiment toute mesure prise ou recommandée. Justement, les recommandations suivantes nous paraissent particulièrement importantes. Le besoin que nous avons d'un contrat social mondial paraît tout à fait pertinent, puisque nous vivons tous sur une même planète et que nous sommes tous interconnectés. Par ailleurs, il y va de notre responsabilité collective d'adapter nos normes, de nous adapter aussi à un monde du travail qui change et à garantir le travail décent. Il nous faut mettre en place justement des protections et des sauvegardes pour tous les travailleurs, sur les horaires du travail, par exemple, afin que nous puissions vraiment promouvoir le travail décent pour tous. Par ailleurs, le contrat social est sous pression à l'heure actuelle. Nous en sommes tous conscients. Nous sommes en retard dans le cadre de l'agenda 2030 pour le travail décent. Afin de promouvoir des économies et une croissance économique durable et inclusive, le travail décent est un objectif extrêmement important, tant à l'échelon national que mondial. La Norvège a la chance de connaître un taux de chômage très bas, et une population active très dynamique, mais nous connaissons aussi des défis. Par exemple, beaucoup de jeunes aujourd'hui sont en décrochage scolaire, et n'ont pas accès au marché du travail. Nous prenons des mesures pour essayer de contrecarrer cette triste évolution en ce moment même. Par ailleurs, faut-il adapter le contrat social existant, ou en inventer un autre ? Et bien, nous sommes comme dans un mariage, en fait. Il faut tenir compte, il faut faire attention à ce contrat social, mais il faut continuer d'investir dans le contrat social, grâce au dialogue social entre travailleurs, employeurs et gouvernements, qui doivent constituer une enceinte où l'on s'écoute mutuellement et on essaye de trouver des terrains d'entente. Et j'en arrive à mon dernier point. Comment renouveler ce contrat social ? Et bien, par exemple, nous pourrions investir d'avantage encore dans le travail décent, durable, développer de nouveaux emplois dans l'économie verte et dans l'économie du soin. En même temps, nous devons aussi respecter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ne jamais oublier les groupes vulnérables et continuer de nous concentrer sur la bonne gouvernance au sein des administrations publiques. Autant de sujets pertinents qu'il nous faudra traiter, maintenant et à l'avenir. Pour conclure, Monsieur le Président, l'histoire nous dit que notre modèle nordique a été couronné de succès. Le dialogue entre le gouvernement et les partenaires sociaux a mené à un grand nombre de réformes, permettant à la société d'être plus résiliente, plus pérenne, et nous avons su renouveler régulièrement notre contrat social. Je souhaite remercier nos partenaires sociaux de leur bonne coopération, même si nous ne sommes pas toujours du même avis. Je vous remercie, Monsieur le Président.

Mr Hideyuki Shimizu

Travailleurs (Japon)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, je vous remercie. Je suis Hideyuki Shimizu du JTUC RENGO. C'est un grand honneur pour moi que de m'exprimer devant vous en qualité de représentant des travailleurs du Japon. Monsieur le Président, nous nous sentons très proches du rapport présenté par notre respecté Directeur général, Monsieur Hounngbo. Dans ce rapport, on rappelle le point de départ fondamental de l'OIT, à savoir le principe selon lequel la justice sociale sera possible grâce à un nouveau contrat social se fondant sur la situation de notre époque. Nous pressentons que l'OIT est fermement résolue à donner l'exemple dans la promotion d'un nouveau contrat social et nous partageons ce sentiment. Dans le rapport, il est également dit que le contrat social doit être réalisé au moyen du dialogue social. Certes, la coalition mondiale pour la justice sociale, initiative du Directeur général, représente bien cette idée. À notre syndication, nous appuyons l'esprit de la coalition mondiale, et avons l'intention de participer à ses activités. Il va sans dire que la liberté syndicale est le fondement même du dialogue social, et le rend possible. Au Japon cependant, la liberté syndicale n'est pas accordée aux pompiers. C'est une situation tout à fait inhabituelle, si l'on pense que le droit de se syndiquer est accordé aux pompiers de presque tous les États membres de l'OIT. Nous souhaitons depuis longtemps réaliser le droit des pompiers de se syndiquer et de les accueillir dans le cadre du dialogue social. La commission [inaudible 29:16] de l'OIT a joué un rôle considérable lors de la ratification par le Japon de la convention 87 de l'OIT en 1965. Dans le rapport de cette commission, il est dit, je cite, « tout responsabilité d'échec incombera clairement à ceux qui ne se montreront pas à la hauteur du défi représenté par cette grande occasion, » fin de citation. Nous appelons le gouvernement du Japon à œuvrer avec nous dès aujourd'hui, de façon à accorder aux pompiers le droit de se syndiquer. La paix est la pierre angulaire de la réalisation de la justice sociale au moyen du dialogue social, mais alors que nous prenons conscience des conflits et des luttes en Ukraine, au Moyen Orient et d'autres régions du monde, nous ne pouvons manquer de comprendre que nous vivons dans un monde qui est loin d'être pacifique. En outre, et pensant maintenant à l'Asie, je vois que les autorités militaires du Myanmar continuent de réprimer la démocratisation et le mouvement syndical. L'attitude des autorités militaires de ce pays continue d'être mise en cause par la Conférence internationale du travail ainsi que son conseil d'administration. Malgré les recommandations publiées par la commission d'enquête, créée en vertu de l'article 26 de la constitution de l'OIT, les autorités militaires ont apporté aucune réponse, face aux considérations de l'OIT et n'ont pas montré le moindre soupçon de sincérité à cet égard. Notre syndicat condamne vigoureusement ce comportement et continuera d'appuyer le CTUM et d'autres forces prodémocratie, en coopération avec la FSI et la FSI-AP. Enfin, pour conclure, je m'engage à ce que nous, syndicats japonais, continueront de participer activement aux activités de l'OIT et œuvreront pour apporter des solutions tout en luttant pour la réalisation de la paix au moyen du dialogue social. Merci de votre attention.

Mme Oltta Manjani

Gouvernement (Albanie)

Merci beaucoup, Monsieur le Président, chers participants à la CIT. L'intégration européenne est l'objectif stratégique le plus important de la République d'Albanie et l'intégration à l'Union européenne représente aussi la consolidation des institutions, le renforcement de l'économie, l'État de droit, et les réformes fondamentales, conformément aux statuts de l'Union européenne. Nous aspirons à adhérer à l'Union européenne en tant que membre de plein droit. Nous continuons, s'agissant du travail, de mettre à jour notre code du travail, et à améliorer nos relations au travail. La législation du travail inclut des conventions de l'OIT, égalité salariale, obligation de l'employeur de payer le même salaire pour le même travail, sans discrimination aucune, directe ou indirecte, discrimination de genre, de race, d'âge, de croyance, de santé, d'orientation sexuelle. Le gouvernement d'Albanie vient juste d'approuver une stratégie nationale pour l'emploi et les compétences 2030. Il s'agit là d'avoir une vision d'emplois de qualité et d'apprentissage tout au long de la vie. L'objectif principal de cette stratégie, son plan d'action, est d'identifier une politique et de concevoir une politique de mise à jour des compétences et une meilleure mise en adéquation entre offre et demande, en termes de compétences, tout en promeuvent le travail décent pour les hommes et les femmes. Le plan d'action se concentre sur les opportunités de travail décent, grâce à des politiques actives de marché du travail, augmenter le niveau de qualification des hommes et des femmes en âge de travailler, et de s'assurer d'un meilleur fonctionnement du marché du travail pour tous et toutes. En même temps, nous essayons aussi d'intégrer les développements technologiques, ainsi que les transitions numériques et vertes. Par ailleurs, les politiques d'emploi du gouvernement d'Albanie portent sur les jeunes, et le chômage. Nous comptons sur un programme spécial, une garantie jeunesse qui affirme une fois de plus, l'engagement du gouvernement d'Albanie envers les jeunes et leurs emplois. Il s'agit là donc de politiques très novatrices dans le cadre de l'emploi des jeunes. Nous nous inspirons de politiques similaires en Union européenne. L'idée est de soutenir chaque jeune en Albanie, de moins de 30 ans, qui ne se trouve pas au travail ou en formation. Ainsi, chaque jeune a la possibilité de se voir offrir des possibilités d'emploi ou encore de formation, dans les quatre mois suivant une perte d'emploi ou une fin de formation. Par ailleurs, l'Albanie a ratifié la convention de l'OIT contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Nous sommes un des premiers pays à avoir ratifié cette convention. Par ailleurs, il nous faut fournir d'avantage d'efforts encore pour renforcer l'application des lois et de veiller à la mise en conformité avec les législations. Pour cela, nous menons des campagnes de sensibilisation et ce, en coordination avec les employeurs et les travailleurs. Ce sont des efforts qui passent par le conseil national pour l'emploi, de concert avec différents ministères, du travail, de la santé, le commissaire anti-discrimination, le médiateur, ainsi que les partenaires sociaux. Et puis par ailleurs, nous avons signé aussi le PPTD 2023-2026. Nous, donc le gouvernement d'Albanie, ainsi que les représentants travailleurs et employeurs, ensemble avec le BIT. Et ce, en janvier 2023. Ainsi, nous pourrions coopérer pour le travail décent en Albanie. Ce programme pour le travail décent est une véritable chance pour l'Albanie et pour la

mise en place du travail décent. Ce document est similaire et se souscrit aux autres documents et aux autres textes produits en Albanie. Les objectifs sont des objectifs de travail décent, l'inspection au travail, promotion du dialogue social sur le marché du travail, et promotion de politiques d'emploi décent. S'agissant des inspections au travail, l'année dernière, nous avons augmenté le nombre d'inspections et la qualité des inspections, aussi, grâce à la coopération avec le BIT pendant l'ensemble du processus. Évidemment il reste encore beaucoup à faire, et pour garantir le travail décent l'inspection du travail va devoir augmenter ses capacités afin de garantir la sécurité au travail et pour combattre le travail non-déclaré. Pour cela nous nous appuierons sur une sensibilisation des travailleurs et des employeurs, et nous mettrons en valeur aussi la prévention des risques des accidents. En ce moment même, grâce au soutien du BIT, nous ajustons notre stratégie nationale pour la SST 2020-2030. Les efforts que déploient l'Albanie depuis ces dernières années, évoluent dans un souci d'intégration européenne. [ORATEUR INCONNU 37:27] *Madame, je vous prie de conclure.* Par mise en œuvre du dialogue social et de la justice sociale. Par ailleurs, le PPTD est pleinement conforme au développement, au programme de développement des Nations Unies qui se trouve à la base de la coopération Albanie-ONU. Je vous souhaite plein succès lors de cette session de la conférence internationale du travail.

Mr Luca Cirigliano

Travailleurs (Suisse)

Monsieur le Président, Excellences, Mesdames et Messieurs, nous nous félicitons du rapport du Directeur général qui porte sur le contrat social et qui a été soumis à la conférence. Nous le remercions de ce rapport. Il n'y a pas vraiment d'autre sujet plus important dans cette maison que celui du contrat social de Jean-Jacques Rousseau. Mais qu'entend-on dans ce rapport du Directeur général, sous « nouveau contrat social » ? Et bien, ce qu'on entend par là, finalement, c'est la façon dont nous concevons tous et toutes notre responsabilité collective les uns pour les autres. Et cette conception même se retrouve dans les normes, dans les institutions et dans les politiques que nous menons à bien dans le cadre de la déclaration de Philadelphie, à savoir que tous les êtres humains, quel que soit leur race, leur croyance, ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel, leur développement spirituel, la liberté et la dignité, et la sécurité économique avec des chances égales. Le contrat social n'est pas une simple théorie. Ce contrat social, il va bien au-delà. Il s'agit là du fondement de nos efforts collectifs afin d'arriver à une société plus juste et plus solidaire. Ce contrat social demande de nous un engagement continu, ainsi que la disposition de toujours vérifier nos actes à la lumière de ces principes. Mesdames et Messieurs, Monsieur le Président, je vous propose de reprendre ce contrat social et de nous en servir comme phare, de travailler ensemble à traduire dans les actes les principes de la déclaration de Philadelphie. C'est ainsi et seulement ainsi que nous pourrons veiller à ce que tous les êtres humains puissent jouir de leurs droits et de leurs chances dans une société libre et juste. Et c'est dans ce contexte là que ce sont les syndicats qui reprennent un rôle central. Il parle de la voix collective des travailleurs et des travailleuses. C'est eux qui doivent participer à la négociation du contrat social. Le Directeur général

dispose à juste titre dans son rapport que nous avons maintenant la possibilité aussi de renforcer le contrat social, et ce grâce au deuxième sommet mondial du développement social convoqué par les Nations Unies. Et bien, saisissons cette occasion. Nous, travailleurs et travailleuses de Suisse, nous soutenons tous ces efforts, ainsi que la coalition mondiale pour la justice sociale. Mais, notre contrat social, nos contrats sociaux sont sous pression, même en Suisse. Comme dans beaucoup d'autres pays, la Suisse, par exemple, connaît une protection lacunaire des personnes et des travailleurs qui s'engagent dans les négociations collectives, le partenariat social, le tripartisme. Qu'il s'agisse du comité de personnel, qu'il s'agisse de négociations de conventions collectives dans les secteurs, dans les entreprises, ils ne sont pas suffisamment protégés. Mais les conventions collectives, finalement, ce sont des unités à plus petite échelle du contrat social. Le contrat social qui est si cher à cette maison et à notre Directeur général. L'agenda 2030 pour le développement durable et son objectif 8, requiert qu'il y ait une protection efficace du licenciement antisyndical, et là, nous devons encore agir. Mesdames et Messieurs, on ne saurait parler d'ancien ou de nouveau contrat social tant que les syndicats et les syndicalistes doivent encore se battre pour se mettre à l'abri de licenciements abusifs et de représailles illégales. Quels sont donc maintenant les éléments centraux d'un tel contrat social renouvelé ? Ce sont des éléments de sécurité sociale, finalement. Des éléments de sécurité sociale qui doivent nous protéger des imprévus dans la vie. Les accidents, la maladie, l'invalidité, la perte de travail. Mesdames et Messieurs, cette protection, ces systèmes de protection de sécurité sociale pour lesquels nous avons lutté dur, doivent aussi s'appliquer dans les nouvelles formes de travail, puisque finalement, le travail de plateforme par exemple, tente certains employeurs de déclarer les travailleurs comme des indépendants. Ce n'est pas possible. Les travailleurs restent des travailleurs, restent des salariés, même lorsqu'ils travaillent sur une plateforme. D'ailleurs, nous avons pu aboutir à ce résultat devant les tribunaux en Suisse. Le nouveau contrat social devra en tenir compte. Je vous remercie de votre attention.

Mr Alexis Jose Corredor Perez

Gouvernement (République bolivarienne du Venezuela)

Bonjour Mesdames, bonjour Messieurs, merci Monsieur le Président de nous accorder la parole. Au nom du président de la République bolivarienne du Venezuela, et au nom du peuple vénézuélien, nous vous soumettons ainsi qu'aux délégations ici présentes à cette 112^e session de la CIT, les salutations boliviennes fraternelles et solidaires. Nous saluons le rapport présenté par le Directeur général de l'OIT qui porte sur un nouveau contrat social destiné à mettre l'accent sur la justice sociale, et nous nous félicitons aussi de l'annexe du rapport portant sur la situation des travailleuses et des travailleurs des territoires arabes occupés, avec lesquels nous manifestons toute notre solidarité. Le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela se présente à cette conférence conformément à sa politique de paix et de défense des droits des peuples du monde entier. Le président Maduro avance dans la transformation structurelle du pays, en insistant sur le plein redressement de l'État de justice et de droit social, défi hérité de la révolution et cela grâce à un modèle économique et social inclusif, égalitaire,

et solidaire. Dans ce contexte, nous dénonçons les conséquences néfastes du blocus économique et financier inhumain qui nous a été imposé. Nous avons 930 sanctions et mesures coercitives unilatérales et illégales, criminelles et illégitimes qui s'appliquent à notre pays. Elles entraînent un effet négatif pour l'ensemble de la société du pays, empêchant la jouissance des droits sociaux, y compris le droit au travail dans le secteur privé comme public, et allant jusqu'à la vie privée des familles de notre pays. Les sanctions, les mesures coercitives unilatérales sont étrangères au droit international ou au respect de la souveraineté des États, ainsi qu'au droit à l'autodétermination des peuples. Aucun État souverain ni institution démocratique ne peut rester indifférent face à de tels actes. Devant la présente conférence, nous demandons que soient levées les sanctions génocidaires qui ont entraîné de si graves conséquences pour notre pays. Nous demandons à l'OIT qu'elle se prononce sur l'impact de ces sanctions sur notre peuple, et aussi à l'égard des mesures coercitives unilatérales et leurs effets pour le développement général et sur le monde du travail dans notre pays. L'engagement du président Maduro va dans le sens du dialogue, comme il l'a déjà affirmé, et comme il a déterminé de l'approfondir dans cette année qui vient et dans les prochaines années. Nous réaffirmons notre conviction qu'il faut renforcer le dialogue social en fonction d'un engagement de paix, de bien-être du peuple du Venezuela et dans cet esprit ont été menés quatre étapes du dialogue social, sous forme de rencontres, rencontres d'ailleurs coordonnées entre nous et l'OIT, et où l'OIT a participé. Lors de ces réunions, nous avons pu passer un accord avec les divers interlocuteurs sociaux, c'est-à-dire les employeurs et les travailleurs. Dans le respect de notre constitution et des obligations juridiques, et dans la poursuite de l'objectif commun qui est de renforcer des relations durables et harmonieuses entre les organisations de travailleurs et d'employeurs, et misant sur l'unité nationale de l'ensemble de la nation, notre gouvernement ne fait qu'approfondir cette politique. Nous nous félicitons des débats tenus aux différentes commissions sur les thèmes dont est saisie la conférence, les risques biologiques notamment. Notre expérience en matière de lutte contre la pandémie de COVID 19 a été un succès pour notre pays, et nous sommes prêts à l'exposer à la conférence. Pour ce qui est des principes et droits fondamentaux au travail, notre législation est très avancée, et nous sommes prêts à contribuer aux débats pertinents sur cette question. Pour ce qui est de l'économie du soin, sujet pour lequel nous disposons de normes juridiques reconnues par divers acteurs sociaux participant au système, nous disposons des mesures nécessaires pour assurer le bien-être social. Notre volonté, c'est la paix dans le monde, et la recherche de solutions aux problèmes communs des peuples. Nous reconnaissons le multilatéralisme, le principe de défense de notre planète, de liberté des êtres humains, et d'avenir pour l'humanité. La République bolivarienne du Venezuela continuera de progresser malgré l'adversité et les menaces qui pèsent sur notre pays. Nous tous, hommes et femmes, nous vaincrons. Je voudrais à présent m'exprimer au nom du groupe d'amis de la charte des Nations Unies, groupe constitué de 19 États. Aux côtés de ces États, nous réaffirmons notre appel pour que l'on mette un terme aux mesures coercitives unilatérales et illégales qui ont des effets ravageurs pour notre peuple. C'est pourquoi ensemble, nous voulons défendre des mesures constructives qui nous permettent de progresser dans

l'intérêt de notre noble peuple travailleur et dans l'intérêt du monde entier. Merci beaucoup à toutes et tous.

Mme Enas Dahadha

Gouvernement (Palestine)

Monsieur le Président, Excellences, Monsieur le Président du conseil d'administration, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs, Mesdames et Messieurs les chefs de délégations, Mesdames et Messieurs qui participez à cette séance, je vous présente nos salutations. Notre poète palestinien Mahmoud Darwich a dit « sur cette Terre, il y a des choses dignes de la vie, il y a un peuple qui lutte contre la mort pour permettre la vie ». Je vous présente les salutations du peuple de Palestine, et du gouvernement de Palestine, et en particulier des travailleurs de Palestine. Je m'adresse à vous dans un contexte de guerre et de génocide, qui ont transformé une partie de mon pays en décombres, semant la mort et la destruction. Les avions n'établissent de distinction entre les femmes, les enfants, une personne âgée, un élève, un médecin, tout le monde est ciblé par la mort. Mesdames et Messieurs, les travailleurs de Palestine se tournent vers la CIT pour atteindre l'objectif de la justice sociale. Ils attendent la protection face à la mort. Ils demandent la liberté, la paix, et la sécurité. Ils recherchent toute forme leur permettant de vivre et de survivre, et de résister aux pressions exercées sur eux. À l'issue de cinquante années d'occupation, de colonisation, de siège, de blocus, de destruction, dont le dernier épisode est la guerre de génocide menée contre la population de Gaza, aujourd'hui, dans mon pays, mon peuple se tient debout, luttant pour le droit à l'indépendance de l'État de Palestine, avec Jérusalem est, Al Quds, comme capitale. Nous voulons une paix juste, qui nous permette de construire notre développement économique et social de façon à pouvoir contribuer aux côtés du monde entier à la protection de paix, de façon à faire face aux graves défis pesant sur l'environnement et le développement, tout en renforçant le monde, cela dans l'intérêt du monde entier. La Palestine a toujours participé à la construction de la civilisation et à la renaissance humaine, et nous en avons encore la capacité. Nous avons les compétences nécessaires pour cela, nous avons les compétences scientifiques nous permettant de participer aux côtés des autres peuples du monde à la lutte contre les divers défis qui nous attendent dans l'avenir. Mais, nos compétences, nos talents professionnels sont menacés par la mort, étant donné la politique de destruction systématique de nos infrastructures qui est menée, et les privations d'eau, d'électricité, et l'interdiction de l'accès à l'assistance humanitaire, et aux matériels médicaux, et étant donné que nos capacités sont décimées. Mesdames et Messieurs, il est certain que vous savez ce qui se passe. Vous suivez les événements en Palestine. C'est une guerre qui sème la destruction, affectant tous les aspects de vie économique, sociale, et environnementale. Vous l'avez vu. Le monde entier a vu des enfants que l'on tire des décombres et des femmes qui accouchent dans la rue, des patients qui n'ont pas de soins, et des travailleurs qui ne reçoivent aucune rémunération sous l'effet de la poursuite de l'occupation de notre terre. Le taux de chômage étant plus de 80 pour cent dans la bande de Gaza, surtout maintenant que nos travailleurs ont perdu plus de 500 000 postes de travail, et que le niveau de pauvreté affecte plus de la moitié

de la population. Des milliers de personnes sont menacées par la famine, la guerre a détruit toutes les installations de Gaza, surtout les installations industrielles. De nombreuses entreprises ont été fermées sur la Rive occidentale. Le travail décent a régressé sur le marché de l'emploi, ce qui constitue une menace pour la viabilité économique de la Palestine. Elle risque de passer de 3 pour cent à un taux négatif de 30 pour cent, puisque l'aide étrangère a baissé et que l'occupation a confisqué les revenus fiscaux et douaniers de notre peuple. Après avoir volé nos revenus, les forces d'occupation ont tué et arrêté des centaines de nos compatriotes, de nos travailleurs. Mesdames et Messieurs, malgré cette situation économique en Palestine, la situation d'occupation, nous avons œuvré en tant que partenaires sociaux. En Palestine, au fil des années, nous avons œuvré de façon à renforcer notre économie et à créer des possibilités de développement. Nous sommes intervenus sur le marché du travail et aux côtés de l'OIT. Nous avons renforcé les lois régissant la sécurité sociale et le monde du travail, ainsi que les syndicats. Nous avons tenu une conférence permettant des discussions sociales, pendant la pandémie de COVID 19. Nous avons cherché à relever les revenus. Nous avons participé à des réunions internationales, étayant nos efforts, mais tout cela a été réduit à néant après l'agression dont est victime notre peuple, entraînant la destruction de notre économie et de nos facteurs de production. C'est ce qui se produit aujourd'hui. Face à un plan d'urgence qui est pour nous de rétablir l'emploi et des sources de revenus pour des milliers de personnes, surtout celles qui ont perdu leur travail, ou qui était effectué jusque-là en Israël, et je pense à tous ceux qui ont perdu leur travail à Gaza et sur la Rive occidentale, étant donné la destruction de leurs entreprises. Mesdames et Messieurs, nous nous tournons vers l'OIT pour qu'elle se tienne aux côtés du peuple de Palestine, pour qu'elle aide le peuple de Palestine et ses travailleurs. Nous nous tournons pour cela vers le monde libre, et nous félicitons les États qui ont reconnu l'État de Palestine. Il faudrait plus de reconnaissance de l'État de Palestine, et des droits de son peuple, c'est la façon la plus rapide d'assurer la sécurité et le développement de notre région. En conclusion, je souhaite le succès de la conférence et j'espère que toutes les décisions, résolutions et recommandations nécessaires seront prises pour nous permettre de vivre de manière décente, de façon à renforcer les conditions de vie du peuple de Palestine, et nos efforts économiques. Une fois encore, pensons à ce qui a été dit hier, faisons de tout cela une réalité sur le terrain. Longue vie à la Palestine.

Mr Hongren Zhu

Employeurs (Chine)

Monsieur le Président, tout d'abord, au nom de la confédération des entreprises chinoises, CIC, je vous félicite. Je vous félicite à votre élection au poste de président de la 112^e CIT. Le rapport du Directeur général « Vers un nouveau contrat social » se fonde sur le rôle que jouent les mandants et le tripartisme à l'heure de renouveler le contrat social. L'OIT est censée jouer un rôle bien plus actif à cet égard. C'est ce que souligne le rapport. Le contrat social doit être renouvelé face à de nouveaux défis qui se posent à nous. De nouvelles stratégies sont nécessaires. Effectivement, il faudra s'adapter. Ce sera la seule façon de tenir

compte du monde qui change et l'appel à plus de justice sociale. Nous partageons tous le même fondement. L'aspiration à la justice sociale, à la sécurité économique, et à la dignité. Voilà qui constitue nos aspirations à tous. Hors, la transformation technologique, démographique, le changement climatique, et les tensions géopolitiques nous montrent bien qu'il reste énormément de défis à relever, et notamment dans le contexte des objectifs pour le développement durable. Hors, nous avons maintenant passé la moitié du temps qui nous éloigne de 2030. Il faut des politiques et des stratégies pour plein emploi productif, fondé sur un libre choix. Par ailleurs, il faut tenir compte de la dimension environnementale, pour une transition juste. Le gouvernement chinois a une approche de changement qui se fonde sur le développement et les gens. On souligne l'importance que revêt l'harmonie et la coexistence entre l'humain et la nature. Des actions concrètes sont prises dans ce sens. Nous croyons aussi dans un multilatéralisme authentique. C'est grâce à ces valeurs que nous pourrions nous acheminer vers 2030. Depuis plus d'une décennie, l'initiative de la nouvelle route de la soie, le belt and road, a donné énormément d'occasions aux travailleurs chinois, aux employeurs aussi, mais aussi aux autres partenaires de la Chine. Nous avons pu ainsi assurer et contribuer au développement durable du monde. En tant que représentant des entreprises chinoises, le CIC a activement participé au mécanisme de consultation tripartite. Nous promouvons des relations au travail harmonieuses et nous plaçons la cause de l'entrepreneuriat. Nous informons les législateurs ainsi que les décideurs politiques des réalités sur le terrain pour pouvoir assurer aussi la création d'un marché du travail plus juste. Par ailleurs, nous sommes très actifs à l'heure de négocier des conventions collectives, et nous consultons les travailleurs de plateformes, et leurs syndicats et représentants. Par ailleurs, nous nous faisons les porte-parole des conventions internationales du travail, par le biais de formations, de sensibilisation, et d'ateliers. La réalisation des principes fondamentaux au travail nous tient particulièrement à cœur, tout comme un cheminement à bas carbone vers un avenir durable. Nous participerons avec grand plaisir au renouvellement du contrat social et aux débats au sein de l'OIT. Nous croyons dans une communauté, d'un avenir commun. Une communauté humaine. Lors du dernier sommet pour les entreprises chinoises, nous nous sommes attardés sur l'égalité des chances, et sur le développement qui doit bénéficier à tous. Contribuer à l'équité sociale et à la justice sociale. Je souhaite à la 112^e CIT qu'elle soit couronnée de succès. Je vous remercie.

Mr Vénuste Muyabaga

Gouvernement (Burundi)

Monsieur le Président de la conférence, Monsieur le Directeur général de l'OIT, Mesdames, Messieurs les mandants tripartites, auguste assemblée, au nom de la délégation tripartite burundaise, et au nom du gouvernement de la République du Burundi que je représente à ces grandes assises de la 112^e session de la conférence internationale du travail. C'est une bonne occasion qui nous est offerte pour nous exprimer de prime abord sur l'accueil chaleureux de l'organisateur de ces assises, qui nous a été réservé, mais aussi nous exprimer sur le rapport de monsieur le Directeur général du BIT, en mettant surtout en exergue les réalisations de notre

pays, dans le but d'asseoir une justice sociale pour tous dans notre milieu de travail, d'une part, et un travail décent pour tous, d'autre part. Tout ça pour la capitalisation des appuis techniques et financiers du Bureau international du travail. Monsieur le Président, auguste assemblée, le gouvernement du Burundi, à travers ses mandants tripartites, donne ainsi la responsabilité du chef de délégation, saisit cette bonne occasion pour remercier le Bureau international du travail du bon [inaudible 01:05:54] de coopération avec notre pays dans les domaines de l'emploi, de la protection sociale, du dialogue social, et des normes nationales et internationales du travail. Nous voudrions également saisir cette bonne opportunité pour féliciter Monsieur Gilbert Hounbo, Directeur général de l'OIT, dans ses nobles fonctions qu'il remplit avec diligence et équité, et dont les retombées se manifestent à travers les initiatives en cours dans notre pays, et qui vont sans doute contribuer à la mise en œuvre de la grande vision du Burundi d'un pays émergent en 2040 et un pays développé en 2060, générateur d'emplois décents et d'une protection sociale pour tous, pour tous les citoyens burundais. Monsieur le Président, distingués invités, le gouvernement du Burundi a pris acte du contenu du rapport du Directeur général, dans la mesure où tous les grands axes constituant la justice sociale et le travail décent pour tous ont connu simultanément des avancées significatives au cours de cette année écoulée dans notre pays, suite à l'échange et collaboration entre le Burundi et le Bureau international du travail. Notre pays fait partie de la catégorie de pays qui méritent une attention particulière dans cette 112^e session de la CIT, suite aux épisodes périodiques de crise qu'il a traversé et qui ont battu en brèche certains principes d'équité et de justice sociale, entraînant ainsi une grande partie de la population dans une pauvreté extrême, leur limitant ainsi l'accès à un minimum de revenus qui leur permettrait de scolariser les enfants et la couverture des soins de santé, etc. Les mandants tripartites burundais ont salué favorablement la mise en place d'un représentant du bureau national de l'OIT dans notre pays, avec son programme phare de la mise en place de socle de protection sociale pour tous, et qui a comme objectif la construction d'un régime de protection sociale et répondant aux besoins et aux priorités des travailleurs dans l'économie informelle. Comme les autres pays de la planète, aujourd'hui le Burundi est menacé par des effets pervers. Des changements climatiques viennent de provoquer des inondations terribles dans certaines contrées du pays, détruisant ainsi beaucoup d'infrastructures publiques et sociales, telles que les écoles, les établissements sanitaires à grande échelle. Le Burundi était en train de voir comment mettre en place une politique nationale de sécurité et de santé en milieu de travail pour notre pays, mais force est de signaler qu'il est plus qu'urgent que notre pays se réjouisse de certaines politiques qui étaient mises en place, et de développer des mécanismes de stratégies de résilience face à toutes ces catastrophes naturelles et écologiques, tributaires du changement climatique dans le monde. Comme notre pays a déjà sollicité l'appui de tous ses partenaires, notre délégation voudrait profiter de cette occasion pour informer différents partenaires ici présents que des milliers d'enfants dans notre pays ont besoin de regagner le chemin de l'école parce que le gouvernement a pris la mesure de les délocaliser de zones dangereuses menacées par les inondations afin d'éviter la perte de vies humaines, suite aux grandes inondations répétitives. Pour ce se faire, le BIT pourrait nous aider de par son habituelle expertise avérée dans les stratégies de riposte aux différentes crises qui

affectent ces derniers jours le monde du travail, à développer des mesures idoines pour aider ses pays membres à monter des projets et programmes protecteurs de l'environnement mais également porteurs d'emplois verts dans nos pays respectifs, ce qui pourrait aider à la réhabilitation et l'insertion systématique de notre population victime, dont les biens ont été emportés totalement par les inondations. [ORATEUR INCONNU 01:10:54] *Monsieur, vous avez dépassé votre temps de parole, je vous prie de conclure.* La sécurité et la santé au travail sont en train d'être organisés dans notre pays, à l'initiative des acteurs clés comme les députés, les sénateurs, les différents partenaires sociaux et d'autres acteurs sont tous impliqués dans la prévention, comme les magistrats, la police, et la société civile. Comme nous le savons, les enfants sont les premières victimes des catastrophes naturelles, et des mesures de protection doivent être prises par le gouvernement pour les protéger. Notre pays se réjouit car à la veille de la célébration internationale de la lutte contre le travail des enfants le 12 juin, les mandants tripartites du Burundi et d'autres acteurs clés viennent de mettre en place un plan d'action national de lutte contre le travail des enfants dans ses pires formes pour la période 24-27. [ORATEUR INCONNU 01:11:53] *Monsieur, votre temps de parole est écoulé, je vous prie une fois de plus de conclure, s'il vous plait.* En vue d'assurer une justice sociale pour tous, le gouvernement du Burundi a pérennisé les mesures sanitaires de scolarisation gratuite à tous les enfants de l'école primaire jusqu'en sixième année, mais aussi assure les frais de santé gratuits à tous les enfants moins de cinq ans et toutes les mères qui accouchent. Le gouvernement du Burundi et ses partenaires viennent de valider la politique nationale de protection sociale, actualisée et qui met en avant couplage de l'assistance maladie et l'économie solidaire, moyen efficace de lutte contre la pauvreté et de consolidation du socle de protection sociale. Par ailleurs, des mesures inclusives ont été prises pour permettre à toutes les personnes plus âgées d'accéder aux soins de santé. Dans le domaine de la formation et en vue d'assurer à tous les enfants du pays l'accès à l'éducation... [ORATEUR INCONNU 01:12:48] : *Monsieur, nous avons vraiment dépassé la limite de temps de parole, je vous prie de conclure.* Formation de base, les jeunes puissent s'ouvrir à des formations techniques et professionnelles en vue de trouver facilement des débouchés en fonction des opportunités du marché du travail. Dans le domaine de l'employabilité des jeunes, le gouvernement a créé une banque d'investissement de jeunes pour soutenir et appuyer les projets des jeunes entrepreneurs, ainsi qu'un fonds d'impulsion et de garanties, FIGA, une banque d'investissement et de développement des femmes, sans oublier un projet pilote, initié par Son Excellence le président de la République, qui est un projet pour l'autonomisation économique et l'employabilité des jeunes. [ORATEUR INCONNU FL 01:13:52] *Please Sir, we are completely out of time. Thank you, Sir.* De l'employabilité des jeunes, et de protection sociale a fait valoir à notre président de la République du Burundi, Son Excellence Évariste Ndayishimiye le titre de l'Union africaine d'un président champion de l'agenda Paix et Sécurité de l'Union africaine en 2023. C'est ainsi qu'on l'appelle dans notre pays « ami des jeunes ». Aujourd'hui, le Burundi connaît un monde du travail apaisé avec une paix sociale acquise grâce à la bonne collaboration des mandants tripartites burundais, qui ont adoptés ensemble une charte nationale de dialogue social qui les guide, avec un comité national de dialogue social et parité qui est aujourd'hui dirigé par un sage ex-président de la République, et qui fait partie

aujourd'hui de la délégation dans ces assises. En perspective et compte tenu des nouvelles priorités du gouvernement du Burundi, le gouvernement avec l'appui du BIT et ses partenaires vont actualiser sa nouvelle politique nationale de l'emploi. Je ne saurais terminer mon propos sans réitérer encore une fois mes sentiments de remerciement à l'endroit du BIT et plus particulièrement du Directeur général pour ses réalisations. Nous comptons... [UNKNOWN SPEAKER FL 01:15:14] *Thank you very much, Sir. Merci beaucoup, Monsieur.*

Mme Natalia Efremova

Gouvernement (Bulgarie)

Monsieur le Président, Excellences, chers délégués. C'est un honneur pour moi que de participer à cette session de la Conférence internationale du travail. Depuis plus d'un siècle maintenant, les gouvernements, les employeurs et les travailleurs travaillent ensemble afin de surmonter les inégalités et garantir le travail décent. Et ce, sur la base de la compréhension commune selon laquelle la paix durable ne sera pas envisageable sans justice sociale. Je souhaite souligner le rôle essentiel que joue les normes internationales du travail ainsi que le dialogue tripartite. La Bulgarie fait partie des pays qui ont ratifié le plus de conventions de l'OIT. Je suis heureuse de vous annoncer que cette année, la Bulgarie a ratifié deux conventions de plus, à savoir les conventions relatives à la SST. La Bulgarie par ailleurs, se félicite du point normatif qui se trouve à l'ordre du jour de cette CIT, sur la protection contre les dangers biologiques dans le monde du travail. Dans son rapport, le Directeur général note à juste titre que la justice sociale est sous tendue de toute une série de dimensions interdépendantes, en lien avec les droits humains et les capacités humaines. Les opportunités qui doivent être accessibles à tous de façon égale, l'égalité, les distributions équitables, les transitions justes, le renouvellement du contrat social, en fait c'est un investissement dans les gens, dans leurs droits, dans leurs capacités, dans leurs opportunités à participer à l'emploi, à leur vie en dignité, à leurs droits à la protection sociale. Il s'agit aussi à surmonter ensemble les défis que pose le monde du travail en permanente mutation, en se fondant sur le dialogue social en tout que outil puissant de cohésion sociale. Mon pays participe à la coalition mondiale pour la justice sociale. Nous sommes réellement impressionnés par le nombre toujours croissant de partenaires, et notamment aussi d'organisations internationales. Je suis convaincue que sous la direction avisée du Directeur général Houngbo, la coalition mondiale pourra contribuer à accélérer l'atteinte des objectifs pour le développement durable et pour faire avancer la justice sociale à l'échelon mondial. La Bulgarie a mis en place des priorités politiques de l'emploi pour 2024 qui correspondent tout à fait aux domaines d'intervention de la coalition mondiale. Nous avons baissé le taux de chômage et notamment pour les personnes vulnérables et les jeunes. Par ailleurs, nous cherchons à augmenter la qualité du travail dans le cadre de la numérisation de l'économie et la transition juste vers la neutralité carbone. Par ailleurs, des ressources financières considérables ont été versées dans la formation et la certification de la population bulgare. À un niveau plus régional, nous travaillons de concert avec nos partenaires pour veiller à l'égalité des chances et la non-discrimination et notamment dans le cadre des conclusions du conseil qui viennent d'être adoptées, et qui portent sur

l'indépendance financière des femmes. Par ailleurs, nous mettons en œuvre une stratégie pour le développement de la responsabilité sociale des entreprises. Nous sommes pleinement engagés pour garantir le droit des travailleurs et pour un monde du travail juste, équitable et inclusif. Nous voyons une réelle valeur ajoutée dans l'initiative prise par certains pays au sujet de la charte mondiale des droits sociaux en amont du sommet de l'ONU de 2025. Ensemble, nous construisons un avenir de la justice sociale pour tous. Le travail décent n'est pas une évidence. Il faut l'effort conjoint déployé par les gouvernements, les partenaires sociaux et la communauté internationale en tout que tout. Merci.

Mr Jiadong Yu

Gouvernement (Chine)

Merci Monsieur le Président. Le gouvernement chinois se félicite du rapport du Directeur général « Vers un nouveau contrat social » et nous sommes heureux de l'engagement de l'OIT visant à intégrer le travail décent et la justice sociale au développement durable pour améliorer le cadre général encadrant le plein emploi de façon à protéger le système universelle social, assurer le partage des résultats du développement social et économique et assurer une administration plus juste et démocratique du travail international. Nous espérons que l'OIT jouera un rôle encore plus important lors du deuxième sommet mondial pour le développement social en 2025. Dans le contexte de son approche de développement centré sur l'humain, le gouvernement chinois a tout fait pour renforcer le bien être de sa population dans le cadre de son développement, de façon à apporter des solutions concrètes aux plus grands problèmes qui concernent le plus la population, la Chine a accordé la priorité à l'emploi de haute qualité, un emploi suffisant pour le développement économique et social, en améliorant à la fois la quantité et la qualité des emplois. Face aux nouvelles tendances démographiques, nous avons œuvré pour moderniser nos ressources humaines. Nous avons approfondi notre réforme de sécurité sociale, étendu la couverture de sécurité sociale, et amélioré la qualité des services apportés. Nous avons déployé des efforts pour améliorer les lois relatives au travail. Nous avons renforcé les mécanismes de négociation et de coordination des relations du travail, et amélioré les droits des travailleurs pour défendre leurs intérêts. Ces dernières années, près de 13 millions de nouveaux emplois urbains ont été créés chaque année, assurant ainsi un emploi stable. La Chine a mis en place le plus grand système mondial de sécurité sociale. Notre assurance vieillesse, notre assurance chômage, et assurance maladie couvre 1,07 milliards de personnes, 240 millions de personnes, et 290 millions de personnes respectivement. Nous avons renforcé les compétences des travailleurs et permis le recyclage de plus de 200 millions de travailleurs. Les relations du travail en Chine restent harmonieuses, stables et les travailleurs bénéficient d'un sentiment de bonheur, de sécurité, et d'accomplissement, ce que nous cherchons à renforcer encore. De grands changements interviennent en notre siècle, à un rythme accéléré. Le monde connaît une période de turbulence, de transformation, d'instabilité et d'incertitude, ce qui crée de nombreux défis, et justifie d'envisager un nouveau contrat social. Pour cela, il faut une approche centrée sur l'humain. Nous devons accorder la priorité à la promotion du bien être dans le contexte du

développement d'un emploi de qualité, d'un système de sécurité sociale renforcé et d'amélioration du niveau de revenus des travailleurs. Nous devons en outre innover en matière de modèle administratif encadrant le travail. Nous devons saisir les nouvelles occasions offertes par les progrès technologiques, la transition verte et un faible carbone, ainsi que les changements démographiques. Cela nous permettra de profiter de nouvelles forces productives, d'encourager la croissance des entreprises. Troisièmement, nous devons assurer une coopération inclusive et ouverte. Il est essentiel de défendre une vision de gouvernance mondiale dans le contexte du multilatéralisme. Nous sommes favorables à la nouvelle initiative de développement mondial. Nous appuyons l'action de l'OIT qui cherche à améliorer la gouvernance mondiale du travail. Les mandants tripartites doivent être encouragés à réfléchir à de nouvelles approches pour faciliter la modernisation du monde du travail. Monsieur le Président, le gouvernement chinois est prêt à travailler aux côtés des mandants tripartites pour réaliser notre vision de justice sociale et pour créer un monde meilleur du travail, juste, prospère et progressiste, merci.

Mr Arto Satonen

Gouvernement (Finlande)

Monsieur le Directeur général, chers collègues, Mesdames et Messieurs. L'OIT a été créée il y a 100 ans afin de promouvoir la paix à travers la justice sociale. Ce mandat reste d'une actualité frappante aujourd'hui. La justice sociale et le travail décent sont au fondement de la légitimité des sociétés démocratiques. Les conventions internationales du travail ont affecté et influencé nos lois et les politiques du marché de l'emploi. La promotion des conventions internationales du travail contribuent aussi à atteindre nos objectifs pour l'agenda 2030. Le rapport du Directeur général vient à point nommé. Comment faire face aux inégalités et aux insécurités qui font rage dans nos sociétés ? Et bien, le mandat de l'OIT de promouvoir la justice sociale et le travail décent peut être renforcé. Nous avons la possibilité maintenant de changer nos sociétés pour qu'elles deviennent plus durables et plus inclusives, grâce aux ODD notamment. Le travail est la meilleure forme de sécurité sociale. Le travail décent et l'accès au marché du travail pour tous constituent les meilleurs façons de s'atteler à la pauvreté et à la discrimination. Des systèmes de protection sociales adéquats sont des éléments clés à l'heure de promouvoir la justice sociale. Les gouvernements sont responsables de créer un environnement favorable pour les entreprises, et d'éviter toutes charges administratives excessives. Mesdames et Messieurs, afin d'aboutir à la vision du Directeur général, nous devons porter toute notre attention sur l'égalité dans le monde entier. Les femmes sont souvent discriminées au travail, et à la formation. Il faut améliorer le statut des femmes dans les marchés du travail. Il faut un salaire égal qui est à la clé du développement de toute société. Comment on porte des soins ? Là aussi, cette question est très pertinente. Pour l'instant le travail des soins n'est pas payé. Il faut des structures d'accueil d'enfants pour pouvoir réconcilier la vie professionnelle et la vie de famille et pour permettre la participation des femmes au marché du travail grâce à cet équilibre amélioré. S'agissant des chaînes de valeur mondiales, des clauses sociales dans les accords d'échanges, des clauses de responsabilité sociales des entreprises sont des outils puissants pour promouvoir

le travail décent. Ces outils nous aident à prévenir le travail forcé, le travail des enfants, éviter aussi des situations dans lesquelles les travailleurs se voient refusé leur liberté syndicale. Le dialogue social est un outil qui sert à trouver des solutions communes. La Finlande, maintenant, fait partie des pays qui a besoin de mettre en adéquation l'offre et la demande en matière de travail. Notre stratégie intergouvernementale et intragouvernementale ainsi que nos actions contre l'exploitation au travail est holistique. Nous augmentons ou renforçons notre coopération et l'échange d'informations entre autorités. La coopération notamment avec les inspecteurs du travail, la police, et les autorités fiscales prévient et lutte tout abus sur le marché du travail. Nous continuons de rester engagés dans notre coopération avec l'autorité européenne du travail et d'autres États membres de l'UE. Comme dans d'autres parties du monde, la transition verte est également extrêmement pertinente pour nous. Nous devons veiller à ce que les bonnes compétences soient développées dans le cadre de la transition verte et que nous ayons plus d'experts dans nos sociétés, afin d'arriver à un avenir plus durable. La transition verte requiert aussi que les entreprises investissent dans les compétences et la qualification de leurs employés. Il faut pouvoir créer des structures d'apprentissage sur le lieu du travail. Nous augmentons pour notre part aussi les investissements recherche et développement, tout en évaluant rigoureusement les besoins que nous avons. Chers collègues, nous avons également besoin d'innovation, afin d'y parvenir nous devons aussi créer plus de cohérence avec les Nations Unies et le système multilatéral. Nous devons œuvrer ensemble à l'échelon mondial, régional et national. C'est ainsi qu'on pourra intégrer emplois, innovation, politique environnementale et action pour les droits humains et les droits au travail, la croissance durable et l'emploi décent et productif pour tous. La cohérence politique, voilà qui est au cœur de toute stratégie gouvernementale et intergouvernementale. Il est temps maintenant d'adapter notre contrat social au contexte et aux défis actuels. Je vous souhaite plein succès pour votre travail pendant la CIT. Merci, Monsieur le Président.

Mr Rajeev Dubey

Vice-président employeur (Inde)

Merci beaucoup Monsieur. Nous n'avons plus d'autres orateurs inscrits. Je suis désolé que malgré tous mes efforts autant que la diplomatie m'y autorisait, nous terminons cette séance avec cinq minutes de retard, toutes mes excuses. Cela dit, la séance est levée.

► **Lundi, 10 June 2024**

Mr Alexei Buzu

Président (République de Moldova)

Mesdames et Messieurs, bonjour, nous allons commencer. J'espère que certains d'entre vous ont eu la possibilité de se reposer ce week-end. Je suis ravi de déclarer ouverte la 10^e séance de la 112^e session de la Conférence internationale du travail. La séance de ce matin nous permettra de poursuivre la discussion générale sur les rapports du président du conseil d'administration et du directeur général. Au début de l'après-midi, notre plénière commencera par la présentation, le débat et l'examen du rapport du comité financier ainsi que des deux résolutions découlant des travaux du comité. Le rapport a été publié sur le site web de la conférence samedi, sous le titre « Record of Proceedings 4A » donc le rapport 4A. Avant de commencer, je voudrais vous rappeler que, conformément aux accords convenus lors de notre première séance concernant les modalités de la session spéciale sur la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés, l'annexe au rapport du directeur général sur le sujet a été débattu lors d'une séance spéciale le 6 juin. Je vous encourage donc à concentrer vos interventions sur les rapports 1A, 1B et 1C. Merci. De la même manière, je voudrais vous rappeler les principes qui régissent ce débat, que l'on vous a rappelé hier après-midi. En ce qui concerne l'utilisation du langage parlementaire, j'appelle tous ceux qui s'exprimeront en plénière aujourd'hui à le faire avec ouverture et dignité, comme cela est approprié dans une instance internationale de haut niveau, pour toutes les questions qui concernent le travail et les aspects sociaux. La liberté de parole est une caractéristique essentielle de l'OIT. Pour exercer cette liberté dans un esprit de respect mutuel, il est essentiel que tous les délégués respectent la procédure convenue, utilisent un langage parlementaire, ne fassent référence qu'aux points qui nous occupent et évitent de soulever toute question externe. Le respect de ces principes est nécessaire si nous voulons que notre travail soit efficace et couronné de succès. Encore une fois, je voudrais encore une fois appeler les délégués à prendre place parce que nous avons déjà commencé nos travaux. Deuxièmement, en ce qui concerne les horaires, il y a un respect, un engagement ferme de la part du bureau pour bien gérer notre temps, nous devons donc terminer les débats dans les délais impartis et je compte sur vous pour que cela soit possible. Troisièmement, je dois faire référence à la longueur des discours en plénière. Comme vous le savez probablement déjà, la durée est limitée par la Conférence à cinq minutes seulement. Cette limite de temps sera appliquée de manière stricte. Il est donc fermement recommandé que les délégués réduisent les discours au maximum. Une horloge sera affichée à l'écran pour vous permettre de respecter ces délais. Dernièrement, en ce qui concerne les motions d'ordre et les droits de réponse, les délégués qui souhaitent soulever une motion d'ordre ou exercer leur droit de réponse en plénière ne doivent pas interrompre les procédures. Ils doivent simplement lever leur pancarte. Un membre du personnel les contactera dans la salle et écoutera leur demande. En cas de droit de réponse, je vous demande d'informer clairement ce membre du personnel de l'intervention à laquelle fait référence votre droit de réponse. Merci de garder à

l'esprit qu'un droit de réponse ne doit faire référence qu'à la question pertinente. Cela ne doit pas dépasser deux minutes et cela doit être fait de manière respectueuse, en respectant le langage parlementaire. Notre organisation n'a pas pour pratique de permettre un droit de réponse à un droit de réponse. Tout cela étant dit, nous allons maintenant commencer avec notre liste d'orateurs. Encore une fois, je demanderai à tous les membres présents ici de faire preuve de respect vis-à-vis des autres orateurs, de garder le silence et de bien vouloir s'asseoir. Je donne maintenant la parole à Monsieur Nujoma, le ministre du Travail, des relations professionnelles et de la création d'emplois de Namibie.

Mr Utoni Nujoma

Gouvernement (Namibie)

Bonjour, Mesdames et Messieurs les représentants à la tribune. Merci, Monsieur le Président de me donner la parole pour m'exprimer au nom de la Namibie sur les rapports du directeur général. Je remercie également le directeur général Gilbert Houngho de son rapport sur le contrat social et la manière dont il peut être renouvelé et adapté. Le monde aujourd'hui est en situation de crise profonde, confrontée à des conflits violents, à une crise du coût de la vie, à une insécurité économique et à des inégalités et des incertitudes, couplées à une crise climatique. Alors que nous sommes toujours en train de surmonter les conséquences de la pandémie de COVID 19, la Namibie n'a pas été épargnée. Il y a deux semaines, Son Excellence Nangolo Mbumba, le président de la République de Namibie, a déclaré l'état d'urgence, suite à la catastrophe naturelle de la sécheresse dans toutes les régions de notre pays. Le renouvellement du contrat social demande que nous tenions compte de ce que l'on attend de chacun d'entre nous. Les trois étapes proposées par le directeur général pour contribuer à ce renouvellement du contrat social sont bienvenues ainsi que l'appel à toutes les parties prenantes pour qu'elles jouent leur rôle. Pour le renouvellement du contrat social et pour qu'il soit efficace, il doit être adapté aux circonstances nationales spécifiques et aux priorités nationales spécifiques, tout en tenant compte d'un cadre mondial partagé et de normes internationales convenues. Monsieur le Président, je suis ravi de vous informer que la Conférence peut prendre connaissance de certaines mesures importantes prises par le gouvernement namibien, dans le cadre du renouvellement du contrat social. Nous sommes en train d'introduire le salaire à un minimum national. Le cabinet de la République de Namibie a approuvé l'introduction du salaire minimum national, ce qui contribuera aux travailleurs les moins bien payés de Namibie, et qui permettra de réduire les inégalités de revenus extrêmes qui découlent du système de l'apartheid avant l'indépendance. Il s'agit d'une première étape importante pour parvenir aux principes constitutionnels de la Namibie, à savoir garantir un niveau de vie décent pour tous en Namibie. Le taux du salaire minimum national est de 18 dollars de l'heure. Ce taux a été atteint après avoir tenu compte du rapport de la commission des salaires, une commission tripartite, et après des consultations intensives avec les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes clés dans tout le pays, et avec le conseil consultatif du travail, tripartite également. La Namibie fait de son mieux pour promouvoir l'accès universel à la protection sociale. Dans le cadre du processus de l'accélérateur

mondial, la Namibie finalisera deux initiatives de grande ampleur visant à élargir la protection sociale universelle conformément aux principes constitutionnels namibiens. Premièrement, la création d'un fonds de pension national inclusif et deuxièmement, l'introduction du fonds national de chômage. Dans le cadre du processus d'accélérateur mondial la Namibie envisagera également des mesures pour garantir que la protection maternelle est disponible pour toutes les femmes. En outre, pour renforcer le cadre juridique de la Namibie en matière de protection sociale, la législation en matière de sécurité sociale sera modifiée pour garantir une couverture de sécurité sociale pour l'économie informelle et pour renforcer les avantages en cas de maternité. La Namibie remercie l'OIT pour le soutien très large rendu à notre pays, en particulier dans le cadre du salaire minimum national et du fonds de pension national. Monsieur le Président, nous apprécions les propositions du directeur général quant à la manière de renouveler le contrat social. Ma délégation pense que pour que ce renouvellement soit efficace, il est nécessaire que notre organisation fasse preuve de leadership et condamne l'utilisation de sanctions économiques et de mesures coercitives unilatérales par certains États membres pour infliger des souffrances aux populations des pays ciblés, et ce afin d'atteindre des objectifs politiques. Ces mesures sont contraires à la justice sociale. Monsieur le Président, le gouvernement de la Namibie s'engage à approfondir le dialogue social et à continuer à fournir un environnement propice pour les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que les institutions tripartites, afin qu'elles puissent participer efficacement à la conception et au renouvellement du contrat social au niveau national.

Mr Dongmyeong Kim

Travailleur (République de Corée)

Monsieur le Président, chers amis, chers collègues. Je m'appelle Kim Dongmyeong, président de la Fédération des syndicats coréens, FKTU. Tout d'abord, je voudrais transmettre un message de solidarité à nos camarades lors de l'agonie de la guerre et de la pauvreté partout dans le monde, et ceux qui travaillent sans relâche pour les soutenir. La déclaration de Philadelphie, qui affirme que tous les êtres humains ont le droit à rechercher un développement matériel, spirituel et de bien être avec une égalité de chances, de liberté, de dignité et de sécurité économique, peu importe la race, le sexe et cetera, reste un espoir, et nous fait croire en la justice. Je soutiens le rapport du directeur général de l'OIT, Gilbert Houngbo, qui souligne notre responsabilité sociale collective pour respecter la déclaration de Philadelphie. L'importance du dialogue social, du tripartisme et la création d'un nouveau contrat social pour surmonter les défis existants comme la crise climatique, les inégalités et les réalités du travail et de l'éducation ne peuvent pas être sous-estimées. Pour que ce nouveau contrat social puisse voir le jour, la base de la démocratie doit être renforcée. La démocratie repose sur le respect pour tous les membres de la société. Malheureusement, l'administration actuelle de Yoon Suk-yeol en Corée a adopté des approches pro-entreprises et anti-main d'œuvre. La suppression violente des travailleurs qui protestent la réduction du soutien aux syndicats, les tentatives d'imposer de longues heures de travail en appelant cela souplesse et l'exclusion de la plupart des syndicats des comités gouvernementaux

ne sont que quelques exemples flagrants de cette politique anti-travailleurs. La démocratie repose fondamentalement sur les élections. En 2024, il y aura un nombre sans précédent d'élections de par le monde. En Corée, l'élection générale récente en avril a eu pour résultat une défaite historique du parti dirigeant. Ce résultat montre le rejet par le public de la politique gouvernementale contre les travailleurs de ces deux dernières années. Le gouvernement et le parti au pouvoir doivent abandonner leur point de vue dépassé sur les questions du travail, qu'ils perçoivent comme un conflit de classe. La législation sur le travail, qui protège le droit des travailleurs désavantagés socialement et économiquement, doit être élargi sur les lieux de travail où il y a moins de cinq employés. Les tentatives d'appliquer des salaires minimums différents par industrie doivent immédiatement cesser. Nous devons élargir la portée des grèves pour que les vrais employeurs soient responsables et amender les articles 2 et 3 de la législation sur les relations de travail, afin d'éviter leur mauvaise utilisation et afin d'éviter qu'elles obstruent les activités des syndicats. Le droit des travailleurs et des fonctionnaires à faire entendre leurs avis politiques et à s'impliquer dans des activités politiques doit être également respecté. Ces amendements sont alignés sur les conventions de l'OIT 87, 98 et 111, que la Corée a ratifiées. La décision de notre syndicat de rejoindre le conseil économique et social en novembre dernier après une suspension temporaire du dialogue social, a été poussée par notre croyance dans l'importance du tripartisme, comme cela a été mentionné par le directeur général Monsieur Hounbo. Nous continuons d'ouvrir la voie au dialogue social, peu importe les circonstances. Le Président Yoon Suk-yeol doit abandonner son attitude vis-à-vis des travailleurs, et doit s'impliquer dans une vraie communication avec la communauté des travailleurs, notamment la FKTU, pour parvenir à des résultats positifs à la fois pour les travailleurs et pour les entreprises. 2024 sera une année pivot pour établir la direction d'un nouveau contrat social pour les travailleurs en Corée et dans le monde. En conclusion, je nous appelle toutes et tous à internaliser le pouvoir de la proclamation de la déclaration de Philadelphie de 1944. Le travail n'est pas une marchandise. Je vous remercie.

Mr Bob Azam

Employeur (Indonésie)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les ministres, Mesdames et Messieurs les délégués, bonjour. Au nom de l'association des employeurs indonésiens APINDO et de la chambre du commerce, KADIN, je voudrais saluer l'OIT à l'occasion de l'organisation de la 112^e Conférence internationale du travail. Nous espérons que les résultats de cette Conférence pourront changer l'avenir des défis du travail et en faire des opportunités pour permettre un bon climat de travail qui soutient la croissance économique mondiale. Actuellement, l'Indonésie est toujours en progrès pour se redresser suite à la pandémie et la crise mondiale. La collaboration avec le gouvernement et les travailleurs a permis à APINDO de continuer à accroître ses connaissances, ses expériences et son réseau afin de parvenir à une croissance économique durable. En 2023, APINDO a publié une feuille de route économique, une proposition sur cinq ans qui vise à prévoir des recommandations sur les politiques économiques et nationales pour le nouveau

gouvernement. Cette feuille de route aidera le gouvernement à relever les défis actuels au niveau national et mondial grâce à la mise en place d'un emploi sain pour les travailleurs dans le marché, et surtout pour faire face à la croissance démographique prévue en 2030. En cette occasion, je voudrais vous présenter le point de vue de l'APINDO sur certaines questions débattues à la CIT cette année. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs, en ce qui concerne la discussion générale sur le travail décent et l'économie du soin, APINDO estime qu'un accès au travail décent est essentiel, en particulier concernant la main d'œuvre dans le domaine du soin. Ce secteur soutiendra l'inclusion des femmes, si nous travaillons bien en garantissant une approche fondée sur des droits, des salaires égaux et la liberté syndicale. Renforcer les compétences des travailleurs du soin est vitale, y compris la formation et la reconversion et la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie. En ce qui concerne les principes fondamentaux et droits au travail, APINDO est convaincu que les principes et droits fondamentaux au travail jouent un rôle crucial pour parvenir à une société équitable et juste. APINDO estime également que la bonne collaboration entre les bureaux de l'OIT et les mandants est cruciale pour promouvoir la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail, malgré les défis auxquels nous sommes tous confrontés. La mise en œuvre de ces droits et principes doit donc se poursuivre. Cependant, APINDO propose également que la mise en œuvre de ses principes et droits fondamentaux au travail tiennent compte également de la durabilité des entreprises, en particulier les PME, afin de pouvoir continuer à fournir de l'emploi. Monsieur le Président, en ce qui concerne la protection contre les dangers biologiques APINDO est tout à fait d'accord et soutient l'adoption de normes concernant les dangers biologiques dans l'environnement de travail. Grâce aux leçons tirées de la pandémie de COVID 19, le tripartisme doit jouer un rôle crucial pour développer des mesures proactives et préventives, en respectant les normes, y compris la préparation en cas d'urgence, l'identification des secteurs à haut risque et les catégories de travailleurs qui ont besoin de protection. Nous devons également souligner la nécessité d'une éducation ferme de nos travailleurs pour changer leur état d'esprit et les inciter à la prévention. L'objectif ultime est de protéger les travailleurs tout en garantissant la continuité du travail et la durabilité des entreprises. En résumé, notre objectif est d'être un partenaire du gouvernement pour créer un environnement sain. APINDO estime que la collaboration et le dialogue social effectif est la clé pour répondre aux incertitudes et aux ambiguïtés dans le monde du travail et cela doit être soutenu par une administration du travail ferme. APINDO est engagé à poursuivre sa participation, sa collaboration et son engagement proactif avec les partenaires sociaux pour créer les meilleures solutions pour une meilleure économie en Indonésie, en ligne avec les objectifs de développement durable, je vous remercie.

Mme Marta Elena Feitó Cabrera

Gouvernement (Cuba)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs les représentants des travailleurs et des employeurs, Mesdames et Messieurs les invités. L'économie mondiale évolue de manière constante et les conditions de

travail changent rapidement. Il est donc indispensable de renouveler le contrat social. Les nouvelles technologies, la mondialisation et les changements démographiques ont transformé de manière radicale le panorama du travail en créant des défis sans précédent. L'automatisation et l'intelligence artificielle menacent de remplacer des postes de travail traditionnels, alors que la précarisation du travail et les inégalités de salaires continuent de toucher des millions de travailleurs partout dans le monde. Notre organisation a fait beaucoup depuis ces cinq ans d'existence, mais des fléaux comme le travail des enfants, la violence et le harcèlement contre les femmes et les travailleurs migrants continuent de toucher des millions de personnes au niveau mondial. Dans de nombreux lieux, y compris dans des pays développés, la liberté syndicale et la négociation collective ne sont plus une réalité. Plus de la moitié des travailleurs travaillent dans des travaux qui n'ont pas ratifié les normes fondamentales qui régulent et protègent leurs droits. Il y a également beaucoup de d'inégalités et d'injustices actuellement. Le peuple palestinien continue d'être massacré par Israël et ses alliés. Nous condamnons la barbarie que commet Israël en Palestine, rien ne peut justifier le déplacement par la force de plus de 75 pour cent de la population de ce territoire. Monsieur le Président, nous devons promouvoir le dialogue social comme un outil puissant pour aborder les défis émergents et trouver des solutions ensemble. Ce n'est que grâce à une ambiance de paix et de protection des droits du travail et des libertés syndicales que nous pourrions construire un environnement inclusif pour tous. Éliminer les barrières qui empêchent l'accès à l'emploi et garantir l'emploi et la formation continue dans un environnement de travail en évolution constante est essentiel pour renforcer le contrat social. Les entreprises doivent assumer leurs responsabilités sociales et respecter les droits des travailleurs. Il faut également promouvoir les pratiques en entrepreneuriales durables pour promouvoir le bien-être de la communauté et la mise en place de sociétés plus équitables. Monsieur le Président, le gouvernement de Cuba, malgré les difficultés provoquées par le blocus inhumain que nous impose le gouvernement des États-Unis garde son engagement international intact et continuera d'avancer pour promouvoir le modèle économique et social du pays, avec pour objectif de bâtir une nation plus prospère et plus durable. Nous sommes satisfaits de vous informer que notre pays veut modifier le code du travail et la loi de sécurité sociale qui sont à la base de la protection des travailleurs, conformément à la constitution de la République de Cuba approuvée en 2019, et qui prévoit de réguler des aspects liés au travail et à la sécurité sociale. De la même manière, nous voudrions mettre en œuvre le plan de développement économique et social de l'État jusqu'en 2030, la politique pour tenir compte des enfants et des adolescents et des jeunes, la politique pour la dynamique démographique et la croissance de la population, le programme pour la promotion des femmes et le décret-loi sur la maternité des travailleuses et la responsabilité des familles. Ces instruments montrent l'engagement de l'État cubain vis-à-vis du bien-être et des droits des travailleurs. Voilà pourquoi nous avons ratifié encore une fois notre engagement vis-à-vis des normes internationales du travail, en particulier les neuf conventions ratifiées par Cuba. Nous sommes convaincus que c'est le bon moment pour renforcer le suivi de la déclaration de l'OIT liée aux principes et droits fondamentaux au travail, et intensifier les efforts pour nous rapprocher de la ratification universelle des conventions fondamentales. Cela contribuerait à

renforcer le nouveau contrat social. Nous pouvons construire un environnement plus juste et plus durable et nous continuons à travailler pour un avenir plus agréable pour tous. Je vous remercie.

Mr See Leng Tan

Gouvernement (Singapour)

Monsieur le Directeur général, Monsieur Houngho, Monsieur Buzu, Président de la Conférence internationale du travail, Mesdames et Messieurs les délégués. Mon équipe et moi-même voudrions féliciter l'OIT d'avoir convoqué cette Conférence internationale du travail. L'OIT et ses mandants ont fait preuve d'une grande solidarité dans la lutte contre le COVID qui a eu un impact considérable sur le monde du travail. Aujourd'hui, nous répondons aux défis d'un monde post pandémie en réévaluant la manière dont nous pouvons garantir des opportunités équitables et des protections équitables pour chaque travailleur, et leur donner les moyens de bénéficier des changements technologiques. Nous saluons dès lors le rapport du directeur général intitulé « Vers un nouveau contrat social ». Singapour a récemment mené à bien un tel renouveau. En 2022, nous avons lancé « Forward Singapore », un effort national visant à demander aux Singapouriens leur avis sur le renouvellement du contrat social. Les Singapouriens ont mis l'accent sur la nécessité maintenue de développer et de compléter les compétences des travailleurs, de rendre les lieux de travail plus progressifs et d'augmenter les salaires des travailleurs à bas salaires. Nous avons déployé le premier train de programme pour répondre à ces retours et nous voudrions, je voudrais ici partager avec vous quelques résultats. Tout d'abord, nous devons mettre en place un emploi productif face aux disruptions technologiques rapides, auxquelles font face les emplois et les compétences. Pour aider les travailleurs à avoir de bonnes occasions de carrière, nous avons renforcé nos programmes de conversion de carrière en augmentant notre support salarial et l'allocation mensuelle de formation. Deuxièmement, nous continuons d'élaborer des normes vers des lieux de travail plus équitables et plus progressifs. L'égalité des chances est cruciale pour garantir que chaque travailleur peut pleinement réaliser son potentiel. Nous nous réjouissons de travailler avec nos partenaires tripartites pour développer une législation sur l'équité au travail. Nous avons récemment annoncé des lignes directrices tripartites concernant les demandes d'organisation flexible du travail pour aider les travailleurs et les employeurs à obtenir des résultats gagnants pour toutes et tous. Nous devons, troisièmement, faire en sorte que le contrat social garantisse que personne ne soit laissé pour compte. Nous continuons à soutenir les salariés à bas salaires à l'aide de notre modèle de salaire progressif qui bénéficie jusqu'à 9 sur 10 salariés à faible salaire. L'économie de plateforme a apporté de nouvelles chances pour les travailleurs, mais il faut renforcer la protection de ces travailleurs. Nous allons introduire une législation qui demande aux gérants de ces plateformes de fournir un soutien financier aux travailleurs blessés au travail. Nous allons également améliorer leur situation à la retraite et leur permettre d'accéder aux avantages de la représentation, négociation collective. Nous avons également introduit un plan de soins médical ambulatoire pour les travailleurs migrants. Les employeurs paient une redevance pour que leur travail puisse ensuite accéder à

une série de services de santé. Nous sommes également en train de renforcer notre partenariat avec l'OIT. J'ai le plaisir d'annoncer que Singapour a rejoint la coalition mondiale pour la justice sociale. Nous avons hâte de contribuer à sa mission pour construire un avenir durable, équitable et juste sur le plan social. J'ai également le plaisir de vous informer que nous allons étendre l'accord de partenariat entre l'OIT et Singapour. Singapour va continuer à organiser des activités techniques communes pour soutenir les gouvernements, les employeurs et les travailleurs dans l'ANASE. Mesdames et Messieurs les délégués, une société qui connaît véritablement le succès est une société où chacun, chacune et tous et toutes connaissent le succès ensemble. Le renouvellement du contrat social est un pas important pour garantir que personne ne soit laissé pour compte. Nous allons continuer à travailler à ce renouvellement avec nos partenaires tripartites et la communauté de l'OIT au sens large. Je vous remercie.

Mr Hassan Fakh

Travailleur (Liban)

Chers collègues syndicalistes, Mesdames et Messieurs, je vous adresse mes salutations. Nous avons pris connaissance avec beaucoup d'appréciation les rapports du directeur général concernant les territoires arabes occupés, ainsi que le rapport détaillé « Vers un nouveau contrat social » que nous considérons comme étant un guide et une feuille de route exceptionnelle. Quant au rapport sur la situation des territoires occupés en Palestine et au Golan, et nous devrions y ajouter le Liban, il dresse un tableau complet et il constitue une excellente analyse des différents problèmes résultant de l'occupation violente qui persiste. Le second rapport « Vers un nouveau contrat social », c'est un thème qui a été choisi alors que notre monde connaît beaucoup de problèmes dans nombre de régions et des changements qui ont des effets profonds sur les relations humaines et le marché du travail, auxquels s'ajoute l'intelligence artificielle et la révolution des télécommunications. Ce rapport a mis l'accent sur les droits de l'homme, de la femme et de l'enfant, le droit du travail et les contrats collectifs entre les parties à la production qui assurent la stabilité et la sécurité sociale. C'est la raison pour laquelle nous considérons que ce rapport est un guide pour les gouvernements, les travailleurs, les employeurs et les professions libérales, ainsi que les conseils économiques et sociaux. Partant de là, nous acceptons tout ce qui figure dans ces deux rapports et nous remercions le directeur général et ses collaborateurs, leurs efforts en matière de recherche. Nous nous réunissons au moment où le peuple palestinien est soumis à un génocide à Gaza, en Cisjordanie, à Rafah et les territoires occupés. Cette agression dépasse tout entendement humain pour ce qui est du nombre des morts, des blessés, des prisonniers et de la destruction. Gaza a ainsi été réduite en cendres par Israël et les grands pays occidentaux qui le soutiennent, qui lui ont nié les droits de l'homme, ont détourné le regard et font l'oreille sourde face au plus grand massacre de notre temps. Nous remercions les jeunes étudiants de toutes les universités aux États-Unis et en Occident pour refuser la guerre et l'occupation. Nous devons aujourd'hui, sur la base de nos principes humains et moraux, condamner ce massacre qui n'en finit pas contre le peuple palestinien résilient, et sur la base du rapport du directeur général et son contenu « Vers un

nouveau contrat social », nous demandons l'instauration d'un État palestinien indépendant, et de mettre un terme à la destruction, et de suivre l'exemple de l'Espagne, de la Belgique, l'Irlande, l'Afrique du Sud et la Slovénie à cet égard. Les Libanais ont toujours été solidaire avec les Palestiniens en dépit de l'agression israélienne qu'ils ont subi, d'autant plus que nous avons 13 camps de réfugiés en 1948 qui constituent un fardeau pour le Liban. Cependant, aujourd'hui et jusqu'à présent, nous souffrons de l'occupation israélienne dans les collines de Kfar Chouba et les fermes de Chebaa. Cette occupation a brûlé nos terres agricoles avec les bombes phosphoriques qui ne peuvent plus être cultivées pendant des décennies. Cette occupation a également déplacé des dizaines de milliers de notre peuple et a détruit nos usines. Israël menace également de détruire Beyrouth et tout le Liban et de le ramener à l'âge de la pierre. Nous remercions l'Occident pour ces armes à cet égard. Cependant, en tant que travailleurs et agriculteurs, nous résistons grâce à toutes les personnes libres qui sont solidaires avec nous et qui défendent avec nous le droit des peuples à la liberté, la paix et le droit à l'autodétermination. Nous vous demandons d'adopter une recommandation afin de mettre un terme immédiat à Gaza et au Liban et sur la base des décisions de la CIJ, de la CPI et de mettre en œuvre les résolutions des Nations Unies concernant la Palestine et les territoires arabes occupés. Nous vous demandons également de lancer des programmes avec les parties de la production au Liban afin de traiter des effets négatifs de la guerre mondiale contre la Syrie, dont nous assumons les conséquences avec plus de 2 millions de réfugiés syriens, ce qui a eu des répercussions négatives sur l'économie, le marché du travail et les relations de travail. Oui, pour la fin de la guerre économique et militaire contre les peuples de Palestine, de la Syrie, du Liban, de l'Irak, de la Lybie, le Soudan, le Yémen. Oui pour la paix, les droits de l'homme, la justice et le droit à l'autodétermination. Oui pour la liberté, pour la Palestine. Merci.

Mme Margarida Adamugy Talapa

Gouvernement (Mozambique)

Monsieur le Président de la 112^e session de la Conférence internationale du travail, Monsieur le Directeur général de l'OIT, Mesdames et Messieurs les délégués, c'est un grand honneur pour moi de parler au nom du gouvernement de la République du Mozambique, de la délégation qui m'accompagne et en mon nom propre. J'exprime une grande gratitude pour le privilège qui nous est accordé, de nous adresser à cette illustre assemblée. Nous saluons chaleureusement Monsieur Gilbert Houngbo, directeur général de l'OIT et son équipe, nous les remercions de leurs efforts qu'ils déploient dans la conduite des affaires de notre organisation. Nous sommes très heureux de voir de quelle manière vous abordez les sujets choisis dans votre rapport, dans le titre et « Vers un nouveau contrat social » et qui contient quatre points, selon vos propres dires. Importances universelle du contrat social, contrat social à l'épreuve, contrat social adapté ou le réinventer et renouveler le contrat social. Nous considérons que votre approche est pertinente et nécessaire parce que nous vivons dans une époque d'innovation technologique qui, au lieu d'être au service de la personne dans le contexte du travail, tend à promouvoir une précarisation des conditions du travail,

ce qui a un impact significatif sur la vie des travailleurs et des personnes qui dépendent d'elles et d'eux. D'autre part, il est important d'aborder ce sujet parce que dans le monde du travail, nous nous devons nous concentrer sur les personnes. Nous devons promouvoir un travail digne et durable parce que le travail n'est pas une marchandise. Le travailleur est un être humain avec des droits, des nécessités et des aspirations. Ces propositions peuvent être possibles si, dans nos pays, nous consolidons les mécanismes de concertation et de dialogue social tripartites et si nous mettons en place des conditions concrètes qui garantissent la création et la consolidation d'institutions qui protègent les travailleurs des risques auxquels sont exposés les travailleurs en raison de l'avancée technologique. Le gouvernement du Mozambique a renforcé les efforts visant à développer le dialogue social tripartite, et parmi les résultats de ces efforts est qu'en février de cette année, nous avons mis en vigueur une nouvelle loi du travail qui a été approuvée par consensus par l'assemblée de la république, après des débats intenses de la part des partenaires sociaux, ainsi que, d'autre part, de la société civile. Le Mozambique a été élu, Monsieur le Président, membre suppléant du conseil d'administration de l'OIT pour la période 2024-2027. Pour cette raison, au nom du gouvernement et du peuple mozambicain, nous voudrions remercier ceux qui nous ont élus de leur confiance et nous soulignons que nous allons déployer tous nos efforts pour contribuer à la concrétisation des objectifs de notre organisation. Pour terminer, nous voudrions remercier ceux qui nous ont soutenus et l'OIT, notamment, dans les domaines de la promotion de l'emploi, de la lutte contre le travail des enfants et du développement de la sécurité sociale et obligatoire, notamment. Nous allons continuer notre lutte contre le travail des enfants et mettre en place des stratégies de promotion de l'emploi digne et pour renforcer le dialogue tripartite avec tous les partenaires sociaux. Je vous remercie.

Mme K Thanaletchimi

Travailleur (Singapour)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, le congrès national des syndicats du Singapour, SNTUC, salue le rapport très exhaustif du directeur général « Vers un nouveau contrat social ». Le rapport souligne l'importance de faire progresser la justice sociale, la liberté, la dignité, la sécurité économique, l'égalité des chances et la mise en place du travail décent au niveau mondial. Notre congrès s'est donné des priorités similaires et a pris des mesures qui reflètent la vision de l'OIT. Nous avons renouvelé notre contrat du travailleur avec une mobilisation massive en 2023. Nous sommes engagés pour réduire l'inégalité grâce à l'expansion de notre modèle de salaire progressif et nous mettons en place un plaidoyer pour une protection sociale améliorée des travailleurs. Nos initiatives veulent améliorer les salaires, le bien-être et les perspectives de travail pour les travailleurs et fait écho à l'appel du directeur général pour un nouveau contrat social qui met la priorité sur l'équité et l'inclusivité. Notre congrès insiste sur la croissance inclusive et rejoint ainsi l'accent placé par l'OIT sur le dialogue social. Notre approche collaborative tripartite, qui implique le gouvernement, les employeurs et les syndicats, a été essentielle pour garantir que toutes les parties prenantes, y compris les travailleurs à bas salaires aux intermittents, en passant par

les cadres, les managers et les dirigeants bénéficient du progrès économique. En 2023, nous avons complété une série de conversations intitulée « Chaque travailleur compte » avec plus de 42 mille travailleurs de tous les segments. Grâce à cet effort, nous avons montré que notre congrès se préoccupe des travailleurs, parce que chaque travailleur compte. Nous avons renouvelé notre contrat du travailleur pour diriger nos travaux à l'avenir. Sur la base des retours des travailleurs, nous avons défini 10 recommandations politiques, dont plusieurs ont été reprises par le gouvernement, en particulier permettre aux travailleurs en milieu de carrière une transition juste vers des parcours de carrière plus durables dans un contexte d'innovation rapide, un soutien global pour les jeunes pour découvrir et croître dans leur parcours de carrière, des occasions d'emplois équitables et un soutien à la formation des travailleurs, un soutien aux infirmières et infirmières à domicile grâce à un modèle de congé amélioré et des organisations du travail flexible. Ensuite, une retraite adéquate pour les travailleurs et le renforcement du respect de la reconnaissance des travailleurs de services essentiels. Nous partageons la préoccupation du directeur général concernant l'emploi informel. Nous avons mis en place des efforts pour une formation structurée et pour le renforcement de la protection sociale pour les travailleurs informels. Depuis 2019, le congrès a lancé des comités de formation dans les entreprises, entre les entreprises et les syndicats, pour renforcer la transformation individuelle des entreprises et développer les compétences de leurs travailleurs pour de meilleurs salaires et de perspectives de travail. Depuis 2022, le gouvernement a prévu 100 millions de dollars de Singapour pour le congrès pour développer ces comités. Jusqu'ici, nous avons formé plus de 2 100 comités de formation en entreprise dans différents secteurs de l'économie de Singapour et formé plus de 200 mille travailleurs par ce biais. Ce n'est que le début et nous avons déjà de bons résultats pour nos entreprises en matière de productivité et d'innovation. Nous sommes également engagés pour l'égalité des sexes et le renforcement de la participation des femmes. Nos initiatives soutiennent les femmes dans la conciliation de la vie privée et professionnelle, pour un marché du travail plus équitable. Cette année, nous avons mis en place un processus de dialogue social pour des lignes directrices tripartites sur les demandes d'organisations flexibles du travail. Cela permet à nos travailleurs d'avoir un processus formel pour demander des organisations flexibles du travail et pour que cela soit véritablement examiné par les employeurs. En conclusion, nous partageons la vision de l'OIT en matière de justice sociale, de liberté, de dignité, de sécurité économique et de travail décent. Parce que chaque travailleur compte. Je vous remercie.

Mr Liwiusz Laska

Gouvernement (Pologne)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, il y a plus de 100 ans, des représentants tripartites, y compris la Pologne, a rédigé la constitution de l'OIT, le premier contrat social mondial pour tenir compte des besoins des travailleurs après la Première Guerre mondiale. Aujourd'hui, le climat change. Il y a la révolution numérique et l'intelligence artificielle, les conflits militaires, y compris l'agression non provoquée de la Russie contre l'Ukraine et la mondialisation, qui font pression

sur nos sociétés. Nos citoyens pourraient perdre confiance. Comme le directeur général l'a noté à juste titre dans son rapport, plutôt que d'avoir le sentiment d'être laissé de côté, beaucoup ont l'impression que le système se retourne contre eux. Il faut y faire quelque chose. Notre Conférence, un organe tripartite, est le bon endroit pour parler de l'avenir du contrat social et si nécessaire pour le réinventer. Pour nous, au sein de l'Union européenne, la recherche de la modernisation de nos contrats sociaux est en cours depuis longtemps déjà. Aujourd'hui, alors que nous sommes confrontés aux transitions vertes et numériques, le pilier européen des droits sociaux est au cœur d'une Europe sociale. Cela représente un engagement politique de tous les États membres de l'Union européenne pour que ces transitions soient justes. La Pologne s'en sort assez bien en ce qui concerne la mise en œuvre des objectifs de l'Europe sociale. Actuellement, nous soutenons les parents pour les aider à réconcilier le travail et la vie familiale. Nous voulons aller encore plus loin dans l'organisation du temps de travail. Mesdames et Messieurs, le travail, en particulier le travail décent, est un espace pour l'émancipation et c'est la principale source de revenus pour la majorité des travailleurs. Voilà pourquoi nous avons l'intention d'améliorer la qualité du travail, ce qui est reflété dans l'introduction de notre code du travail, et nous avons également mise en œuvre la législation polonaise et les dispositions de la directive sur les conditions de travail prévisibles et transparentes. Au vu des changements économiques et technologiques, l'objectif de la Pologne est de bâtir la compétitivité en parallèle avec la productivité et l'innovation. Voilà pourquoi la Pologne, graduellement, augmente les normes sociales pour garantir des salaires décents et un travail stable. L'instrument pour réaliser le droit à une rémunération juste inclut un salaire minimal et un taux horaire minimal pour les contrats civils spécifiques. La prochaine étape sera pour la Pologne de mettre en œuvre la directive sur les salaires minimums adéquats de l'Union européenne. Le second objectif de cette directive est de promouvoir la négociation collective. Nous travaillons à la modification de la législation, ce qui nous permettra d'encourager les partenaires sociaux à utiliser des méthodes d'accord pour déterminer les conditions de travail et la rémunération. Pour répondre à la numérisation du travail et l'impact grandissant des nouvelles technologies sur le processus d'approvisionnement en main d'œuvre, les autorités polonaises ont pris des mesures pour mettre en œuvre la directive sur l'amélioration des conditions de travail sur les plateformes en ligne. L'année prochaine, la Conférence commencera son travail sur le travail décent sur l'économie de plateforme. Nous nous réjouissons de cette discussion, surtout puisque la Pologne sera la présidence du conseil de l'Union européenne et représentera donc l'Union européenne dans ce débat. Les conditions de travail, sûres et saines, font partie intégrante du travail décent. La Pologne a toujours soutenu l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs sur le lieu de travail au niveau national et au niveau européen. Nous essayons de ratifier au moins une des conventions de l'OIT sur la santé et sécurité au travail le plus rapidement possible. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, dans le monde d'aujourd'hui, la discussion sur le contrat social ne peut pas être confiée à une seule conférence. C'est un travail qui doit se poursuivre. L'un des outils pour ces discussions, c'est la coalition mondiale pour la justice sociale. Je félicite le directeur général de cette initiative qui montre une vision et une vraie réflexion, et nous avons l'intention de la rejoindre. Je vous remercie.

Mme Lesly Sarahí Cerna

Gouvernement (Honduras)

Je vous remercie, Monsieur le Président. Monsieur le Président, Excellences Mesdames et Messieurs les délégués, permettez-moi tout d'abord de vous féliciter à l'occasion de votre élection. Comme nous l'a dit le directeur général au début de cette Conférence, nous sommes à un stade crucial. Il y a de nombreux défis mondiaux comme le chômage, l'inflation, la corruption et l'inégalité, tout cela s'est accentué et a été soumis à des tensions géopolitiques et des conflits qui exacerbent la pauvreté, la discrimination et les déplacements forcés. Notre génération connaît les effets dévastateurs du changement climatique et si l'on n'agit pas, peut être que la prochaine génération sera la dernière à vivre en harmonie avec son environnement. Les consensus mondiaux atteints par le passé ne sont pas à la hauteur des défis d'aujourd'hui. Il faut établir sans tarder un nouveau contrat social. Cela doit être notre tâche principale. Pour cela, il faut un engagement avec un dialogue et une compréhension mondiale, et toutes les parties doivent se mettre d'accord pour une répartition équitable des avantages du progrès. Au niveau mondial, le nouveau contrat social doit également tenir compte des responsabilités partagées, de la solidarité, de la coopération et de la ferme conviction du fait que les changements systémiques demandent des réponses analogues aux défis actuels. Nous ne parviendrons pas à améliorer les conditions de vie des 700 millions de personnes qui vivent dans une situation de pauvreté extrême, garantir une éducation de qualité à 160 millions de filles et de garçons en situation de travail des enfants si l'on maintient les asymétries du commerce international. Si l'on reste contraint par la dette externe, si les guerres et les génocides se poursuivent et si les sanctions unilatérales continuent avec des chiffres alarmants de chômage et de migration forcée. En Honduras, depuis des années, il y a de moins en moins de légitimité et de confiance collective en l'État. Il y a des intérêts mesquins qui prennent le pas sur le bénéfice collectif et qui ont profité de cette conjoncture pour créer des pactes pour la majorité de la société hondurienne. La corruption règne et l'appareil d'État est capturée, ce qui a provoqué pauvreté, inégalités, insécurité. Et aujourd'hui, l'effet de tout cela, c'est un manque d'opportunités. Depuis plus de 12 ans, nous rêvons à la reconstruction d'un nouveau contrat social pour le Honduras, au cours duquel la volonté collective permettra de garantir la justice sociale afin de rectifier les déséquilibres, réparer le tissu social et augmenter la confiance dans l'État, ce qui permettrait de manière générale d'améliorer les conditions de vie de tous les travailleurs, et améliorer la productivité et faciliter les investissements prévus dans le programme 2030 et atteindre les objectifs de développement durable. Le gouvernement, présidé par notre présidente Xiomara Castro Sarmiento, appelle ce nouveau contrat la refondation, aucun changement dans l'histoire de l'humanité n'a été atteint sans être confronté à des défis. Néanmoins, en avançant fermement, nous avons amélioré l'institutionnalité et nous avons jeté les bases pour une réorganisation profonde. Dans le domaine du travail, nous maintenons le dialogue tripartite. Nous avons convenu le salaire minimum, nous continuons à redoubler d'efforts pour lutter contre le travail des enfants, et en permettant une migration sûre grâce à notre programme de travail temporaire à l'étranger. Nous continuons de travailler pour renforcer la couverture et les investissements de

l'institut hondurien de sécurité sociale. Nous avons approuvé une nouvelle législation en matière de réserve professionnelle de cotisations, notamment. Au niveau de l'institut national de formation professionnelle, nous continuons à travailler pour moderniser le système d'apprentissage et élargir l'offre dans des domaines stratégiques avant-gardistes. La coopération et la solidarité internationale jouent un rôle crucial pour atteindre ces objectifs. En mars de cette année, nous avons avancé avec l'OIT vers un nouveau programme de travail décent, qui doit se baser sur un point de vue de commerce durable en tenant compte de la dignité humaine et du travail décent. Le secteur des employeurs et le secteur des travailleurs sont des alliés stratégiques de notre gouvernement, et je les remercie tous les deux. Monsieur le Président, notre gouvernement est pour le renouvellement du contrat social, à plus de 100 ans après la création de l'OIT et lors du 80^e anniversaire de la déclaration de Philadelphie, nous devons, nous, la communauté internationale honorer notre dette historique par rapport au développement humain, éviter les inégalités et en particulier dans les pays en développement. Je vous remercie.

Mr Sameer Nass

Employeur (Bahreïn)

Au nom de Dieu, clément, miséricordieux, son Excellence Monsieur le Président, leurs Excellences les ministres, leurs Excellences les ambassadeurs, Mesdames et Messieurs, chers participants, je participe avec joie dans cette occasion importante, la 112^e session de la Conférence du travail. Je remercie beaucoup et j'exprime mon estime à Monsieur le Directeur général de l'OIT ainsi qu'à tous les membres du conseil d'administration de l'organisation pour leur effort inlassable pour protéger et promouvoir les droits des employés. Outre leur rôle positif en matière de confrontation des défis du présent et à venir, j'aspire en tant que représentant des employeurs et en tant que président des chambres arabes et président de la chambre de commerce et d'industrie du Bahreïn, j'aspire, disais-je à davantage de coopération pour atteindre les résultats escomptés de nos réunions et à un niveau qui renforce la justice sociale et les droits du travail. Ceci d'autant plus qu'il est devenu impératif dans les changements mondiaux et leur impact sur le développement des ressources humaines. Ceci devient donc beaucoup plus impératif et notre Conférence intervient à un moment où Gaza connaît un génocide au vu et au su de tout le monde, et on spolie les droits légitimes du peuple de Palestine, droit à la sécurité, au travail, à la construction et à l'autodétermination. Les défis se sont amplement aggravés devant la classe ouvrière palestinienne, ce qui nous incite, nous tous, employeurs, employés et gouvernements de toutes les régions du monde, de prêter main forte à l'humanité. Ceci est un trait caractéristique des critères suivis par l'Organisation internationale du travail. Nous devons instaurer un débat profond sur les organisations internationales ont-elles été créées pour appliquer deux poids et deux mesures, et passer sous silence l'infraction au droit des peuples et des gens, est ce que cela est justice ? C'est une interrogation, une grande interrogation qui est tout à fait légitime. Nous, dans l'Union des chambres arabes, nous croyons en l'importance de la coopération avec les organisations internationales, dont l'OIT dans le cadre de l'approche qu'on suit.

Notre approche vise à représenter tous les secteurs économiques sur le plan arabe, régional et international, et nous développons une position unique de ces institutions face aux diverses questions politiques et économiques. Une de nos priorités dans la période à venir, c'est de soutenir et de protéger la création d'entreprise et les start-up en accord avec le 33^e sommet arabe tenu récemment dans le Royaume du Bahreïn. Cela prêle main forte aux occasions de travail, à l'emploi donc, et à la diversification économique, ainsi qu'à la productivité. Mesdames et Messieurs, alors qu'on évoque la manière de développer le concept de travail digne en partenariat tripartite, et je ne peux pas passer sous silence le rôle important que joue le Royaume de Bahreïn en faveur de l'environnement de travail sain et sûr, avec des créations de nouvelles entreprises. Cela favorise le marché de travail, la sécurité de l'emploi et joue un rôle donc dans la lutte contre le chômage, pour que ce niveau reste sous contrôle et reste vivable, et cela en harmonie avec les instructions de Sa Majesté le roi Hamed ben Issa Al Khalifa, le roi du Royaume de Bahreïn. Cela renforce donc les critères et les standards de travail et accorde et permet l'harmonie des législations sociales avec les conventions de l'OIT que nous avons ratifiées. Nous croyons fermement en l'importance du renouvellement du contrat de travail, fondé sur les droits de l'homme, la culture du dialogue, de la coopération, de la culture, de la paix, de la prospérité et de l'égalité des chances, ainsi que la construction continue d'un pays épanoui et développé, tout en luttant contre les complications et les défis. Chaque fois que cela se présente, cela aboutit à l'équilibre et à la justice, ainsi qu'à la démocratie dans le monde du travail. Mesdames et Messieurs, enfin, nous espérons que les propos que nous venons de prononcer aujourd'hui soient perçus comme un appel à la paix, à la solidarité avec l'humanité ainsi que la promotion des droits de l'homme dont les droits sociaux des employés partout dans le monde, et cela est la voie idéale pour assurer les intérêts tripartites, ceux des employés, ceux des employeurs et ceux des gouvernements. Nous avons l'ambition de créer de nouvelles méthodes qui servent nos objectifs et qui répondent aux espoirs de nos sociétés. Puisse l'éternel nous aider dans les travaux de cette Conférence et nous souhaitons que les actions et les décisions de cette organisation soient un apport supplémentaire au service de la cause du travail et des travailleurs. Je vous salue, merci.

Mr Bakhtiyor Makhmadaliev

Travailleur (Ouzbékistan)

Mesdames et Messieurs, Monsieur le Président, permettez-moi de vous saluer au nom de la Fédération des syndicats de l'Ouzbékistan et d'exprimer l'espoir que les décisions prises par notre Conférence serviront au renforcement de la paix sociale et de la démocratie dans le monde du travail. Le rapport du directeur général du Bureau international du travail, Monsieur Gilbert Houngbo, « Vers un nouveau contrat social » montre que le travail décent et la justice sociale doivent devenir la base sur laquelle sera construit le bâtiment d'un nouveau contrat social. Le contrat social renouvelé doit comprendre en particulier les éléments suivants, respect des droits de l'homme, y compris les principes et droits fondamentaux au travail, gouvernance inclusive et efficace, plein emploi, emploi productif et librement choisi, transition juste vers une économie verte, répartition équitable des fruits du progrès,

protection du travail adéquate, démocratie dans le monde du travail, accès universel aux services de base et à la protection sociale, base normative à même de répondre aux défis actuels. Le gouvernement de l'Ouzbékistan a mené un travail important dans tous ces domaines, ce qui a permis de renforcer la prospérité de la population, de transformer des secteurs de l'économie et également une société civile active est en train de se former. La réforme du système fiscal, la libéralisation du marché des changes et de la politique monétaire a permis des avancées substantielles dans l'économie, tout comme l'élimination de nombreux problèmes liés à la défense de la propriété privée et au déplacement libre du travail du capital. Il faut souligner que la nouvelle constitution de 2023 arrête le principe de l'État social, qui est une norme constitutionnelle et qui a pour but de favoriser un respect continu de la dignité humaine et de garantir la prospérité de la population. Dans la pratique, grâce aux transformations réussies, on constate une augmentation du niveau de vie et de la qualité de vie. Ces huit dernières années, la pauvreté est passée de 30 à 11 pour cent, l'espérance de vie moyenne de 73,8 à 74,7 ans et la part de la population âgée de plus de 60 ans est passée de 7,3 à 9,4 pour cent. Une étape importante dans la poursuite de la justice sociale a été franchie par la création d'un mécanisme unique d'enregistrement des couches défavorisées de la population par leur inclusion dans le système informatique nommé registre unique de protection sociale. Des changements considérables sont en cours dans le domaine du travail de la république. Nous devons reconnaître que nous avons eu des relations difficiles avec l'Organisation internationale du travail, mais grâce à la volonté politique de nos gouvernants et à une action adéquate de la Fédération des syndicats, nous avons pas à pas mis en œuvre les recommandations. Aujourd'hui, l'Ouzbékistan peut servir d'exemple de réforme réussie dans le monde du travail pour un respect plus complet des normes internationales du travail. Mais il y a encore des défis. On ne peut que donner raison à Monsieur Hounbo qui dit que le contrat social actuel ne permet pas de répondre de manière adéquate aux problèmes liés à la transformation de l'économie informelle à l'économie formelle. De même, il n'y a pas de recette toute faite pour régler les problèmes liés à l'emploi non régulé et à l'activité indépendante. Deuxièmement, en ce qui concerne la protection du travail et la conciliation de la vie privée et professionnelle, il y a énormément de travail à faire pour les syndicats notamment. Un tiers des travailleurs travaillent plus de 48 heures par semaine, ce qui est une grande préoccupation. Troisièmement, l'accès universel à la protection sociale doit être la pierre de voûte d'un nouveau contrat social de notre point de vue. Pour garantir un nouveau contrat social nous proposons d'organiser, sous l'égide de l'ACTRAV, une conférence syndicale régionale en Ouzbékistan sur la base de notre Fédération. Comme nous le savons, les syndicats ont beaucoup d'activités, mais la priorité doit être un salaire équitable pour les travailleurs. Pour cette raison, je propose que les syndicats proclament le droit à un salaire digne comme droit fondamental des travailleurs. Je vous remercie de votre attention.

Mme Ongom Amongi Betty

Gouvernement (Ouganda)

Merci, Monsieur le Président. Je vais faire deux déclarations, la première au nom du mouvement des non-alignés et un autre au nom de l'Ouganda. Monsieur le Président, tout d'abord, j'ai l'honneur de m'adresser à vous au nom du mouvement des non-alignés. Le texte complet de cette déclaration est disponible en ligne. Le mouvement remercie le président du conseil d'administration ainsi que le directeur général de leur rapport et prend note de la nécessité cruciale de renouveler le contrat social. Aujourd'hui, nous célébrons le 80^e anniversaire de la déclaration de Philadelphie qui a réformé la justice sociale mondiale, mais nous restons engagés pour ces principes en tant que mouvement des non-alignés. Les membres du mouvement condamnent fermement l'agression militaire israélienne illégale de la bande de Gaza, les attaques aveugles contre les civils palestiniens, les objets civils, le déplacement forcé de la population palestinienne et appelle à un cessez le feu immédiat et humanitaire et durable. Nous avons hâte de mettre en place une coalition mondiale pour la justice sociale, une initiative qui vient à point nommé pour renforcer la coopération et la solidarité en matière de promotion du travail décent et de la justice sociale. Cette initiative peut continuer à renforcer la collaboration au sud-sud, nord-sud et triangulaire et promouvoir, préserver et réformer le multilatéralisme et respecter pleinement les principes du droit international, ainsi que les principes reconnus au niveau international, dans la perspective de renforcer la coopération pour répondre aux menaces et aux défis auxquels font face les pays en développement et ainsi que en matière de développement économique et de progrès social. Nous restons préoccupés par les défis majeurs en matière d'emploi et le manque très répandu de travail décent, qui concerne en particulier les femmes, les enfants et les jeunes. Pour une véritable justice sociale, il est nécessaire de continuer à lancer un appel pour un abandon immédiat et complet de toutes les mesures coercitives unilatérales. Enfin, les membres du mouvement réaffirment leur engagement pour la justice sociale et appellent les mandants de l'OIT à mettre à jour les contrats social dans un esprit de solidarité et d'inclusivité. Je vous remercie. Je vais maintenant passer à la déclaration au nom de l'Ouganda. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Vice-présidents, Monsieur le directeur général, Mesdames et Messieurs les délégués, l'Ouganda reprend à son titre la déclaration du mouvement des non-alignés. Je félicite le président et le vice-président de cette session de leur élection. Je remercie le président du conseil d'administration et le directeur général de leur rapport. Cette Conférence se tient dans un contexte de de polarisation politique global ; d'instabilité géopolitique et de situation environnementale extrême, des défis qui ont un impact le plus fort sur les femmes et les travailleurs. L'Ouganda est engagé pour le contrat social parce que nous sommes convaincus que nous avons la responsabilité de garantir que nos citoyens aient accès aux services de base et à la protection sociale et à l'emploi. À cette fin, mon gouvernement a mis en place différents programmes sociaux-économiques. Quelques détails. Éducation primaire et secondaire gratuite dans les écoles du gouvernement. Ensuite, programme de création de valeur visant à fournir des capitaux à des coûts adéquats pour les entreprises détenues par les femmes, les jeunes et des agriculteurs, ce qui permet d'attribuer environ 2 milliards de dollars américains pour les services de production agricole chaque année. Par exemple, le modèle de développement des paroisses fournit des bourses au niveau des ménages pour une meilleure intégration

économique. Notre programme actuel « Growth » soutient les femmes entrepreneuses avec 217 millions de dollars pour le développement des services et l'accès à un capital abordable à des taux d'intérêt de 10 pour cent par an pour leur permettre de développer leurs entreprises. Nous avons également des bourses de 50 millions par année pour des personnes avec handicap, un fonds de sécurité sociale, un fonds d'assistance sociale pour les personnes de plus de 80 ans, nous avons des bourses pour les étudiants universitaires, un programme de développement des compétences techniques pour développer les apprentissages et permettre aux personnes concernées de développer leurs propres entreprises. Lorsque nous mettons en œuvre ces programmes, nous avons toujours à l'esprit les droits de l'homme fondamentaux, l'égalité des chances et l'action positive pour tous les groupes vulnérables. Il est essentiel de renforcer la coopération nord-sud, sud-sud et triangulaire pour soutenir les programmes nationaux visant à éradiquer la pauvreté et la faim, et ainsi qu'à mettre en œuvre les engagements pris dans la déclaration de Philadelphie. De plus, il faut une solidarité mondiale et une responsabilité partagée avec les pays en développement qui doivent être soutenus par un commerce plus équitable, une architecture financière réformée et des investissements qui peuvent accélérer la transformation sociale et économique. Finalement, je réaffirme l'engagement de mon gouvernement pour un nouveau contrat social et je réaffirme notre volonté de soutenir le directeur général par l'aide de notre gouvernement, je vous remercie.

Mr Ali bin Samikh Al Marr

Gouvernement (Qatar)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs, que la salutation de Dieu soit sur vous toutes et tous. Je prends la parole au nom du conseil de coopération du Golfe qui représente les Émirats arabes unis, le Bahreïn, l'Oman, l'Arabie saoudite, le Qatar et Koweït. Permettez-moi de féliciter le président de la Conférence, ainsi que les vice-présidents de leur élection. Nous leur souhaitons beaucoup de succès dans leur travail. Nous avons pris connaissance, Mesdames et Messieurs, du rapport du directeur général et il nous semble qu'il parle de justice sociale pour la deuxième année consécutive et c'est une excellente idée parce que c'est la pierre de voûte de l'OIT, et ce rapport a mentionné l'importance d'un nouveau contrat social et les raisons pour lesquelles un tel contrat est nécessaire. Les représentations tripartites soulignent le l'importance du dialogue social et permettent aux trois parties, aux trois mandants de mettre en œuvre la justice sociale. La justice sociale est essentielle et les environnements de travail insalubres signifient qu'il n'y a pas de justice sociale. Cette organisation a été créée il y a plus de 100 ans et nous devons revoir la justice sociale sur le terrain pour comprendre de quelle manière elle a été mise en œuvre sur le plan législatif et de l'adoption de normes. Nous savons que l'OIT, avec sa structure tripartite, a fait des avancées dans ce domaine et nous avons pu transmettre les intérêts de différentes parties d'une manière remarquable. Cela rend l'OIT différente d'autres organisations. Dans ce rapport, nous avons vu qu'il y a une explication claire des défis énormes sur lesquelles nous devons travailler, devons travailler ensemble avec tous les pays, avec les organisations internationales, d'une manière plus concertée pour avoir un

véritable impact pour que le changement soit plus fort et pour que nous puissions faire face à la réalité, une réalité complexe. Nous savons que le changement climatique, les progrès technologiques, le secteur informel ainsi que la crise de la dette ne sont qu'un échantillon des problèmes qui menacent le contrat social. Au conseil de coopération du Golfe, nous concertons nos efforts pour un environnement sain pour les travailleuses et travailleurs sur la base du travail décent et d'une transition juste. Nous avons adopté des meilleurs programmes pour garantir la protection sociale. Nous voudrions informer sur le programme que le conseil de coopération du Golfe a adopté pour les salaires décents et des efforts que nous déployons pour l'appliquer. La semaine dernière à Doha, nous avons eu le premier cycle de dialogue Doha. C'est un dialogue entre les pays du conseil, la Jordanie et des pays africains qui envoient de nombreux travailleurs migrants. Nous avons mis en place un mécanisme volontaire pour aborder le statut de ces travailleurs à la fois dans les pays de destination et dans les pays de départ. Nous avons mis en place un mécanisme de mise en œuvre au sein du conseil. Nous l'avons adopté en 2008 et nous le mettons en œuvre au niveau régional. Nous remercions l'OIT pour tous ses efforts pour le lancement de l'alliance mondiale, et nous estimons que cela permet à toutes les parties tripartites de bénéficier de l'expérience de chaque pays, et nous espérons que l'avenir sera un avenir meilleur sur la base de notre travail, et que cette conférence atteindra ses objectifs que vous soyez toutes et tous salués, je vous remercie.

Mr Masahisa Miyazaki

Gouvernement (Japon)

Merci, Monsieur le Président, merci Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs. Je suis Miyazaki Masahisa, ministre d'État de la santé et du travail et du bien-être du Japon. Je suis ravi de m'exprimer au nom du gouvernement du Japon aujourd'hui. Tout d'abord, je voudrais remercier le directeur général d'avoir publié un rapport ambitieux. Le Japon a déjà annoncé son intention de participer à la coalition mondiale pour la justice sociale à l'invitation du directeur général et nous avons le plaisir de jouer un rôle dans le groupe de coordination pour parvenir à des résultats pertinents. Le Japon continuera à soutenir l'initiative. Comme cela a été mentionné dans le rapport, l'OIT a travaillé à la protection des droits des travailleurs depuis plus de 100 ans. Le Japon est membre de l'OIT depuis la création de l'organisation et nous assumons une grande responsabilité dans l'administration de l'OIT depuis longtemps en tant que membre du conseil d'administration. Nous avons également joué un rôle proactif dans les activités de l'OIT en tant que troisième plus grand contributeur, nous partageons également les valeurs de l'OIT. La région Asie-Pacifique est une région cruciale avec le plus grand nombre de travailleurs au monde et c'est un honneur que le Japon puisse jouer un rôle important pour faire du travail décent une réalité dans la région. Comme cela a été dit dans le rapport, plusieurs approches doivent être prises en tenant compte des changements de notre époque, comme les progrès technologiques et les changements démographiques. Le Japon continuera de redoubler d'efforts pour travailler en étroite collaboration avec l'OIT. Comme bon nombre d'entre vous le savent, le Japon est confronté à un vieillissement rapide de sa population et une

baisse des taux de natalité, 30 pour cent de la population a plus de 65 ans et nos sociétés sont influencées par les changements démographiques. Dans une telle situation, le gouvernement du Japon estime qu'il est important d'être sûr que les personnes ayant des caractéristiques différentes puissent contribuer en tant que membres du marché de l'emploi en fonction de leurs souhaits et de leurs capacités, peu importe leur genre, leur âge et d'autres facteurs. Pour maintenir une main d'œuvre adéquate alors que la population du pays décline, notre pays prend différentes mesures. Par exemple, les entreprises doivent être sûrs que leurs employés ont des opportunités d'emploi jusqu'à l'âge de 65 ans. Les entreprises doivent également redoubler d'efforts pour prévoir des opportunités pour les employés qui souhaitent travailler jusqu'à l'âge de 70 ans. Cela permet de maintenir un environnement de travail pour les adultes plus âgés qui souhaitent continuer à travailler. Le Japon a pris des mesures pour soutenir les enfants et encourager la natalité. En termes de politique d'emploi, le gouvernement a promu différentes initiatives pour que les hommes et les femmes puissent concilier vie professionnelle et vie familiale, par exemple réduire les longues heures de travail, encourager les hommes à prendre des congés parentaux et les mesures de flexibilité d'horaires. Nous soutenons également les travailleurs qui participent au programme d'éducation et de formation. Être capable de travailler est une bonne chose. Nous créons une société dans laquelle les adultes âgés puissent avoir un emploi en fonction de leurs souhaits, comme les jeunes. En même temps, le gouvernement met en œuvre des politiques pour lutter contre le déclin de la population dans le domaine du travail. Nous sommes l'une des nations les plus vieillissantes au monde, le Japon, est donc prêt à contribuer en partageant ses efforts politiques avec d'autres membres. Je voudrais que vous puissiez profiter de l'expérience du Japon, nos succès et nos échecs à l'heure de déployer des politiques dans vos propres pays. Au sein de notre pays, le gouvernement japonais accorde une grande importance au dialogue avec les travailleurs, les organisations de travailleurs et les organismes d'employeurs. À l'extérieur, nous ne ménagesons aucun effort pour mieux comprendre chaque pays grâce à des débats et des colloques. Au nom du gouvernement du Japon, je m'engage à relever n'importe quel défi dans le monde du travail tel que décrit par l'OIT. Je vous remercie de votre attention.

Dr Arshad Mahmood

Gouvernement (Pakistan)

Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs, salam aleikoum, bonjour à tous, permettez-moi de vous saluer au nom de la population du Pakistan. Nous nous apprécions grandement la présentation du rapport du directeur général lors de cette Conférence. Ses réflexions résonnent avec le paysage socio-économique du Pakistan, en insistant sur la nécessité de revitaliser le contrat social pour lutter contre les défis contemporains, à savoir l'inégalité, l'insécurité et l'injustice. Le Pakistan est à la tête d'un nouveau voyage pour promouvoir le développement socio-économique. Nous mettons l'accent sur la croissance et la durabilité inclusive en tenant compte du défi que représente le changement climatique, et nous restons fermes dans notre souhait de renforcer les filets de sécurité sociale. Au cœur de nos travaux, il y a l'élargissement des programmes de

protection sociale, en garantissant un réseau de sécurité pour les plus vulnérables d'entre nous. Nous donnons la priorité à la santé, l'éducation et le soutien financier, surtout pour les communautés marginalisées. Nous atténuons les effets des crises et nous encourageons la résilience. Le plus grand programme de sécurité sociale national, BISP, a été évalué comme un modèle fructueux et efficace. Monsieur le Président, l'institution des avantages pour les personnes âgées et le fonds du bien-être des travailleurs soutiennent le bien-être des travailleurs. Cela permet de fournir des pensions pour les travailleurs et nous prévoyons également le logement, l'éducation, les installations de santé et nous bâtissons des hôpitaux et des écoles. Ces deux institutions permettent de garantir une meilleure sécurité sociale et de meilleures conditions de travail pour les travailleurs et leurs familles. Récemment, nous avons consolidé et simplifié la législation du travail, Monsieur le Président. Nous avons augmenté leur portée pour couvrir des groupes qui en étaient exclus, ce qui a garanti une couverture pour les travailleurs domestiques et d'autres, qui jusqu'à présent, ne disposait pas de ses droits fondamentaux. Monsieur le Président. Les investissements dans les programmes de renforcement des compétences sont essentiels. Cela permet d'équiper la main d'œuvre avec les compétences nécessaires pour le marché international. Grâce à la collaboration avec les organisations internationales, les pays hôtes, nous garantissons que nos travailleurs sont bien préparés et bien soutenus en facilitant le recrutement juste et la migration sûre. Grâce à des mesures politiques et législatives, nous alignons notre législation nationale sur les normes du travail international, en soulignant notre engagement pour respecter les droits des travailleurs et encourager les relations harmonieuses. Récemment, nous avons convoqué un comité consultatif tripartite fédéral, ce qui montre notre engagement vis-à-vis du dialogue social. Six nouvelles ratifications sont prévues pour 2024 et 25, notamment les conventions sur le travail forcé et le travail maritime. Nous avons donc renforcé notre engagement pour garantir le respect des droits des travailleurs et des normes internationales. Monsieur le Président, nous avons l'intention de convoquer une conférence nationale tripartite très prochainement en mettant l'accent sur la santé et sécurité au travail. Nous espérons une bonne participation des parties prenantes et de bons résultats garantissant que les conditions de santé et sécurité au travail sont respectées dans différents secteurs. Nous avons également participé activement à la coalition mondiale pour la justice sociale. En tant que premier État membre de l'OIT où les trois mandants, gouvernement, employeurs et travailleurs ont rejoint la coalition mondiale, nous soulignons notre engagement pour promouvoir la justice sociale. Le lancement d'une coalition nationale pour la justice sociale renforce également notre engagement et nous anticipons une contribution à la coalition mondiale, et au forum d'inauguration prévu le 13 juin. Le Pakistan reste engagé dans sa recherche de transition juste en insistant sur la création d'emplois, la protection sociale, le développement du capital humain et le respect des normes fondamentales du travail. Nous sommes alignés sur nos objectifs et nous nous réjouissons des efforts collectifs avec le directeur général de l'OIT pour renforcer les objectifs de justice sociale pour tous. Je vous remercie.

Mme Elly Rosita Silaban

Travailleur (Indonésie)

Je m'exprime au nom des travailleurs de l'Indonésie. Je voudrais commencer par remercier le directeur général de son rapport intitulé « Vers un nouveau contrat social ». Nous avons maintenant besoin d'un nouveau contrat social entre les travailleurs, les gouvernements et les entreprises, basé sur le respect des droits de l'homme, y compris les principes et droits fondamentaux au travail. Nous, les travailleurs indonésiens, soutenons pleinement le rapport du directeur général. Dans le cadre de l'accélération de l'intégration économique et le remaniement du marché du travail, la formulation de politiques est essentielle et la participation des partenaires sociaux est essentielle dans cette formulation également. Nous devons recadrer notre contrat social en utilisant le dialogue social. Je suis d'accord avec le rapport concernant les défis auxquels nous sommes confrontés, en tentant compte de la tendance au déclin de la négociation collective dans de nombreux endroits. L'efficacité du dialogue social dépend pourtant de l'existence de représentants forts des syndicats et donc la capacité de participer au dialogue social. L'une des causes de ce problème est la perception selon laquelle la main d'œuvre bon marché permettra à un pays de se développer de manière durable. Le travail précaire est utilisé comme un avantage comparatif pour attirer des investissements directs étrangers. Mais ça ne permet pas au peuple de prospérer. Notamment, il y a le cas de la loi omnibus en Indonésie qui ne respecte pas les normes de l'OIT. C'est un exemple de ce cas de figure. Lors de l'élaboration de la législation sur la création d'emplois, le gouvernement n'a pas consulté les syndicats. Aujourd'hui, les syndicats continuent à faire entendre leur voix contre cette législation sur la création d'emplois. Le comité a demandé au gouvernement de bénéficier de l'assistance technique de l'OIT, notamment en ce qui concerne la réforme de la législation du travail, y compris la législation sur la création d'emplois, en impliquant les partenaires sociaux pour garantir le plein respect des obligations au titre de la convention en loi et en pratique. Je remercie le directeur général de son soutien sans faille au mandants tripartite en Indonésie. J'ai eu l'honneur de rencontrer officiellement le directeur général samedi dernier dans son bureau et je lui ai transmis les aspirations et les attentes des travailleurs indonésiens en ce qui concerne les conclusions de la CAN en 2023. À cet égard, je remercie également la CSI Asie-Pacifique et ACTRAV qui ont rendu cela possible. En outre, le moment est venu de revoir le rôle de la régulation du travail aujourd'hui. La situation sur le marché du travail s'est développée fortement ces dernières décennies. Les cadres législatifs, eux, n'ont pas suivi cette évolution. Par exemple, la législation du travail n'est pas efficace pour protéger les formes atypiques d'emploi et donc la protection sociale durable pour les travailleurs dans le cadre de l'économie des plateformes est essentielle. Voilà pourquoi nous avons besoin de justice sociale. Les travailleurs indonésiens continueront de soutenir la restauration de la démocratie au Myanmar. Les travailleurs indonésiens sont fermement solidaires avec la Confédération des syndicats du Myanmar, CTUM, les travailleurs du Myanmar et la population du Myanmar dans leur combat pour réclamer la paix, la justice et la démocratie dans leur pays. Nous soutenons fermement la paix, la liberté et l'autodétermination du peuple palestinien. En outre, nous exhortons les dirigeants syndicaux partout dans

le monde à être solidaires avec les syndicats palestiniens et les travailleurs palestiniens. En ces temps difficiles, nous prions les dirigeants du monde à mettre un terme à cette occupation brutale et inhumaine. Enfin, je voudrais conclure mon discours en vous assurant que nous, les syndicats indonésiens resteront actifs et impliqués dans les activités de l'OIT, je vous remercie de votre attention.

Mr Ahmed Ali Abdelrhman Mohamed Elnour

Gouvernement (Soudan)

Monsieur le Président de la Conférence, Monsieur le Président du conseil d'administration, Mesdames et Messieurs membres des délégations, je vous adresse mes salutations. Monsieur le Président, je suis heureux et honoré de participer aux travaux de la 112^e session de la Conférence internationale du travail et je m'adresse à vous au nom du gouvernement, et je vous félicite à l'occasion de votre élection à la présidence des travaux de la Conférence et nous vous souhaitons un plein succès dans votre tâche. Mesdames et Messieurs, Monsieur le Président, cette session se tient alors que nous connaissons nombre de défis et de crises au niveau mondial. Il est important de faire face aux nouveaux défis. En effet, nous discutons des questions techniques et cette session se tient plus d'un an après la révolte qu'a connu mon pays, qui a affecté le gouvernement, les travailleurs et les employeurs. À cet égard, nous saluons le rapport du conseil d'administration et nous remercions le conseil d'administration des travaux dont il s'est acquitté entre 2023 et mars 2024. Nous saluons également le rapport du directeur général présenté à cette session de la CIT et qui porte le titre « Vers un nouveau contrat social ». Nous saluons également l'annexe du rapport, à savoir la situation des travailleurs des territoires arabes occupés. Nous saluons également la tenue d'une session spéciale pour discuter de la situation des travailleurs en Palestine et l'agression à Gaza, cette agression qui a eu des répercussions négatives sur les travailleurs et les familles. Le respect des droits des travailleurs est important pour l'instauration de la justice sociale. Nous appuyons par ailleurs un nouveau contrat social ainsi que les normes du travail afin d'instaurer une paix mondiale, régionale et nationale, car il est important d'instaurer une paix juste et durable si elle ne se fonde pas sur la justice sociale. Il est par ailleurs important d'adopter des politiques et des stratégies afin de réduire la pauvreté, dans le cadre de la stratégie de l'OIT qui est fondée sur les normes du travail, pour ce qui est de la politique de l'emploi et des salaires. Nous croyons fermement au droit de la négociation collective, conformément à la convention 87 qui a été adoptée dans mon pays. Le contrat social nécessite la bonne gouvernance avec le consentement de toutes les parties concernées. Nous pensons qu'il est important de créer des emplois qui prennent en considération les nouvelles technologies, notamment dans mon pays qui connaît une révolte et une agression contre notre peuple, et nous souffrons d'un grand nombre de déplacés dont le nombre dépasse 9 millions, ce qui représente le tiers des travailleurs, notamment du secteur privé. Les PME, elles, souffrent d'un manque de ressources et il est important de leur assurer les ressources, afin que les PME puissent être durables et profiter de la technologie numérique et réduire les effets négatifs de l'utilisation de la technologie, de l'intelligence artificielle. Il est également important de réduire les obstacles de cette technologie pour les

travailleurs, notamment dans les pays en développement. En dépit du progrès que nous avons réalisé depuis que l'organisation se penche sur les dangers biologiques, ces dangers continuent de menacer la santé des travailleurs ainsi que pour l'investissement et le commerce au niveau mondial. À titre d'exemple, nous citons la pandémie de COVID 19. Dans mon pays, nous faisons face à un nombre de dangers biologiques en raison de la guerre, ce qui a causé des épidémies et nous espérons que lors de cette Conférence, nous accorderons une grande importance à ces dangers biologiques et nous espérons adopter des normes afin de réduire les dangers biologiques. Monsieur le Président, les principes et droits fondamentaux au travail sont une question importante, nous avons besoin d'un plan solide afin de mettre en œuvre les décisions que qui seront adoptées, notamment en raison des guerres, de l'instabilité et les changements climatiques. Nous devons également renforcer le dialogue social. Pour ce qui est de l'économie numérique et les services à la personne et du soin, il est important d'améliorer les conditions de travail. Nous espérons que le Soudan obtiendra le soutien technique de l'organisation pour ce qui est de ces différents besoins, notamment qu'il souffre d'un conflit grave. En conclusion et au nom du gouvernement du Soudan, nous remercions l'OIT d'avoir organisé cette Conférence qui est une grande opportunité pour nous afin d'échanger et nous espérons qu'une paix durable sera instaurée dans le monde. Je vous remercie.

Mme Gerelmaa Davaasuren

Gouvernement (Mongolie)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs. Tout d'abord, au nom du gouvernement et des représentants de la Mongolie, je voudrais vous saluer, Monsieur le Président, et vous féliciter très chaleureusement de votre élection à la présidence de cette session. C'est la 112^e session de la Conférence internationale du travail. Nous nous sommes réunis pour discuter d'une large palette de questions pertinentes pour l'amélioration du monde du travail et une économie durable et inclusive. Il est essentiel de d'aborder la question de la transition au gouvernement, de déterminer des priorités et de clarifier les rôles et la participation des partenaires sociaux. Monsieur le Président. En 2020, le parlement mongol a approuvé la vision 2050, une politique de développement à long terme qui vise à soutenir l'emploi, réduire la pauvreté et garantir une croissance durable sur le plan social et économique, avec un environnement de vie favorable. Ce document décrit les objectifs visant à créer des emplois productifs et décents, à encourager l'entrepreneuriat et encourager la créativité pour l'emploi. Notre politique d'État sur la santé et la sécurité au travail est fondamentalement axée sur la protection de la vie et de la santé des travailleurs et des employés dans tous les aspects, en particulier, le programme national de santé et de sécurité au travail a été mis en œuvre cinq fois depuis 1997, avec une mise à jour majeure en 2008 pour garantir des conditions sûres et favoriser un environnement de travail sain. Une loi spécifique en la matière a été mise en œuvre en 2008. Une révision de cette loi est en cours de développement, qui comprend des réglementations pour améliorer la gestion dans ce domaine. Malgré des activités nombreuses en matière de de santé et de sécurité au travail, les secteurs

de miniers, énergétiques et routiers ainsi que la construction ne voient pas de diminution des accidents industriels, des cas d'empoisonnement aigus et des maladies professionnelles. Dans le secteur minier ces accidents atteignaient 21,5 pour cent du total, 10,3 pour cent pour la construction et 10 pour cent pour le secteur du transport routier. Monsieur le Président, la Mongolie a ratifié 21 conventions de l'OIT, y compris huit conventions fondamentales. Par exemple, ces normes ont été mises en œuvre avec succès dans la législation nationale et nous travaillons par ailleurs à la ratification des conventions sur l'inspection du travail, la numéro 81 et 129. Récemment, le gouvernement de la Mongolie, avec ses partenaires sociaux, a élaboré et approuvé des lois majeures en matière de travail, de protection sociale comme la loi sur le travail et la loi sur le système de d'assurance sociale. Les objectifs décrits dans cette loi ont mené les organisations d'employeurs, d'employés et de gouvernement à signer l'accord d'État de 2023 à 2025, qui contient de nouveaux contenus de responsabilité et des interactions. Il est essentiel de protéger les citoyens aux faibles revenus, de renforcer la valeur du travail, de renforcer le salaire minimum et de passer à un système de salaire unifié fondé sur les résultats et la performance au travail. Les réformes de politique d'assurance sociale, la mise en œuvre accélérée de la loi sur le travail et d'autres efforts ont été couronnés de succès. Je voudrais également remercier l'OIT de son soutien dans ses activités. En 2021, Monsieur le Président, le parlement de la Mongolie a approuvé la nouvelle politique de revitalisation qui concerne différents domaines. En mettant en œuvre ces réformes, nous voulons accélérer la croissance économique post pandémie et renforcer le nombre de de d'emplois décents.

Mr Ishai Pollack

Employeurs (Israël)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, malheureusement, les organisateurs de cette Conférence et de nombreux membres de l'OIT ont oublié que la force et l'essence de cette Conférence résident dans les aspects professionnels concernant les relations de travail. Le 7 octobre, en tant qu'employeurs, nous nous sommes trouvés privés de vies autour du tissu des relations de travail. Une grande part de la population a perdu son lieu de résidence le long des frontières et tout le système économique de place de travail, d'entreprises et de services a été perdu. Contrairement à l'État d'Israël en tant que nation et à nous en tant qu'employeur de nombreux pays qui ont choisi d'attaquer l'État d'Israël sous les auspices de cette Conférence ne respectent pas les relations humaines, la dignité humaine, et cetera, violent sévèrement les droits humains et de manière régulière, y compris par des discriminations contre les femmes, l'exploitation des femmes et des enfants, les meurtres d'honneur, et cetera. La majorité de ces pays font l'expérience de coups fréquents qui entraînent des pertes de vie significatives dans leur propre population et au lieu de promouvoir leur propre pays sur le plan économique et social, ils glorifie la dictature et nuisent à leur opposition. Il suffit de regarder ce qui se passe en Libye, en Égypte, en Turquie, au Liban, en Iran, en Irak, en Syrie, et cetera. Un examen global de la situation mondiale montre que les employeurs israéliens continuent de payer les travailleurs étrangers beaucoup mieux que partout ailleurs dans le monde, avec des droits de retraite

versés directement aux comptes des travailleurs, comme cela est le cas avec les travailleurs israéliens. Ces mesures ont permis de contourner les intermédiaires palestiniens qui retiennent 30 à 45 pour cent des salaires des Palestiniens. En tant qu'employeur, nous sommes perçus injustement comme nuisant aux travailleurs palestiniens, alors que ces travailleurs palestiniens sont ceux qui sont trouvés parmi les meurtriers du massacre du 7 octobre, qui ont tué, enlevé d'autres travailleurs étrangers simplement parce qu'ils travaillaient pour nous, des employeurs israéliens. De nombreux pays sont heureux d'envoyer leurs travailleurs en Israël en raison de la protection des travailleurs. Nous continuerons de les accueillir dans le respect et nous allons continuer de protéger les droits des travailleurs et nous le faisons avec la volonté de travailler ensemble. L'Organisation internationale du travail est essentielle pour maintenir l'équilibre du tripartisme parmi les membres de l'organisation et je voudrais espérer qu'une telle organisation évite les attaques politiques et s'en tiennent strictement aux questions professionnelles dont nous sommes saisis. En tant que représentants des employeurs nous sommes contents que des otages aient pu être libérés, mais il y en a toujours 120 qui ne le sont pas. Chers collègues, en tant que représentant des employeurs et qui a dû mettre un terme à des relations professionnelles en raison de l'inadéquation personnelle ou professionnelle d'une personne, je voudrais dire, parle en israélien, en hébreu donc, ne pleurez jamais comme un bébé pour des fautes que vous avez commises comme adulte. Je vous remercie.

Mme Teresa Rodrigues Dias

Gouvernement (Angola)

Bonjour à toutes et à tous. Monsieur le Président de la 112^e session de la Conférence internationale du travail. Monsieur le président du conseil d'administration, Mesdames et Messieurs les ministres, les ambassadeurs, les délégués, Mesdames et Messieurs. Le protocole est observé, j'ai l'honneur encore une fois de prendre la parole devant cette illustre assemblée et je voudrais saisir l'occasion pour féliciter son Excellence Monsieur Alexei Buzu, ministre du Travail et de la protection sociale de la République de Moldavie de son élection ainsi que les trois vice-présidents. Au nom du gouvernement de l'Angola et de la délégation qui m'accompagne, ainsi qu'en mon propre nom, permettez-moi de transmettre mes salutations chaleureuses et fraternelles, et d'exprimer mes vœux de succès pour nos travaux. Monsieur le Président, les objectifs stratégiques qui inspirent l'institution de l'OIT sont fondamentales, essentielles et nous appellent toutes et tous à renforcer le travail décent et la justice sociale. Pour une justice sociale et la paix pour toutes et tous, nous continuons de montrer notre engagement à travers la coopération avec d'autres États et avec cette organisation ainsi que d'autres organisations des Nations Unies. Il y a de nombreuses crises dans le monde : des guerres, l'accélération des transformations économiques et structurelles, une augmentation de la pauvreté extrême, du nombre de travailleurs pauvres, d'enfants grandissant dans la pauvreté, de l'emploi informel, du chômage des jeunes. Nous devons lutter contre l'inégalité et garantir la dignité au niveau mondial. À ce titre, nous saluons le forum inaugural de la coalition mondiale sur la justice sociale en marge de cette Conférence internationale du travail. C'est très clairement une

occasion pour l'OIT de donner un nouvel élan et de formuler de nouvelles réponses, fondées sur le principe de la solidarité et de la démocratie économique. En ce qui concerne l'Angola, il réitère son engagement pour le programme de développement durable à l'horizon 2030, tout comme pour le programme de travail décent de l'OIT, ainsi que le programme de l'Union africaine pour 2063, ainsi que notre plan de développement 2023-2027. Nous voulons mettre en œuvre ces engagements. Nous voulons réformer notre système de planification à long terme appelé « Angola 2050 ». Cela va garantir le développement de notre pays sur la base de la justice sociale et de la paix, ainsi que du travail décent. Monsieur le Président, concernant la protection sociale obligatoire pour les travailleurs, nous avons adopté une série d'instruments légaux pour étendre la protection sociale obligatoire aux travailleurs dans des activités à bas rendement, notamment dans l'agriculture, la pêche et les activités et les services commercial de faible intensité. Nous avons créé des centres de formation professionnelles, 162 au nombre, ainsi qu'un institut national de formation. Avec l'ensemble des autres centres de formation professionnelles, il y en a au total 1 474. 808 mille jeunes et adultes ont suivi une formation. Plus de 30 pour cent d'entre eux ont déjà trouvé un emploi. Nous avons également un programme de modernisation de notre administration publique, et 112 mille travailleurs ont rejoint le marché du travail après leur formation, ce qui permet de renforcer la collaboration entre les entreprises et ces centres d'emploi. Il n'y a aucun doute que nous allons faire tout ce qui est en notre pouvoir pour mettre en lien les entreprises et les centre de formation. Pour garantir que le système réponde aux besoins du marché, et que nous puissions nous focaliser sur les besoins en formation du marché. Donc nous devons former des personnes qui soient en mesure de trouver un emploi sur le marché du travail. L'emploi des jeunes est l'une de nos priorités au niveau national. Nous avons un fonds national pour l'emploi, pour mettre en œuvre ces politiques. Au nom de ma délégation, en tant que ministre de l'Administration publique, du travail et de la sécurité sociale, je voudrais réitérer, une fois de plus, notre engagement ferme pour les objectifs de l'organisation dont les principes sont reflétés dans la constitution de la République de l'Angola et ainsi que dans son ordre juridique. Merci beaucoup.

Mr Akihiro Ichimura

Employeurs (Japon)

Je vous remercie. Merci de me donner la possibilité de m'exprimer ici en tant que représentant des employeurs du Japon. Le monde est confronté à des crises d'une complexité sans précédent. Des défis urgents incluent les problèmes du changement climatique, l'effondrement des écosystèmes, l'élargissement des inégalités et la reproduction des disparités, et la pauvreté des parents est transmise à leurs enfants. Les crises auxquelles nous sommes confrontés sont compliquées encore par des innovations technologiques comme l'intelligence artificielle générative et la biogénomie. dans cette situation. KEIDANREN, la principale organisation des employeurs du Japon, a promu la réalisation d'un cercle vertueux de croissance et de distribution et a proposé plusieurs mesures politiques. Premièrement en ce qui concerne la croissance, des solutions aux défis sociaux doivent être des moteurs de croissance. Un bon exemple est la transformation verte

qui vise à résoudre le problème du changement climatique. En outre grâce à une collaboration public - privé, nous travaillons à la création d'innovation, à l'augmentation de la productivité et au renforcement de la compétitivité industrielle en mettant l'accent sur la transformation numérique et la promotion des start-up. La distribution est aussi importante que la croissance. Voilà pourquoi KEIDANREN a insisté sur le fait que pour créer une classe moyenne importante, il est essentiel pour le gouvernement japonais, les travailleurs et les employeurs de travailler de concert de manière holistique et intégrée dans trois domaines politiques : les politiques macroéconomiques, la fiscalité et la sécurité sociale et les politiques en matière de main d'œuvre. Nous avons donc appelé les entreprises à répondre en augmentant les salaires, en insistant sur le fait qu'il s'agit d'une responsabilité sociale des entreprises. Dans ce cadre, il est particulièrement important d'augmenter les salaires dans les petites et moyennes entreprises, les PME, et d'améliorer l'environnement dans lequel elles sont actives. Pour changer l'attitude négative vis-à-vis de l'augmentation des prix dans la société KEIDANREN encourage les entreprises à participer à l'initiative gouvernementale de la déclaration des partenariats, qui vise à parvenir à une coexistence et à une coprosperité dans toute la chaîne d'approvisionnement. KEIDANREN accorde également une grande importance à la promotion des objectifs de la déclaration en tant que norme sociale. Le Président de KEIDANREN, Monsieur Tokura, a insisté sur le concept d'agir du point de vue social, et ce depuis qu'il assume son poste. Cela veut dire qu'il faut une perspective sociale dans l'économie de marché. Cela signifie que nous, les entreprises, sommes des institutions publiques de la société et nous devons contribuer à la société, en plus de dégager du profit. Nous sommes convaincus que ce concept permettra la réalisation d'un contrat social, comme cela a été souligné par le directeur général Gilbert Houngbo dans son rapport de cette année. La coopération tripartite est plus importante que jamais. KEIDANREN continuera à travailler pour la réalisation du cercle vertueux de la croissance et de la distribution grâce à des débats en profondeur et des efforts concertés avec les gouvernements, les travailleurs et les employeurs. Je vous remercie.

Mr Bassolma Bazie

Gouvernement (Burkina Faso)

Monsieur le Président, distinguées personnalités, veuillez recevoir les salutations distinguées de son excellence le capitaine Ibrahim Traoré, président du Faso, chef de l'État. Le préambule de la constitution de l'Organisation internationale du travail 1919 stipule clairement que, je cite, « Une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale ». Fin de citation. Cet impératif a été rappelé à la commémoration du centenaire de l'OIT en 2019 en ces termes, je cite, « Si tu veux la paix, cultive la justice ». Fin de citation. C'est par ces principes et valeurs de solidarité, de justice sociale et de paix édictée que le Burkina Faso a adhéré de façon souveraine à l'OIT le 21 novembre 1960. De cette date à ce jour, il a ratifié 44 conventions. Depuis 2015, une guerre de prédation baptisée terrorisme lui est lâchement imposée pour mieux piller ses richesses, face au mutisme presque général de la communauté internationale frisant l'insensibilité, voir la complicité de certains États. Et ayant davantage compris et retenu que la survie, la stabilité,

l'épanouissement et le progrès social véritable d'un pays ne découleront pas de tonnes de conventions ratifiées, encore moins d'une présence artificielle dans une foison d'organisations, le peuple burkinabé s'est résolument engagé et déterminé dans une lutte. Il consent les sacrifices à la hauteur du défi historique qui est la conquête de sa souveraineté pleine et entière. Car c'est à cette seule condition que nous vivrons libres et dignes. Je félicite le directeur général du BIT dont le rapport intitulé je cite « Vers un nouveau contrat social », fin de citation est non seulement interpellateur mais aussi et surtout confirme amplement cette analyse et vision du Burkina Faso. Encore faudrait-il que cela soit compris et vécu dans les faits par les dirigeants du monde en général et surtout ceux africains que nous sommes. Car ce sont encore malheureusement parmi nous, dirigeants africains, que certains semblent toujours mal assimiler et assumer les leçons de l'histoire sur la traite négrière, l'esclavage, la colonisation et le néocolonialisme, en continuant de se faire l'illusion suicidaire sur une condescendance d'un maître prétendant les affranchir. En effet, sur les bordures des océans flottent les corps sans vie de nos jeunes africains. Dans nos contrées, des médicaments sont convoyés pour tuer les patients et non les gènes des malades. Des tonnages d'aliments sont déversés sur le continent noir pour rendre malade et infertile. Des conventions et accords sont signés pour embrigader et aliéner, du chantage vil à travers des financements organisationnels pour tenter d'imposer l'homosexualité à nos pays, des dirigeants recrutés et entretenus pour être des vrais négriers de salon, et cetera. Et cela se joue jusqu'à la représentation au rabais des peuples africains dans des instances internationales, même en violant les principes simples et règles de décence. Si l'OIT veut survivre en tant qu'organisme spécialisé de l'ONU, ses mandats tripartites doivent courageusement s'assumer dans le sens plein des valeurs humaines anoblissant, notamment la dignité, l'intégrité et l'honneur. En attendant, le peuple burkinabé a conçu son contrat social prioritaire qui est en cours de mise en œuvre et décliné dans le plan d'action pour la stabilisation et le développement et articulé autour de la sécurisation de l'ensemble du territoire national, la réponse urgente, efficace et efficiente à la crise humanitaire, la promotion de la bonne gouvernance et la lutte contre la corruption, l'engagement des réformes politiques, administratives et institutionnelles en vue de renforcer la culture démocratique et consolidée, l'État de droit, la réconciliation nationale et la cohésion sociale et l'organisation d'élections libres, transparentes et inclusives. C'est désormais et uniquement dans ce sens de conquête de notre souveraineté que les ratifications de conventions, leur mise en œuvre et notre présence dans des organisations seront soumises à la décision souveraine du peuple et non pour complaire ou plaire à qui que ce soit. Nous saluons d'une part les peuples frères du Mali et du Niger avec lesquels nous formons l'alliance des États du Sahel, et d'autre part, l'ensemble des États partenaires dans le monde qui comprennent et solidarisent avec notre peuple dans son combat pour sa souveraineté pleine et entière, notre profonde compassion, solidarité et sincères condoléances au peuple iranien, russe et palestinien pour les instants douloureux vécus dans leur pays respectifs. Vive l'alliance des États du Sahel. Vive les peuples en lutte pour leur souveraineté. Vive le Burkina Faso, pays des hommes intègres, vive l'OIT, la patrie ou la mort, nous vaincrons. Je vous remercie.

Mme Sandra Major

Travailleur (Bahamas)

Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs les Présidents, Vice-présidents et collègues. Je viens à du Commonwealth Day Bahamas. Je représente le congrès syndical et les travailleurs des Bahamas. Je félicite le directeur général de son rapport complet et éclairant. Ce rapport a suscité pas mal de réflexion, d'empathie, d'appréciation et de gratitude. Monsieur le Directeur, en 2021, les Bahamas ont signé son deuxième programme de pays sur le travail décent, qui parle du contrat social entre le gouvernement, les travailleurs et les employeurs. Le gouvernement des Bahamas a augmenté le salaire minimal et a exprimé un intérêt pour introduire un salaire plus durable. C'est une bonne nouvelle pour tous les travailleurs et nous espérons que le gouvernement des Bahamas continuera à promouvoir un niveau de vie décent aux Bahamas. La justice sociale dans l'éducation sera fortement renforcée grâce à la législation sur les apprentissages nationale qui a été approuvée en avril 2024. Le programme soutient les opportunités pour les personnes de tous âges afin de continuer à se former, se reformer, se reconvertir et met l'accent sur les besoins qui évoluent en permanence sur le marché de l'emploi, puisque la technologie et l'intelligence artificielle ont changé l'éducation pour toujours. Merci à l'OIT de fournir un soutien technique aux Bahamas. Ces dernières années, nous avons vu une augmentation dans l'amélioration de la sécurité de l'emploi dans l'intérêt de nombreux travailleurs grâce à la signature d'un accord, au cours des deux années et demie de du mandat de cinq ans de notre gouvernement. Pour garantir que la justice sociale est appliquée, le gouvernement et les employeurs privés doivent agir conformément à la législation, en respectant les accords qui doivent tous être signés, les contrats et la législation en matière d'emploi. Il faut tenir dument compte de la section 29 de la législation en matière d'emploi. L'inspection du travail opérationnel est une priorité puisque nous sommes engagés à améliorer la santé et sécurité sur le lieu de travail. Le gouvernement des Bahamas doit tenir compte de la question avec le tribunal industriel qui n'a pas la capacité de faire appliquer ses propres décisions. Nous attendons la législation nécessaire et les amendements nécessaires pour résoudre ces préoccupations afin que les travailleurs du pays aient accès à la justice. Je note également que dans le rapport, l'accent sur le changement climatique et son impact sur les pays a été souligné. Le Bahamas a été mentionné lors de la COP 28, puisque notre Premier ministre a informé la communauté internationale de notre vulnérabilité, la nécessité de se protéger en tenant compte des ressources limitées et de l'impact du changement climatique sur l'emploi. Les Bahamas ont énormément d'intérêt dans la durabilité de notre pays et des mesures d'atténuation nécessaires pour faire face à aux impacts du changement climatique. Monsieur le Directeur, nous sommes reconnaissants que les Bahamas soit un pays où la gravité de ces questions est traitée par notre gouvernement. Nous, les représentants des travailleurs restant engagés à travailler avec les autres partenaires sociaux pour garantir que chaque personne aux Bahamas puisse vivre dans une société où la justice sociale n'est pas seulement un objectif, mais une réalité. Monsieur le Directeur général, félicitations encore une fois et chers collègues, bonne journée.

Mr Agni Deo Singh

Gouvernement (Fidji)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, bula vinaka, salutations. C'est un grand honneur pour moi de m'adresser à cette illustre assemblée aujourd'hui sur la question essentielle du renouveau du contrat social. C'est un sujet qui résonne avec nos aspirations communes pour les relations de travail et la justice sociale dans les travailleurs du monde entier. Nous nous réunissons ici conscients de la marque indélébile que laisse des pratiques équitables et justes en matière d'emploi sur les individus, les sociétés et de l'économie dans le monde entier. Dans un monde marqué par une évolution technologique rapide, des transformations économiques et une transformation des valeurs sociales, il est essentiel que nous adhérions à ces principes de justice sociale et que nous favorisions des relations d'emploi fondées sur la confiance, le respect et le dialogue ouvert entre les trois mandants. La base d'un contrat social revigoré dans notre monde du travail doit s'appuyer sur l'équité, l'égalité et la solidarité. Cela demande un effort concerté de toutes les parties impliquées, les mandants tripartites et la société civile pour garantir les droits inhérents et la dignité de chaque membre de la force de travail. Par ailleurs, ce contrat renouvelé doit être capable de résister aux transformations dans l'ère numérique. Nous sommes témoins de cette transformation et nous avons pour mission de créer un futur inclusif et durable pour ne laisser personne pour compte. Cette mission nécessite des investissements dans le développement des compétences, un apprentissage tout au long de la vie, un dialogue social robuste pour donner aux travailleurs les moyens de répondre aux défis et aux chances de l'économie numérique. Monsieur le Président, le gouvernement de coalition de Fidji a pris des mesures décisives pour la révision des lois du travail pour répondre aux exigences de l'OIT. Cela témoigne de notre engagement pour les normes internationales du travail, de notre recherche de la justice sociale et de la protection des droits des travailleurs dans notre nation. Je remercie l'OIT de son assistance pour l'examen et le réexamen des lois du travail de Fidji, conformément aux recommandations des comités de l'OIT et de l'accord tripartite de Fidji de 2016. La décision de se lancer dans cet examen en profondeur reflète la priorité partagée qui nous unit en tant que membre de l'organisation. En collaborant étroitement avec l'OIT, nous renforçons nos lois, nous garantissons le respect des normes internationales et nous défendons les valeurs de justice sociale au travail. Cette collaboration est un engagement renouvelé pour des pratiques équitables en matière de travail, la protection des droits des travailleurs et la recherche de relations industrielles harmonieuses à Fidji. Les contributions des conseillers auront sans aucun doute un impact sur la redéfinition des lois de de Fidji sur le travail pour garantir qu'elle reflète les meilleures pratiques actuelles et répondent aux recommandations des comités de l'OIT et de notre accord tripartite commun. Grâce à ces efforts conjoints, nous mettons la base d'un environnement du travail plus inclusif, plus transparent, plus orienté sur les droits pour toutes les parties prenantes. Monsieur le Président, le 29 avril 2024 est un jalon dans l'histoire de Fidji puisque nous avons salué le retour de la mission de contact direct de l'OIT après plusieurs années d'absence. Les dialogues constructifs avec les membres tripartites et d'autres parties prenantes essentielles soulignent notre détermination à

favoriser un environnement de travail harmonieux. En accueillant la mission, nous réaffirmons non seulement notre engagement à respecter les normes internationales du travail, mais nous démontrons aussi notre disposition à mener un dialogue sur le fond avec toutes les parties concernées. Les efforts conjoints du gouvernement, des employeurs et des travailleurs ont posé la base pour des échanges qui sont promis à des résultats bénéfiques pour les travailleurs de Fidji. Pour terminer, je réaffirme l'engagement de Fidji pour développer son travail sur la base de ces efforts pour faire de la justice sociale la base de la paix durable, de la prospérité partagée et de l'égalité des chances pour toutes et tous, Vinaka vakalevu et merci.

Mr Deogratius Bona Ndejmbi

Gouvernement (République-Unie de Tanzanie)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Vice-présidents, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs. Monsieur le Président de la 112^e session, c'est un honneur pour moi de m'adresser à cette conférence au nom de la République unie de Tanzanie. Permettez-moi de vous féliciter, Monsieur le Président et les Vice-présidents de la confiance et de l'honneur qui vous ont été confiés pour présider les travaux de notre Conférence. Monsieur le Président, permettez-moi également de saisir l'occasion pour vous transmettre les salutations chaleureuses et fraternelles de son excellence docteur Samia Suluhu Hassan, la présidente de la République unie de Tanzanie, et sous la direction de laquelle la Tanzanie connaît une transformation socio-économique rapide avec des résultats qui bénéficient à tout le pays. Monsieur le Président, ma délégation salue le directeur général ainsi que le secrétariat de l'OIT dans son ensemble pour leur excellent travail. Nous apprécions son rapport détaillé qui nous appelle à prendre des mesures décisives et identifie de nombreuses chances pour améliorer la qualité du travail dans le monde du travail. Nous avons pris des mesures pour améliorer l'administration des normes du travail, renforcer l'accès au développement des compétences à toutes et à tous, y compris pour les personnes souffrant d'un handicap, et renforcer le tripartisme ainsi que le dialogue social dans différents forums consultatifs et décisionnels. Monsieur le Président, dans ses efforts pour promouvoir un nouveau contrat social, la Tanzanie est sur le point de ratifier six conventions de l'OIT, y compris la 102, 121, 122, 189, ainsi que deux conventions fondamentales sur la santé et la sécurité au travail, à savoir la 155 et la 187. Monsieur le Président, avec la ratification de deux conventions fondamentales sur la santé et la sécurité du travail, la Tanzanie a développé en 2023 des réglementations sur la SSH et sur les équipements personnels de protection, ainsi que sur l'environnement de travail qui protège les travailleurs contre les dangers professionnels, y compris les dangers biologiques. Dans nos efforts pour renforcer la sécurité sociale dans le secteur privé, la Tanzanie, par le moyen du fonds national de sécurité sociale lancera un modèle révisé national pour le secteur informel. Ce programme sera lancé en 2024 et a pour but d'étendre la couverture de sécurité sociale au secteur informel, aux travailleurs dans ce secteur ainsi qu'aux personnes indépendantes afin de promouvoir un contrat social renouvelé qui permette à ces personnes de participer et de contribuer au fonds par des contributions volontaires. À travers son fonds de compensation

pour les travailleurs, la Tanzanie fait du contrat social d'une réalité puisqu'elle fournit une compensation adéquate et équitable aux employés et aux travailleurs, en cas d'accident et de maladie professionnelle ainsi que de décès. Le taux de versement de compensation est de 70 pour cent, ce qui dépasse le taux recommandé par l'OIT de 60 pour cent. Pour garantir les droits au travail, Monsieur le Président, la Tanzanie a mis en place la commission pour la médiation et l'arbitration pour la Tanzanie continentale et l'unité de gestion des différends pour Zanzibar. Ce sont des institutions spécialisées et indépendantes dont le mandat exclusif est de résoudre les différends au travail de manière rapide et équitable. Pour terminer, je voudrais réitérer l'engagement du gouvernement de la République unie de Tanzanie pour continuer à travailler avec l'OIT pour répondre aux déficiences en matière de travail décent dans notre pays. Nous saluons le soutien de l'OIT et nous vous appelons à poursuivre vos efforts pour un meilleur niveau de vie et un emploi pour toutes et tous. Nous sommes pour notre part engagés dans ces efforts, nous saluons les efforts de l'OIT et nous saluons également les efforts pour des meilleures conditions de vie et de l'emploi décent pour notre pays, déployés par l'OIT. Je vous remercie de votre attention, asante sana. Merci beaucoup.

Mr Akmadi Sarbassov

Gouvernement (Kazakhstan)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les participants, permettez-moi de vous saluer au nom du gouvernement de la République du Kazakhstan et de féliciter Madame Catelene Passchier, en tant que présidente de la Conférence. Le Kazakhstan soutient entièrement les appels de l'OIT à des actions concrètes pour garantir le travail décent et la protection sociale, ainsi que la protection contre les dangers biologiques. Nous saluons le rapport du directeur général, Monsieur Hounbo, « Vers un nouveau contrat social ». Ce document accorde une importance particulière à la justice sociale, ce qui est essentiel pour le développement durable. Le Kazakhstan soutient entièrement l'appel pour un nouveau contrat social. Nous sommes convaincus que seul des efforts communs nous permettront de répondre aux défis et de créer un avenir plus durable et inclusif pour tous. Nous voulons travailler avec l'OIT et la communauté des travailleurs et des employeurs pour cela. Pour le Kazakhstan, la question de la santé et de la sécurité au travail est une priorité. Nous remplissons les normes des 25 conventions de l'OIT que le Kazakhstan a ratifiées. Nous évaluons également l'opportunité de nous joindre à une série de conventions, y compris la 176, sur la sécurité et l'hygiène du travail dans les mines. Nous avons adopté en 2023 un code social. C'est un document législatif d'une très grande importance qui règle les relations sociales dans notre pays. Il comprend la sécurité sociale, la protection des droits des travailleurs et les services sociaux. Ce code garantit les droits des citoyens du Kazakhstan. Actuellement, le parlement se penche sur un projet de loi sur le perfectionnement de la sécurité des conditions de travail et des droits des travailleurs. Nous menons également des efforts actifs en matière d'inspection du travail, pour répondre aux conventions 80 sur l'inspection du travail et 129 sur l'inspection du travail dans l'agriculture. Nous avons adopté des documents stratégiques pour créer des places

de travail sûres et de qualité. Il s'agit du concept de développement du marché du travail pour 2024 - 2029 et le concept de travail sans danger 2024-2030. Nous avons mis en place un bureau du travail électronique qui permet de rechercher un emploi et du personnel. Dans le cadre du partenariat social, nous avons signé un nouvel accord général entre le gouvernement ainsi que les employeurs et les syndicats pour la période 2024-2006. L'objectif principal est de mettre en place des conditions favorables pour le travail, l'emploi et les garanties sociales des travailleurs. Avec le soutien technique de l'OIT, nous avons élaboré une feuille de route pour le soutien au travail digne. Dans le cadre de cette feuille de route, nous allons mener une analyse comparative de la législation kazakh en ce qui concerne le respect des normes de la Convention 102, notamment. Nous sommes convaincus qu'un marché du travail stable et équitable est la base d'une croissance économique durable et de la prospérité sociale. C'est pour cette raison que le Kazakhstan s'est joint à la coalition mondiale pour la justice sociale qui a pour objectif de mettre en place une paix durable en conformité avec les valeurs fondamentales. C'est les valeurs fondamentales que sont la dignité humaine et la liberté, l'égalité et l'égalité des chances pour tous. Pour terminer, je voudrais vous assurer que le gouvernement du Kazakhstan travaille pour l'amélioration d'une politique du travail social, l'égalité sociale et l'équité et la dignité du travail conformément aux normes de l'OIT. Je vous remercie de votre attention.

Mr Willis Rangel

Travailleur (République bolivarienne du Venezuela)

Mr Gilbert HOUNGBO, directeur général de l'OIT, Monsieur Alexei Buzu, que je félicite à l'occasion de son élection à la présidence de la 112^e Conférence internationale du travail, citoyens et citoyennes du monde, la République bolivarienne du Venezuela fait suite au rapport du directeur général qui appelle à un nouveau contrat social. Les travailleurs et travailleuses du Venezuela avons notre propre programme de la république pour établir une société démocratique, participative et protagoniste, multiethnique, pluriculturelle dans un État de justice fédérale et décentralisée qui consolide les valeurs de la liberté, l'indépendance, la paix, la solidarité et le bien commun, ainsi que l'intégrité territoriale et la loi pour cette générations et les futures. Nous garantissons le droit à la vie, au travail, à la culture, à l'éducation, à la justice sociale et à l'égalité, sans discrimination ni subordination aucune. Nous souhaitons promouvoir la coopération pacifique entre les nations et encourager l'intégration latino-américaine conformément aux principes de non-intervention et d'autodétermination des peuples. Nous partageons l'espoir du directeur général, notre espoir est dans les rues pour une nouvelle ère où l'on cesse d'exploiter les travailleurs. Nous demandons d'urgence cette nouvelle société mondiale avec le respect entre les nations et les populations, la juste distribution des richesses, la durabilité écologique de la production, où l'on désactiverait le compte régressif du changement climatique, où l'on consolide le monde multipolaire et le développement de différents centres économiques et alliances productives et commerciales libres, en promeuvent toujours le bien être des peuples. Voilà pourquoi, au Venezuela, nous avons débattu cette transformation qui compose le programme de gouvernement de la patrie 2025-

2031. Un héritage de notre commandant Chavez, notre patrie socialiste et bolivarienne a été attaquée parce qu'elle souhaitait mettre en avant le bien être de sa population. Les entreprises transnationales et leur visage visible des gouvernements des États-Unis et d'Amérique ont appliqué des mesures coercitives unilatérales, plus de 900 mesures que l'on appelle sanctions afin de pouvoir nous imposer par la force le changement de notre modèle économique et social. Nous sommes conscients que les Occidentaux ne lèveront pas les sanctions. Voilà pourquoi les travailleurs et travailleuses de la patrie ont rendu hommage au premier travailleur, le président Nicolas Maduro Moros. nous sommes à l'avant-garde productifs pour améliorer le bien-être du peuple vénézuélien et nous avons activé la production grâce au conseil productif des travailleurs et travailleuses de nos organisations syndicales. Nous avons également récupéré les revenus intégraux indexés des travailleurs et nous avons récupéré pleinement nos salaires. En parallèle, le gouvernement bolivarien est parvenu à des chiffres de contrôle de l'inflation record en plus de 20 ans, ce qui permet une meilleure protection des ressources vitales de notre classe ouvrière. Nous partageons l'avis du directeur général sur l'importance du dialogue social. Au Venezuela et nous avons été un exemple de débat ouvert avec tous les acteurs sociaux. Nous avons suivi les lignes de notre président Nicolas Maduro. Nous prions à l'OIT de demander la levée de toutes les mesures coercitives unilatérales contre la patrie. Notre patrie a été un modèle de participation démocratique avec 31 élections nationales en 25 ans de révolution, nous nous rapprochons de nouvelles élections qui se tiendront le 28 juillet. Des millions de Vénézuéliens pourront approuver la poursuite de notre révolution bolivarienne. Des forces politiques transnationales menacent notre processus démocratique. Il y a une menace de fraude électorale. Nous appelons la classe ouvrière et les peuples du monde contre cette nouvelle menace contre notre patrie. Le Venezuela demande de mettre un terme immédiatement au génocide contre le peuple palestinien pour pouvoir penser à un renouveau du contrat social pour les travailleurs des territoires arabes occupés. Notre révolution bolivarienne n'est pas une ennemie du peuple juif, mais nous serons toujours contre le nazionisme. Nous comprenons au Venezuela que nous tendons une main amicale aux peuples du monde, nous sommes pour un combat pour l'intégration latino-américaine et des Caraïbes comme l'ont fait les libérateurs en Amérique latine et le commandant éternel Hugo Chavez, que vive la patrie.

Mr Ahmad Soueidan

Gouvernement (Liban)

Merci Monsieur le Président. Nous voudrions répondre aux représentants des employeurs de l'occupation israélienne qui tue les enfants et qui pratique le mensonge afin que le monde ignore ses crimes à Gaza, qui seront un témoignage important pour nous jusqu'à ce que nous instaurions la justice. Nous condamnons également ces paroles à l'encontre de la CIT dont les séances ont mis en exergue ces crimes à Gaza et contre le Liban. Cela constitue un fardeau pour la conscience mondiale et pour l'humanité. Nous sommes surpris que le représentant des employeurs adresse des accusations et pratique un mensonge à notre rencontre alors qu'il commet des crimes contre le peuple palestinien et le peuple libanais. La

séance de jeudi dernier sur la Palestine a été une occasion qui a permis au monde entier de prendre connaissance de l'atrocité des massacres et des violations qui sont commises. Cela prouve que les employeurs de l'entité occupante sont complices avec les dirigeants politiques et militaires, afin d'écraser le peuple palestinien et lui nier son droit au travail, à la vie et à l'autodétermination. Merci Monsieur le Président.

Mr Alexei Buzu

Président (République de Moldova)

Mesdames et Messieurs les délégués, cela nous amène à la fin de notre liste des orateurs pour ce matin. Comme je vous l'avais annoncé au début de cette séance, la plénière se retrouvera cet après-midi à 14 heures 30, avec la présentation du rapport du comité des finances et l'adoption des deux résolutions qui découlent des travaux de ce comité. Le rapport a été publié sur le site web de la Conférence samedi, sous la côte 4A, je vous remercie de votre contribution et d'avoir respecté les règles de notre plénière et je déclare maintenant cette séance close. Je vous remercie.

Mr July Moyo

Vice-président gouvernement (Zimbabwe)

Prendre connaissance de notre liste des orateurs qui figure à l'écran, et qui est dans le programme du jour également. Le premier intervenant est Monsieur Ngouelondele, ministre chargé de la formation qualifiante et de l'emploi au Congo, vous avez la parole.

Mr Hugues Ngouelondele

Gouvernement (Congo)

Monsieur le Président, Excellences, Mesdames et Messieurs les ministres, distingués délégués. C'est un honneur pour moi de prendre la parole à l'occasion de cette 112^e Conférence internationale du travail, organisée sous le leadership du Directeur général, Gilbert Houngbo, à qui je transmets les chaleureuses salutations du président de la République du Congo, son Excellence Denis Sassou-Nguesso. Mon pays se satisfait de la poursuite par notre organisation commune, de son engagement en faveur de la promotion de la justice sociale et des droits des travailleurs dans le monde entier, afin de relever les défis d'ordre globale suscités par les inégalités sociales. Monsieur le Président, la 112^e Conférence se déroule dans un contexte marqué par des problématiques telles que la reprise postpandémique, l'impact des conflits géopolitiques, la transition vers des économies vertes et la transformation numérique. Ces challenges nécessitent pour tous les pays, tous les États membres de notre organisation, une réponse coordonnée pour promouvoir un travail décent et une protection sociale pour tous. La République du Congo, comme de nombreux pays, se remet encore des effets dévastateurs de la pandémie de COVID-19. Nous avons connu une perturbation significative des chaînes de production et de distribution, une augmentation du taux de chômage, particulièrement parmi les jeunes. Cependant, cette situation nous a donné l'occasion de réévaluer nos stratégies et de renforcer notre engagement pour améliorer les conditions de travail et promouvoir un développement économique durable. Dans cet élan, mon pays a dédié l'année 2024 à la jeunesse, avec en perspective de vastes chantiers. C'est ainsi que l'enquête sur la transition vers la vie active a permis de prendre plusieurs initiatives visant à améliorer la situation des jeunes. Elle devrait à terme créer environ 60 mille emplois, et le lancement de l'élaboration de la politique nationale de l'emploi avec l'appui de l'Organisation internationale du travail, en sigle OIT. Grâce à la coopération avec l'OIT, le Congo s'est doté de deux instruments essentiels pour promouvoir le travail décent. Il s'agit du programme de promotion du travail décent 2023-2026 et de la feuille de route 2023-2025, au titre de l'adhésion du Congo à l'Alliance 8.7. L'opérationnalisation de la caisse d'assurance maladie universelle vient de connaître une avancée significative, avec la tenue, en mai 2024, de la session inaugurale de son conseil d'administration. Monsieur le Président, mon pays qui vient d'être élu membre suppléant au conseil d'administration du BIT, a en outre manifesté son intérêt d'adhérer à la coalition mondiale pour la justice sociale, et attend beaucoup du forum de haut niveau qui se tiendra le 13 juin prochain. C'est pourquoi le Congo

reste résolu à construire un avenir du travail équitable, inclusif et durable en maintenant son engagement à continuer de travailler avec l'OIT et la communauté internationale, pour améliorer les meilleures conditions pour tous et promouvoir les droits fondamentaux au travail. Pour conclure, mon pays croit fermement que la coopération internationale est essentielle pour relever les défis mondiaux du travail. Dans la perspective du sommet mondial social prévu en 2025, le Congo en appelle à une solidarité accrue entre les États pour partager des meilleures pratiques et fournir un soutien aux pays les plus vulnérables. Je vous remercie de votre aimable attention.

Mme Aïssatou Abdoulaye Tondi

Gouvernement (Niger)

Monsieur le Directeur général du Bureau international du travail, Mesdames et Messieurs les ministres et chefs de délégations, Mesdames et Messieurs. C'est pour moi un insigne honneur et un réel plaisir de prendre la parole devant cette auguste assemblée annuelle du travail. À cette occasion, permettez-moi d'abord de vous présenter, Monsieur le Président, ainsi qu'aux autres membres du bureau, nos vives félicitations pour votre brillante élection à la tête des travaux de cette 112^e session, et vous assurer de tout notre soutien dans l'accomplissement de votre noble et exaltante mission. Je voudrais dans la même veine remercier Monsieur Gilbert Houngbo, Directeur général du BIT, pour son rapport complet ainsi que toute son équipe, tant au niveau central qu'au niveau régional et national, pour l'impressionnant travail poursuivi en vue de rendre le monde du travail meilleur à l'échelle de la planète. Monsieur le Président, ma délégation prend particulièrement note de l'importance du premier plan réservé dans le rapport à la nécessité d'un nouveau contrat social dans le contexte de la coalition mondiale pour la justice sociale, pierre angulaire de la vision du Directeur général pour l'avenir du travail. Nous relevons également avec beaucoup d'intérêt une baisse du chômage qui dénote d'une amélioration relative de la problématique de l'emploi, un an après la fin officielle de la pandémie de COVID-19 qui l'a durement marquée. Cependant, le manque d'opportunités d'emploi à l'horizon, relevé par ailleurs, malgré cette tendance positive du chômage et les inégalités persistantes sur le marché du travail, particulièrement dans les pays à faible revenu comme le nôtre, reste une préoccupation majeure pour nous en raison du nombre de plus en plus croissant de jeunes diplômés que nous enregistrons annuellement sur le marché du travail. Cette situation nous amène à reconnaître et à souligner la pertinence de notre thème de débat, ainsi que des questions inscrites à l'ordre du jour de cette 112^e session, notamment celle de la protection des travailleurs contre les effets du changement climatique et les risques biologiques de l'économie des soins, et des principes et droits fondamentaux au travail. Nous espérons que les discussions sur ces questions nous permettront de dégager des idées susceptibles de conduire à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques sociales judicieuses, inclusives, et justes qui tiennent compte des besoins réels de nos entreprises et des travailleurs qu'elles emploient, tout en favorisant une reprise durable. Monsieur le Président, en ce qui le concerne, le Niger s'est résolument engagé dans un processus de réforme et de transformation de son tissu industriel en vue de diversifier ses

productions et de relever le niveau de l'offre de l'emploi, particulièrement pour les jeunes et les femmes. Nous nous employons notamment à mettre en œuvre, dans le cadre du programme de résilience pour la sauvegarde de la patrie, adopté au lendemain des événements politiques du 26 juillet 2023, un vaste programme de protection sociale axé sur la promotion du plein emploi, la sécurité, et la santé au travail pour tous, et la lutte contre les inégalités sous toutes leurs formes. Ce programme cher à son excellence le président du conseil national pour la sauvegarde de la patrie, chef de l'État, le général de brigade Abdourahmane Tchiani, a pour objectif d'imprimer une nouvelle vision de développement endogène d'un Niger engagé à recouvrir sa pleine indépendance et sa souveraineté nationale, et à promouvoir un développement social profitable à tous les Nigériens. Sur cette base, nous réfléchissons à travailler étroitement et activement avec toutes les parties prenantes nationales pour qu'une compréhension exhaustive et une appropriation par tous de la coalition mondiale pour la justice sociale que nous comptons rejoindre, en vue d'une plus grande efficacité dans la mise en œuvre de ces objectifs. Dans cette optique, nous accordons une importance particulière au renforcement de la coopération technique avec l'OIT, et d'autres parties prenantes à cette vision, afin de ne laisser personne à la traîne à la matière. Monsieur le Président, pour finir, nous voudrions remercier tous ceux qui ont contribué à l'élection du Niger au conseil d'administration du BIT, et nous lançons un vibrant appel à l'ensemble des mandats tripartites de l'OIT pour une pleine adhésion aux propositions du Directeur général du BIT, comme tenu dans le rapport. Je vous remercie.

Mr Jung Sik Lee

Gouvernement (République de Corée)

Mesdames et Messieurs, Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs les délégués, comme le dit le rapport du Directeur général, « Vers un nouveau contrat social » les contrats sociaux existants qui ont soutenu le bien être individuel, et réalisé la coprospérité et la solidarité sont actuellement sous pression. Sous les vagues tumultueuses des changements socio-économiques, et y compris les transformations démographiques mondiales et les progrès technologiques, il y a un besoin croissant de protéger les travailleurs dans des positions vulnérables contre l'iniquité et l'inégalité. Je rejoins très fermement la vision du nouveau contrat social où les mandants tripartites s'engagent dans un dialogue solidaire, pour soutenir les travailleurs dans les positions vulnérables et réaliser la valeur de la coprospérité. En réponse à ces défis socio-économiques, les gouvernements coréens s'emploient à construire un marché du travail fondé sur la croissance et la coprospérité mutuelle pour garantir le bien-être de tous les individus qui travaillent, à l'aide de réformes en profondeur du marché du travail, visant à transformer la sensibilisation, les pratiques et les systèmes. Tout d'abord, le gouvernement promet des politiques destinées à garantir les droits humains et les droits au travail universels. Le gouvernement coréen veut renforcer ces programmes politiques dans de nombreux secteurs pour répondre aux défis sur le terrain, garantir que les travailleurs dans les positions vulnérables et des améliorations tangibles, et tout en améliorant le rôle du gouvernement pour fournir une protection et un soutien tout au long du processus. Le gouvernement veut

également mettre en place une base institutionnelle pour un soutien continu et systématique, pour notamment construire un système de communication pour recueillir les opinions des travailleurs qui ont du mal à s'exprimer, et pour renforcer le conseil des services d'éducation. Par ailleurs, nous renforçons l'inspection au travail pour lutter contre le retard dans le paiement des salaires, et d'autres problèmes. Nous promouvons également les discussions sur la mise en place d'un tribunal du travail pour un règlement plus rapide et efficace des différends en la matière. Par ailleurs, pour prioriser la protection des droits des travailleurs, nous mettons en place un système de prévention en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier pour les petites et moyennes entreprises, où des accidents sont proportionnellement plus fréquents. Ensuite, le gouvernement renforce les investissements dans les politiques de marché public du travail pour garantir un accès égal aux emplois. Comme le dit le rapport du Directeur général, le succès du contrat social dépend de sa capacité à offrir la justice sociale, grâce à un travail digne. Le gouvernement développe également les programmes de formation pour améliorer les chances d'emploi des parents. Troisièmement, le gouvernement étend les filets sociaux pour garantir une distribution équitable des fruits du progrès. Depuis son entrée en fonction, le gouvernement a mis en place un système d'assurance emploi et assurance accident pour les travailleurs indépendants et auto-employés. Pour répondre à la diversification des types d'emplois, le gouvernement examine régulièrement les conditions de travail. Finalement, le gouvernement promeut activement le dialogue social entre les différentes parties prenantes pour garantir une meilleure conciliation entre vie familiale et professionnelle. Comme le dit le rapport du Directeur général, le dialogue social tripartite est essentiel pour étendre le travail décent et répondre à la structure duale du marché du travail. En reconnaissance de l'importance critique d'un dialogue sur le fond, avec les travailleurs et les employeurs, le gouvernement coréen vient de mettre en place un marché du travail durable pour les générations à venir, grâce à une participation à une discussion active. Toutefois, nous rejetons fermement les méthodes de règlement des problèmes qui recourent à des moyens illégaux comme le pouvoir, la violence et les menaces. L'esprit de l'OIT tel que figurant dans les conventions 87 et 98 met en valeur les principes de liberté d'association. Toutefois, les actes de violence sont condamnés. La direction prise par le gouvernement coréen et sa réforme du marché du travail est très claire, il s'agit de créer des emplois où tous les individus qui travaillent sont respectés, travaillent dans un environnement sain, reçoivent une rémunération équitable et où les valeurs de coprosperité et de solidarité sont protégées. Nous allons continuer à mettre en place des emplois durables pour les générations à venir, je vous remercie.

Mr Oudet Souvannavong

Employeur (République démocratique populaire lao)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs, c'est un grand honneur que de prendre la parole devant la 112^e Conférence internationale du travail. J'aimerais féliciter l'Organisation internationale du travail pour ce qu'elle a fait et exprimer mon appui au rapport du Directeur général sur le thème « Vers un nouveau contrat social ». Ce rapport aborde nos sources de

préoccupation, l'inégalité croissante et les déséquilibres sur le marché du travail, qui ont une incidence sur la justice sociale. Il décrit une nouvelle vision de justice sociale par la promotion du travail social, pour lutter contre la persistance de l'injustice, des inégalités, de l'insécurité due à l'inflation croissante, ce qui découle également d'autres crises comme le changement climatique, les conflits et cetera. Ces difficultés ont eu des répercussions profondes sur notre pays, la RDP lao. Nous avons dû réduire les opérations pendant la COVID-19, ensuite il y a une récession mondiale et nous avons rencontré des difficultés en raison du changement dans les chaînes d'approvisionnement, de la baisse de la productivité, de la pénurie de main d'œuvre, la dépréciation de la devise, de la monnaie locale, tout cela a eu un impact sur le niveau de vie de notre pays. Les migrations de main d'œuvre illégales augmentent ce qui expose ces personnes à l'injustice et à l'insécurité. En tant que représentant d'une organisation officielle d'employeurs, qui appartient à la Confédération de l'ANAS des employeurs, nous avons travaillé à la mise en œuvre dans notre pays, de plans sur le travail et les questions sociales. Plan de cinq ans qui met l'accent sur des stratégies d'emploi pour promouvoir le travail décent, l'emploi des jeunes, et tout cela couplé avec la mise en place d'une législation sur le bien-être. Notre chambre de commerce prend des mesures également à l'appui de la reprise du secteur public, et des services sociaux en renforçant la production, les services pour sortir le pays du marasme économique. Toutes les questions liées au travail, et à l'emploi sont devenues pour nous prioritaires. Notre chambre travaille également à la promotion des micros et petites entreprises. Avec le soutien du gouvernement, la chambre donne des informations et dispense une formation aux MPME, surtout dans les zones rurales ou dans le secteur informel. Il s'agit de promouvoir l'emploi formel et la justice sociale. Nous participons activement également au dialogue social avec les mandants tripartites, en vue d'améliorer les conditions de vie des travailleurs. La protection sociale, le bien-être, les salaires, la planification du travail visant à répondre aux besoins, la santé et la sécurité au travail, les besoins du marché du travail, les pratiques commerciales, autant de questions qui nous intéressent. Nous avons créé des centres de promotion dès 2020, pour soutenir les programmes de formation professionnelle. Nous collaborons également avec différentes institutions gouvernementales, nous participons à l'amélioration des niveaux de vie des salariés, en définissant des salaires minimums. En outre, nous nous sommes engagés à lutter contre l'injustice sociale et à l'insécurité, et nous souhaitons réaffirmer notre détermination à lutter également contre l'esclavage et la traite des êtres humains. J'aimerais réitérer notre résolution à appuyer l'élaboration de différentes politiques visant à améliorer les conditions de travail partout dans le monde. J'en profite pour exprimer ma gratitude à l'OIT pour son soutien continu à notre organisation, entre autres. Merci, Monsieur le Président.

Mme Rivka Werbner

Gouvernement (Israël)

Bonjour à tous, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués. J'aimerais commencer par remercier Monsieur Gilbert Hounbo, Directeur général de l'OIT et vous-même, Monsieur le Président, pour la façon dont vous dirigez les

travaux de cette Conférence, et je vous souhaite plein succès. Monsieur le Président, depuis l'attaque lancée par le Hamas contre Israël le 7 octobre, des changements majeurs sont survenus sur le marché du travail. L'ampleur considérable de l'évacuation des communautés éloignées de leur lieu de travail dans le sud et le nord d'Israël ont créé des difficultés, difficultés que connaissent habituellement toutes les communautés de déplacés internes dans le monde. La suspension du système d'éducation pendant de longues semaines a eu de graves répercussions sur les parents qui travaillent, et les travailleurs qui se sont retrouvés en congés non rémunérés étaient surtout ceux qui avaient des revenus faibles. Monsieur le Président, presque 20 pour cent de la main d'œuvre était absent dans certains secteurs tels que la construction, l'agriculture et le tourisme, qui sont fortement tributaires de la main d'œuvre étrangère. De ce fait, le gouvernement a introduit des ajustements dans les prestations de l'assurance nationale afin de soutenir les populations vulnérables, et ceux qui étaient le plus touchés par les événements tragiques. En raison de l'absence de salariés, et de l'augmentation extrême des dépenses, l'économie dépend de plus en plus des progrès technologiques. Nous sommes conscients de la nécessité de protéger le marché du travail de l'injustice sociale, surtout en raison des licenciements de travailleurs non qualifiés. C'est la raison pour laquelle nos investissements dans une formation informatique en vue d'intégrer des communautés spécifiques telles que les juifs orthodoxes, ou les femmes arabes sur le marché du travail. En 2023 également, le ministre du Travail, Monsieur Ben-Tzur, a signé une ordonnance de prolongation qui définit une réforme fondamentale pour les travailleurs sociaux, notamment une augmentation continue des salaires allant jusqu'à 20 pour cent sur la base de l'expérience professionnelle, de la formation et de la promotion. Malgré les difficultés rencontrées, le marché du travail reste assez fort, les taux de chômage ont fluctué, mais d'une manière générale, ils sont restés faibles, ce qui traduit la résilience de l'économie. Nous saluons, Monsieur le Président, le travail de la commission normative sur les dangers biologiques, et attendons avec intérêt les conclusions. Le gouvernement d'Israël a promulgué des lois et réglementations dans le domaine des substances dangereuses et toxiques au travail, en plus de la tenue d'un registre des maladies professionnelles, en plus d'une base de données sur l'exposition des salariés à des facteurs préjudiciables, on trouve tous les textes d'exposition des travailleurs réalisés depuis 1960 avec une mise à jour quotidienne. Monsieur le Président, l'économie est une passerelle entre les gens et les pays. Je suis convaincue que des efforts conjoints nous permettront d'avancer pour faire face aux crises mondiales. Si nous mettons l'accent sur le travail décent et tirons parti au maximum du potentiel de toutes les parties concernées, nous aboutirons à une économie plus équitable et une meilleure société. Nous attendons avec intérêt des jours plus pacifiques dans notre région, qui nous permettront d'établir des relations économiques et des relations de travail de meilleure qualité avec nos voisins et ce dans l'intérêt de tous. Je vous remercie, Monsieur le Président. Merci, toda choukroun [foreign 27:36].

Mme Florence Bore

Gouvernement (Kenya)

Monsieur Alexei Buzu, Président de la 112^e Conférence internationale du travail, Monsieur Moyo, Vice-président, Monsieur Hounbo, Directeur général de l'OIT, Mesdames et Messieurs les ministres, représentants des travailleurs et employeurs, Mesdames et Messieurs les délégués. Le Kenya salue le rapport du Directeur général intitulé « Vers un nouveau contrat social ». Ce rapport met en exergue des pressions prédominantes sur le contrat social, et des déficits naissants dans la réalisation des obligations sociétales et communales envers les individus et les familles, ce qui remet en question nos responsabilités et devoirs respectifs les uns envers les autres, la compréhension de nos besoins respectifs, l'accès aux services, les possibilités en matière de protection sociale. Le rapport s'interroge également sur les règles qui s'appliquent aux relations que nous avons entre nous et les institutions de gouvernance. Dans le contexte de l'économie mondiale, le Kenya n'a pas d'expérience unique qui se démarquerait de ce que nous avons entendu jusqu'ici, ici. En fait, notre expérience ne diffère que dans l'espace et le temps. La trajectoire reste la même, le changement climatique, les technologies, l'intelligence artificielle, la géopolitique de l'époque ont eu un impact profond sur le contrat social, qui a rendu beaucoup de personnes vulnérables. Cela a également engendré la méfiance vis-à-vis de nos institutions publiques et cela a mis à l'épreuve la pertinence du tripartisme à la manœuvre. Pendant les dernières inondations, le Kenya a enregistré un grand nombre de décès, et perte de bétail également, destruction de biens, d'infrastructures, déplacements de personnes. À la fin de mai 2024, près d'un demi-million d'apprenants ne pouvaient pas reprendre leurs cours parce qu'ils devaient rester chez eux ou dans des abris temporaires après les pluies très fortes et les inondations qui ont ravagé le pays. Une évaluation conjointe effectuée par le gouvernement et les partenaires de développement, dont l'UNICEF, indique que 3 781 salles de classe ne sont plus appropriées pour les cours. 242 adultes et 73 enfants ont perdu la vie à cause des inondations et des glissements de terrain. Des maladies liées à l'eau et des maladies associées sont en augmentation constante. Monsieur le Président, ces enfants et leurs familles ont besoin d'une protection égale de la loi et sur ce point, je conviens qu'il est impératif d'urgence, d'avoir un nouveau contrat social. Monsieur le Président, la numérisation est l'un des moteurs du changement dans le monde du travail. L'adoption d'une technologie numérique au Kenya a annoncé l'accès à l'éducation, aux soins de santé, aux services bancaires, au commerce et à beaucoup d'autres services, ce qui permet à nos habitants d'améliorer leurs vies et leurs conditions de vie. Les pauvres, les populations rurales, les personnes âgées, cependant, restent défavorisées, en raison d'un accès limité aux plateformes numériques. En outre, Monsieur le Président, malgré une croissance des réserves de main d'œuvre et avec une augmentation de la demande de qualification à l'entrée, nous devons concevoir de nouvelles stratégies en matière de gouvernance et de politique pour garantir une répartition équitable des gains et des possibilités qu'offre la transformation numérique. Les travailleurs dans l'économie numérique n'ont pas de sécurité de l'emploi. Ils souffrent d'un accès limité à la protection sociale, pas de progression de carrière, ils n'ont pas également toutes les prestations et tous les droits dont ils devraient jouir pour s'organiser collectivement. Nous avons donc besoin d'un nouveau contrat social pour garantir la protection des travailleurs dans ce secteur. Le chômage des jeunes au Kenya reste très élevé, Monsieur le Président, parce qu'il

Il y a une mauvaise adéquation entre les qualifications et les besoins du marché du travail. Il y a également une évolution démographique, un système d'éducation qui ne met pas toujours l'accent sur les compétences techniques, ou la création d'emplois. Et puis, il y a des niveaux de pauvreté également importants, ce qui a engendré des pressions parmi les jeunes et les générations plus anciennes, et a déclenché également un certain nombre de maladies mentales chez les jeunes, qui souffrent d'un manque d'inclusion sociale. Il faut revoir les politiques en place, ainsi que les stratégies visant à promouvoir l'emploi des jeunes. Et pour ce faire, nous avons besoin d'un nouveau contrat social. Les conflits géopolitiques dans certaines parties du monde, par exemple entre l'Ukraine et la Russie, Israël et la bande de Gaza, l'instabilité dans la Corne de l'Afrique et l'est de l'Afrique et la région des Grands Lacs ont eu des répercussions négatives sur nombre d'économies dans le monde, et le Kenya ne fait pas exception. Il y a une augmentation des émigrants au Kenya ainsi qu'un mouvement de personnes à l'intérieur des États membres qui mérite qu'on s'intéresse à leur sort. Il est évident qu'il faut revoir le contrat social pour rééquilibrer les intérêts nationaux et étrangers en matière de travail. Sans revenir sur les déficits de travail décent, j'aimerais insister sur le fait qu'en tant que communauté mondiale, nous avons quand même beaucoup progressé depuis la déclaration de Philadelphie de 1944, et ceci est documenté. Toutefois, il y a encore matière à amélioration. On peut réduire les disparités, les inégalités au sein de nos populations, et réduire l'exclusion sociale qui menace notre tissu social et la stabilité de la société. Les politiques et institutions existantes sont mal armées pour réagir de manière appropriée aux transformations du monde du travail. En tant que communauté des nations, l'OIT doit mener une action collective délibérée et doit établir des ponts pour avoir des communautés cohérentes, pacifiques et durables. Pour conclure, Monsieur le Président, je dirais que nous ne pouvons pas continuer de discuter du travail décent et de la justice sociale sans renouveler le contrat social. Nous devons évaluer notre responsabilité collective en tant que mandat, nous devons redynamiser et reconfigurer les politiques et programmes existants en matière de travail et d'emploi, en vue d'une transition juste et du développement durable. À cette fin, j'invite le bureau du Directeur général de l'OIT à aider les États membres et la coalition de... [Président 36:13] *Veuillez conclure, Madame.* Donc je vous invite à renouveler le contrat social ; et aller au-delà de la ratification des normes internationales du travail. Merci de votre attention.

Mr Donat Bagula Mugangu

Gouvernement (République démocratique du Congo)

Monsieur le Président de la Conférence, ici représenté par le Vice-président, Monsieur le Directeur général du BIT, Mesdames et Messieurs les délégués. C'est un honneur pour moi de porter devant vous la voix de la République démocratique du Congo, qui, à travers son président de la République, son excellence Monsieur Félix Antoine Tshisekedi Tshilombo, et du peuple congolais en général, transmet à tous les délégués présents à ces travaux, ses chaleureuses salutations. Monsieur le Président, c'est aussi pour moi l'occasion de vous féliciter, ainsi que les membres du bureau pour votre brillante élection. Ma délégation se plaît à remercier le président du conseil d'administration et le Directeur général du BIT pour leurs différents

rapports sur lesquels nos espoirs vers un nouveau contrat social sont fondés. À travers ces rapports et leurs annexes, l'impact de la guerre sur le marché du travail et la détérioration de la situation humanitaire a grandement été soulignée. Il importe de relever qu'en sus de ce qui se passe en Palestine, en Ukraine, les pires occultés se passent actuellement dans la partie est de la République démocratique du Congo, où la dignité de plus de 20 millions de personnes est bafouée. Les droits fondamentaux au travail, dépouillés de toute raison d'être. Et tous les efforts en faveur du dialogue social anéantis par les ennemis de la paix. Je cite nommément le Rwanda et ses alliés à la quête éhontée des ressources naturelles en République démocratique du Congo. La RDC, mon pays, enregistre aujourd'hui le record mondial de près de 7 millions de personnes déplacées suite à cette guerre d'agression, où près de 5 millions de personnes sont déplacées et vivent dans des familles d'accueil et des camps de déplacés. Ces zones occupées sont marquées par d'importants déficits de travail décent, où ces travailleurs n'ont pas accès au droit de travail ni à la protection sociale, encore moins privés aussi également de l'accès au droit et aux services des soins pour eux-mêmes et leurs familles. Malgré ce contexte très difficile dans les zones occupées, de nombreux efforts ont été accomplis dans le monde du travail par mon gouvernement afin de mieux remplir le contrats social. Il s'agit notamment de la mise en place de structures de facilitation de la couverture santé universelle, de la réforme de la sécurité sociale tant dans le secteur public que privé, le raffermissement du dialogue social par l'organisation des élections syndicales dans toutes les entreprises, de toute nature, la réforme en cours des services publics d'emploi et de la formation professionnelle pour garantir l'employabilité des jeunes, la redynamisation de l'inspection du travail à travers le recrutement de plus de 2 mille jeunes inspecteurs, l'actualisation de la feuille de route en tant que pays pionnier de l'Alliance 8.7. Monsieur le Président, je ne peux terminer mon propos sans faire un vibrant appel urgent à vous tous, individuellement et collectivement, de vous engager auprès de la RDC pour la paix, élément essentiel pour une transition juste dans un monde du travail en perpétuelle mutation. Je vous remercie pour votre aimable attention.

Mr Mody Guiro

Travailleur (Sénégal)

Je vous remercie. Je vous remercie, Monsieur le Président. Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames, Messieurs les délégués. C'est avec un réel plaisir que je prends la parole à l'occasion de la 112^e session de la Conférence internationale du travail pour apporter la contribution des travailleuses et des travailleurs du Sénégal aux importants points inscrits à l'ordre du jour de la Conférence. Aussi, je voudrais, à l'entame de mon propos, transmettre nos félicitations au Président et au Vice-président de la Conférence, ainsi qu'au Directeur général de l'OIT, pour son diagnostic sans complaisance de la situation mondiale, mais aussi et surtout pour la richesse de son rapport et l'importance des documents soumis à notre attention. Monsieur le Président, nous avons parcouru avec beaucoup d'intérêt le rapport de monsieur le Directeur général, portant sur le nouveau contrat social, et partageons entièrement ses propositions pour un monde plus juste et plus solidaire. En vérité, la mondialisation n'a pas tenu ses promesses

de prospérité économique et de justice sociale. Pour l'écrasante majorité des travailleurs et des travailleuses et des populations dans le monde, elle a plutôt entraîné des niveaux historiques d'inégalités qui conjuguées à la numérisation et au changement climatique, présentent un certain nombre de problèmes préjudiciables à nous tous. Il s'agit notamment de l'affaiblissement des lois du travail et des droits fondamentaux au travail, des pratiques commerciales déloyales, de la financiarisation à outrance de l'économie et de la confiance aveugle placée dans la technologie pour résoudre les problèmes relatifs à l'organisation sociale et aux valeurs éthiques qui fondent les bases de notre société. La montée en puissance de l'automatisation, l'intelligence artificielle et l'individualisation, les inégalités, la précarité, le chômage de masse, la pauvreté, des phénomènes d'exclusion et le rejet des individus mettent en péril notre vie commune et pose de sérieux défis à tous les acteurs sociaux et institutionnels, et en particulier au monde du travail. Vous avez raison de le rappeler, depuis le sommet mondial pour le développement social de 1995 à Copenhague, que le monde cherche la voie pour réaliser le contrat social inclusif, favorable à l'établissement d'une véritable justice sociale, gage d'une paix universelle et durable. D'autres sommets sont se sont succédé, Monsieur le Président, en 2000, avec des objectifs du millénaire pour le développement, en 2015 avec le programme de développement durable à l'horizon 2030, articulé autour de 17 objectifs tous aussi importants pour la réalisation de meilleures conditions de vie dans le monde. Cependant, à quelques années de 2030, nous devons reconnaître que les engagements et les objectifs ne sont pas encore atteints, d'où l'impérieuse nécessité d'accélérer la cadence. Le rapport du Directeur général est fort illustratif de la situation des populations des pays en développement particulièrement en Afrique et en Asie, qui sont les plus touchés par le chômage, la pauvreté, les inégalités, le manque de protection sociale, l'insécurité, la famine, les violations des droits humains et syndicaux et les instabilités. Malgré tous les sacrifices consentis par les populations africaines pendant des années, l'envol du continent est plombé par une dette et ses services devenus insoutenables, une mauvaise répartition des ressources tirées de ces ressources naturelles qui sont exploitées par des multinationales. Il est évident, Monsieur le Président, que nous ne pourrions freiner l'immigration irrégulière des jeunes africains que par une meilleure répartition des produits de l'exploitation des ressources naturelles du continent, et une levée du poids de la dette sur les investissements publics. Monsieur le Président, d'autres questions polarisent également nos discussions durant cette 112^e session, notamment la protection contre les dangers biologique, l'état des lieux sur les principes des droits fondamentaux au travail, et le travail décent dans l'économie de soins. La pandémie de 2019 du COVID a bouleversé le monde qui ne s'était pas préparé pour y faire face. Nous devons tirer les leçons de cette crise et anticiper le futur par de meilleures structures sanitaires accessibles à tous, et à moindre coût. L'élargissement et la consolidation du socle de protection sociale, l'adoption des politiques publiques d'emploi décent par les gouvernements des pays en développement demeure sans aucun doute la meilleure stratégie pour réduire les inégalités et la pauvreté qui gangrènent notre société. Il faut pour se faire plus d'investissements dans les services sociaux, d'où la pertinence et la mise en place du fonds mondial pour la protection sociale, pour son financement adéquat. Il faudra à ce niveau accorder une place importante aux travailleuses et aux

travailleurs de l'économie informelle, qui sont laissés pour compte des systèmes formels de protection sociale. Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames, Messieurs les délégués, il est possible de bâtir un monde meilleur de paix et de justice sociale. Mais pour cela, il nous faut conjuguer nos efforts et regarder tous ensemble dans la même direction. Je vous remercie de votre aimable attention.

Mme Patricia Francourt

Gouvernement (Seychelles)

Excellences, Mesdames et Messieurs, c'est un honneur pour moi d'être partie des discussions de la 112^e session de la CIT qui a pour objectif de faire progresser encore la justice sociale et le travail décent. Je félicite le Directeur général de l'OIT, Monsieur Gilbert Houngbo, de son leadership, pour reprendre les discussions, méritées, de la Conférence de l'année dernière dans son nouveau rapport intitulé « Vers un nouveau contrat social ». Les Seychelles font siennes ce concept Qui sauvegarde les droits humains fondamentaux au travail et plaident en faveur de responsabilités individuelles et collectives afin d'apporter des changements positifs dans le contexte auquel nous sommes confrontés. Cela rejoint la stratégie du gouvernement visant à placer le développement humain au centre de sa politique publique et le gouvernement réitère que la prospérité d'un pays dépend en large mesure de la qualité de vie de son peuple. Un nouveau contrat social nous rappelle des droits et des obligations des employeurs et des travailleurs et constitue la base des relations au travail dans le monde du travail. La réalisation de tels modèles prend du temps et demande de la persévérance. Mais la conversation a commencé et certaines mesures sont déjà prises. Nous devons continuer dans cette direction et continuer à sensibiliser et à éduquer notre force de travail, et pour donner toujours la bonne information, c'est effectivement crucial lorsque nous relevons les défis en matière d'emploi. Dans ce contexte, je remercie l'OIT de son soutien continu fourni au gouvernement des Seychelles dans différents domaines de coopération qui aident le pays à promouvoir la justice sociale, en particulier la réalisation d'une étude sur l'emploi informel, la rédaction d'un plan d'action sur le cadre de mobilité des ressources, le développement d'une proposition pour étendre les contributions de pension aux travailleurs migrants, une évaluation des compétences dans l'économie circulaire et la mise en place d'un système d'information du marché du travail, notamment. J'ai le plaisir de partager avec vous quelques réalisations obtenues par les Seychelles qui contribuent à cette vision. En octobre l'année dernière, le gouvernement a signé le cadre des Nations Unies pour la coopération pour le développement durable des Nations Unies pour la période 2024 - 2028. Au moyen de consultation nationale et l'utilisation de données empiriques, le cadre a identifié la prospérité économique, l'inclusion sociale, de développement personnel, la conservation de l'environnement comme priorités pour réaliser le développement économique et social. Par ailleurs, en mai 2024, les Seychelles ont organisé pour la première fois le symposium sur la journée mondiale du travail social, et le gouvernement a reconnu la nécessité d'ajouter de la valeur et du soutien aux travailleurs sociaux, car leur rôle est de plus en plus important pour améliorer le bien-être des peuples et des communautés. C'est dès lors un plaisir

pour moi que de constater que le programme de la Conférence prévoit également une discussion qui vient à point nommé sur le travail décent dans les services à la personne. Renforcer la sensibilisation et la reconnaissance du rôle du travail social, faire en sorte que les conditions de travail correspondent aux défis actuels et la formation figure parmi les principales recommandations du symposium pour des résultats réels en matière économique et de santé. J'espère que d'autres États membres rejoindront cet effort en préparation du sommet mondial sur le développement social en 2025. J'ai également la fierté de vous annoncer qu'en février cette année, les Seychelles ont ratifié la convention de l'OIT sur les travailleurs domestiques et nous reconnaissons que tous les travailleurs devraient avoir accès au même droits et à la protection sociale, quel que soit leur place de travail. Enfin, mais ce n'est pas la moindre des choses, les Seychelles entreprennent des consultations finales pour l'examen de la loi sur l'emploi de 1995 et différentes recommandations découlent de l'assistance technique de l'OIT. Le processus d'examen a été très détaillé, mais dans un esprit de dialogue social, nous sommes convaincus de la nécessité de consulter toutes les parties. Pour conclure, je saisis l'occasion pour réaffirmer l'engagement des Seychelles en faveur de la vision partagée de l'OIT pour la justice sociale et le renouvellement du contrat social, qui reflète tous les défis et les chances de notre époque, tout en garantissant la prospérité pour tous. Je vous remercie.

Mr Daniel Funes de Rioja

Employeur (Argentine)

Merci, Monsieur le Président. En tant que délégué des employeurs de mon pays et président de l'Union industrielle de l'Argentine, je salue le président de la Conférence, Monsieur Alexei Buzu, les vice-présidents et le Directeur général Gilbert Hougbo. Je voudrais exprimer notre engagement pour faire avancer un dialogue social efficace, face à la recherche de consensus qui puisse ensuite se refléter dans nos propres pays pour concilier l'universalité et le respect de l'individualité de chaque pays et de chaque région. Nous avons un contexte mondial plein de défis qui a également un impact sur le quotidien de l'entrepreneur en matière d'investissement, d'incorporation technologique, d'emploi, d'employabilité, de productivité, et cetera. En Argentine, cette situation se rajoute à une nécessité immédiate de stabilisation économique qui doit tenir compte de la durabilité des entreprises, en particulier des PME, dans un cadre macroéconomique équilibré qui promeut l'investissement et la génération, la création d'emplois de qualité. Dans le rapport du Directeur général, il est fait référence à la nécessité d'actualiser périodiquement les accords sociaux pour répondre à l'évolution des circonstances, qu'elles soient politiques ou institutionnelles, économiques ou sociales. Un exemple clair de cela figure dans la quatrième révolution industrielle, l'incorporation, l'intégration de l'industrie 4.0, la numérisation, l'intelligence artificielle et l'innovation figurent parmi les nouvelles réalités du travail pour s'adapter au développement de nouvelles compétences, de nouveaux métiers qui sont nécessaires conjointement avec l'adaptation des bases normatives pour une modernisation des relations de travail, et pour faire en sorte que ces changements contribuent à davantage d'emplois de meilleure qualité. L'Union industrielle

d'Argentine a choisi cette thématique dans son libre blanc, pour donner des réponses au défi des exigences de ce nouvel écosystème du travail et pour fournir un emploi formel à ceux qui sont dans l'économie informelle. Ce double défi exige d'avancer dans des problèmes que l'Argentine n'a pas encore résolus, les amendes en matière d'emploi, les coûts du travail non salariaux qui affectent la productivité et la compétitivité, ainsi que les plaintes qui sont déposées. En toile de fond de ce panorama, notre pays n'a pas seulement un niveau d'informalité élevé, mais aussi 35 pour cent environ d'évasion fiscale. En parallèle, alors que nous nous penchons sur ces problèmes, nous devons travailler pour l'avenir. L'éducation et la formation professionnelle, comme cela a déjà été dit, doivent s'adapter aux nouvelles technologies. C'est fondamental. Les travailleurs, les employeurs, les gouvernements, nous devons réaliser ce changement pour renforcer l'employabilité. Comme le dit le Directeur général dans son rapport, nous devons renforcer les institutions et les organisations du travail pour que le dialogue social soit efficace. Il est nécessaire de réviser les législations et les normes qui concernent le marché du travail pour qu'elles soient pertinentes et à jour afin de protéger les travailleurs et d'encourager les entreprises durables. Autre sujet en discussion actuellement sont les limites au droit de grève qui doit tenir compte du phénomène de harcèlement et de violence de la convention numéro 190 et que l'Argentine a déjà ratifiée. Cela va dans les deux sens puisque les blocages d'usines ou l'impossibilité d'entrée ou de sortie d'un établissement viole également les droits constitutionnels, comme le droit à la propriété, le droit à exercer toute industrie autorisée, la liberté de transit et de travail. De la part des gouvernements et des acteurs sociaux, il est essentiel que les conventions soient ratifiées. Mais les normes doivent également être respectées pour que le dialogue social soit efficace et porte des fruits. Je vous remercie.

Mr Louai Almonajed

Gouvernement (République arabe syrienne)

Monsieur le Président, bonjour. Mesdames et Messieurs, bonjour. Tout d'abord, je voudrais exprimer ma gratitude pour l'organisation de cette conférence, et je lui souhaite beaucoup de succès. Nous sommes honorés de participer avec les autres représentants de la République arabe syrienne, avec les travailleurs et les employeurs, à cette conférence internationale. Mesdames et Messieurs, malgré les effets dont nous sommes témoins dans notre pays, l'impact de la guerre d'agression et des actes terroristes armés qui ont commencé en 2011 et qui ont causé la destruction d'une grande partie de notre infrastructures et une situation difficile en raison de du décès de nombreux travailleurs, et la fermeture de nombreuses entreprises ainsi que le départ de travailleurs qualifiés. Tout cela s'accompagnant de l'occupation illégale de notre territoire par Israël qui prive de nombreuses personnes de leur droit à la vie, et qui rend difficile l'accès aux moyens de production, ainsi que aux matières premières, tout cela dans le silence assourdissant de la communauté internationale et sans mesures sérieuses pour mettre un terme à ces problèmes. Et bien dans ce contexte, je voudrais attirer l'attention sur des mesures injustes qui font obstacle au développement de mon pays. Je voudrais également attirer l'attention sur une occupation illégale du Golan,

une région de notre pays où les habitants sont empêchés de déployer des activités productives, soumis à l'expropriation également. Les Syriens sont empêchés d'accéder à leurs terres, à leurs ressources en eau et à commercialiser leurs produits. Je voudrais que ces questions soient abordées de manière récurrente, dans le contexte de la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés. Je voudrais également réitérer notre engagement à mettre en œuvre l'ensemble des normes internationales du travail pour garantir des conditions appropriées aux travailleurs et à leurs familles, et je voudrais souligner le rôle de l'Organisation internationale du travail pour fournir une assistance dans de nombreux domaines, notamment au gouvernement de la République arabe syrienne, dans de nombreux domaines où il agit en la matière. Nous nous coordonnons avec les employeurs et les travailleurs, notamment pour moderniser notre législation, pour être à la hauteur des développements mondiaux, et même en dehors de l'équipe OIT. Nous voulons également consacrer les principes de décentralisation et publier les normes nécessaires en matière d'emploi. Nous avons également lancé une plateforme pour le marché du travail, avec la délégation des Nations Unies, et nous avons également renforcé le soutien aux familles syriennes, ainsi qu'aux déplacés internes par un système de protection. En matière de protection sociale, nous avons étendu le système de protection sociale aux travailleurs agricoles, et nous garantissons la transparence grâce à la représentation des travailleurs et des employeurs. Nous avons également consacré le principe de coopération et de coordination avec les travailleurs et les employeurs et leurs organisations, en coopération avec les mandants tripartites. Nous avons également lancé des mesures de sensibilisation, en menant des dialogues avec la société civile et les mandants tripartites. Nous fournissons également une formation en matière de travail, sur le lieu de travail. Concernant la situation en matière de protection sociale, nous développons son rôle en collaboration avec l'OIT pour que l'ensemble des contributions nécessaires soient fournies aux bénéficiaires, et nous avons simplifié un grand nombre de mesures et lancé une série de mesures électroniques. Nous avons mis en place des bases de données pour garantir que les investissements soient les plus judicieux possibles. Nous avons également réactivé le comité national pour la santé et la sécurité au travail, pour réaliser des progrès dans ce domaine. Mesdames et Messieurs, nous réitérons nos vœux pour le succès pour la Conférence et nous remercions la présidence ainsi que les responsables de l'OIT, ainsi que toutes celles et ceux qui ont contribué à son succès, je vous remercie.

Mme Jacqueline Mugo

Employeur (Kenya)

Merci Monsieur le Président, Monsieur le Vice-président, Monsieur le Directeur général, nous saluons le rapport du Directeur général à cette conférence qui observe dans sa préface que la confiance vis-à-vis de la gouvernance nationale et internationale s'atténue, et ce, alors que les priorités en matière de gouvernance ne sont plus en synergie avec les priorités des populations. Par exemple, en Afrique, la priorité de la population, c'est la création de richesse et d'emplois. Les gens veulent des emplois décents pour pouvoir mettre à manger sur la table, envoyer leurs enfants à l'école et répondre à d'autres besoins fondamentaux. Le rapport observe

à juste titre que nombre de nations et de populations pensent que le système est contre eux, et il nous demande de veiller à ce que la priorité de l'OIT reste alignée sur celle des gens et des circonstances spécifiques à chaque pays. J'aimerais mettre en avant un certain nombre d'éléments qui découlent du rapport du Directeur général. Tout d'abord, le nouveau contrat social. Cet appel en faveur d'un nouveau contrat social est selon nous impraticable, si l'on n'aborde pas la question d'une gouvernance effective du marché du travail, de la confiance envers le gouvernement, si l'on met pas l'accent sur la mise en œuvre et des effets des résultats mesurables. L'élaboration d'une nouvelle norme n'est pas la solution non plus à la promotion de la justice sociale, à la lutte contre les inégalités et à la promotion du développement durable. L'application limitée des normes déjà ratifiées attestent des difficultés qui résident dans l'approche normative. Nous avons besoin de solutions pratiques, et de stratégies de mise en œuvre, au lieu de dépenser toute notre énergie à des réflexions théoriques. C'est un concept qui est assorti de diverses définitions qui n'est pas applicable à l'échelle mondiale, compte tenu des divers niveaux de développement et des différences sur le plan culturel, social et économique. La création d'un environnement propice aux entreprises durables devrait être prioritaire pour l'OIT et nous tous. Les entreprises sont la colonne vertébrale de toute économie, et sans entreprises durables, il ne saurait y avoir d'emploi décent. Le rapport préconise un nouveau cadre économique, sans insister suffisamment sur la nécessité d'un environnement propice aux entreprises. Les politiques qui appuient l'esprit d'entreprise réduisent les obstacles bureaucratiques excessifs et encouragent les investissements sont essentiels pour une croissance économique durable. Un environnement favorable aux entreprises, surtout les petites et moyennes entreprises, permettra de créer des emplois, favorisera l'innovation et la résilience économique. Le rapport du Directeur général fait référence à un environnement propice aux entreprises, mais il n'approfondit pas la question comme il aurait dû le faire. La productivité, depuis longtemps le groupe des employeurs reconnaît que l'amélioration de la productivité est essentielle pour la réalisation des aspirations énoncées dans le rapport du Directeur général. Par exemple, on ne saurait parler de mise en œuvre de salaire suffisant pour vivre, sans examiner tout d'abord la question de la productivité. L'augmentation de la productivité devrait être notre préoccupation collective et le rapport ne propose pas de mesures concrètes ni de réformes politique pour améliorer la productivité dans les secteurs. Or, un programme bien défini en matière de productivité favorisera non seulement la croissance économique, mais il permettra également de créer des emplois décents et d'améliorer le niveau de vie de tous. Le rapport indique que nous devons parvenir à un accord visant à protéger la qualité de l'emploi et à améliorer l'équilibre entre gains de productivité et loisirs. Un programme fort en matière de productivité va au-delà du partage des gains de productivité. Il s'agit de requalifier, d'investir, d'améliorer la réglementation, de réduire l'informalité, de renforcer les institutions, parmi d'autres mesures. L'informalité, la transition d'une économie informelle à une économie formelle reste une véritable gageure, surtout pour les pays en développement. Le rapport souligne cette question, mais n'énonce pas de stratégie détaillée pour la concrétiser effectivement. Une simplification des cadres de réglementation. L'inclusion financière et la mise à disposition d'incitation pour la formalisation sont des étapes

critiques qui doivent être privilégiées. Ces mesures, conformément à la recommandation 204 du BIT, contribueront à intégrer les travailleurs informels dans l'économie formelle, leur donneront une plus grande sécurité et un accès aux prestations sociales. La réduction de l'informalité doit être une priorité afin de créer un emploi productif et du travail décent dans les économies en développement. Il est également essentiel d'améliorer les conditions dans lesquelles les entreprises peuvent piloter la croissance économique et la création d'emplois dans le secteur formel. Le Directeur général nous invite à examiner deux questions, comment parvenir à un nouveau contrat social et comment amplifier les voies de l'économie réelle ? Pour ma part, je dirais que la réponse à ces questions est la même. Il convient d'investir dans la consolidation des organisations d'employeurs et de travailleurs, et de renforcer les institutions et plateformes de dialogue social à tous les niveaux. J'espère que le bureau déblocuera des ressources pour redynamiser le tripartisme et les organisations d'employeurs et de travailleurs qui sous-tendent cette aspiration, telle que décrite dans le rapport du Directeur général, je vous remercie.

Mr Woldeyesus Elisa Gulay

Gouvernement (Érythrée)

Mesdames et Messieurs, Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, c'est un grand plaisir pour moi que d'exprimer ma gratitude au nom du gouvernement de mon pays devant cet auguste assemblée, et j'aimerais également saisir cette occasion pour remercier le président du conseil d'administration et le Directeur général pour leur rapport et le deuxième rapport, respectivement centrés sur le contrat social sur lequel nous devons nous appuyer pour promouvoir le travail décent pour tous. Comme le Directeur général l'a écrit à juste titre dans son rapport, depuis 1919, les organes tripartites de l'OIT ont été fondés pour promouvoir la justice sociale, et notre dialogue social tripartite nous a permis de dégager des engagements en faveur du travail décent. Toutefois, en raison des instabilités géopolitiques existantes, conjuguées avec les guerres, le changement climatique, les progrès technologiques, l'évolution démocratique, et bien, nous n'avons pas pu atteindre cette justice sociale au niveau que nous l'aurions souhaitée. Et en fait, le monde d'aujourd'hui se heurte à une situation beaucoup plus grave d'injustice et d'inégalités, et d'insécurité, situation qui, selon nous, a poussé le Directeur général à établir ce rapport et à se poser les deux questions suivantes : comment faire face aux injustices, aux inégalités et aux insécurités d'aujourd'hui, et comment renouveler le contrat social aujourd'hui et concrétiser la justice sociale comme socle d'une paix durable, d'une prospérité partagée et d'une égalité de chance, ainsi que d'une transition juste ? Ma délégation encourage le Directeur général à tenir compte de la façon comment, par cet organe, nous pourrions contribuer au rétablissement de la paix et de la stabilité dans le monde. Monsieur le Président, l'Érythrée, sur la base de son autonomie et de la constance de son peuple, a résisté à de nombreuses situations complexes, des effets dévastateurs, des guerres provocatrices et a célébré sa son, le 33^e anniversaire de son indépendance, sous le thème « la paix ancrée dans la résilience », le 24 mai 2024. Aujourd'hui, l'Érythrée participe largement à l'effort de l'édification de la nation et au développement de

son économie, en remaniant ses politiques et programmes de développement, en améliorant les plans de mise en œuvre, en mobilisant les ressources nécessaires, en apportant des ajustements et en faisant des concessions essentielles et en renforçant les capacités institutionnelles. L'objectif majeur étant d'élaborer, de mettre en œuvre des politiques de développement inclusives. Voilà la stratégie de l'Erythrée en matière de contrat social et pour finir, pour garantir la justice sociale pour tous grâce au programme sur le travail décent. Conscient qu'il n'est pas facile de réaliser cet effort d'édification des nations et de mise en œuvre des plans de développement et de justice sociale dans cette situation mondiale et régionale fluide, le président Isaias Afwerki a dit, je le cite, « au-delà de la protection de notre indépendance et de notre souveraineté, nous continuerons de travailler dur, sans nous reposer pour resserrer les liens d'amitié, de coopération et de complémentarité avec nos voisins proches et la région plus large, ainsi qu'avec les peuples libres du monde et ceux qui ont les mêmes aspirations que nous ». Fin de citation. Ainsi, l'Érythrée salue l'établissement du partenariat de l'OIT car il permet de renforcer les capacités humaines et institutionnelles, afin de promouvoir et de protéger les programmes de promotion de l'emploi. Nous sommes convaincus de cette idée de renouvellement de contrat social, et de concrétisation de la justice sociale qui seront une base pour une paix durable, et nous demandons à l'OIT de contribuer à aider la nation à relever ces défis nationaux et mondiaux dans le monde du travail.

Mr Noor Kutub Alam Mannan

Travailleur (Bangladesh)

Monsieur le Président, bonjour au nom du Bangladesh. J'aimerais vous transmettre au nom de mon gouvernement, au nom des travailleurs, des employeurs, j'aimerais saluer tous les participations à cette conférence, d'où qu'ils viennent. Nous entendons œuvrer pour la sécurité, pour la main d'œuvre active, pour le travail décent, pour la santé et la sécurité au travail, et pour l'éducation. Nous voulons mettre un terme à la violence, au harcèlement. Nous voulons créer des relations de travail harmonieuses, et nous sommes soucieux également du développement culturel. Nous voulons un monde qui vit en paix, et avoir la garantie de la justice sociale, ainsi que des relations amicales durables. Le Premier ministre du Bangladesh a toujours œuvré pour la paix dans les relations de travail, grâce à l'établissement des commissions tripartites. Nous avons de nouveaux secteurs industriels, nous avons un secteur de l'agriculture dynamique, et maintenant nous travaillons la question des travailleurs domestiques. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les ministres du Travail, défenseurs des libertés, chers amis. Notre gouvernement vient de s'atteler à une réforme du système du travail au Bangladesh. Donc tout cela sous la tutelle du ministère du Travail et de l'emploi. Le gouvernement a créé une base de données en ligne contenant les données des travailleurs pour résoudre tous les problèmes des travailleurs et pour prendre des mesures en faveur de leur bien-être. D'après l'enquête menée sur la main d'œuvre, en 2024, la main d'œuvre est constituée de 73 millions d'hommes et de 25 millions de femmes, et la population active au total s'élève à 84,9 pour cent de la population. Le secteur industriel et le secteur des services occupent une place très importante

dans notre économie. Monsieur le Président, en ce qui concerne les dangers biologiques, certains travailleurs sont touchés dans certains contextes, par exemple les hôpitaux, les laboratoires, l'agriculture, les usines de transformation, et parmi ces dangers, il y a par exemple l'exposition à des allergènes, des agents pathogènes, la gestion des eaux usées ou des déchets, et les ouvriers, les travailleurs meurent de diverses maladies comme le VIH, l'hépatite B ou d'autres. Ces dangers peuvent également provoquer des épidémies. Et à cet égard, nous devrions agir d'urgence. Dans les dernières conventions, des progrès ont été enregistrés pour l'amélioration du niveau de vie, pour la protection sociale et juridique. Et ce, dans l'intérêt des travailleurs du Bangladesh, mais dans le même temps, je demande que l'on travaille également à la question de l'externalisation dans le monde. Il conviendrait de créer un fonds de prévention et de protection des travailleurs contre les catastrophes qui seraient placées sous les auspices de l'OIT. Tout progrès à cet égard serait très avantageux pour mon pays, merci.

Mme Toni Moore M.P

Travailleur (Barbade)

Merci Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Vice-présidents, Mesdames et Messieurs les délégués. Ce qui sous-tend le rapport du Directeur général, c'est la reconnaissance que dans le monde entier, la confiance entre les États et leurs citoyens, et citoyennes, ainsi qu'entre les employeurs, les travailleurs, s'érode. L'expérience du COVID-19 a mis au jour d'autres inégalités sociales et économiques à l'intérieur et entre les pays. Lorsque cela s'ajoute à l'impact déstabilisant du climat, de la démographie et de la technologie, il est tellement urgent, il est essentiel de procéder à des corrections pour contrôler les déséquilibres de pouvoir et des divergences d'intérêts. Alors que la politique qui est menée est toujours une politique pour le faible nombre plutôt que pour la majorité, la nécessité d'un nouveau contrat social est incontestable. Mais sommes-nous vraiment prêts à dépasser le stade du concept purement philosophique ? C'est parmi les États membres que la volonté politique pour mener des transformations profondes doit être trouvée, mais également dans nos esprits. Nous ne devrions pas attendre pour commencer qu'une cour internationale détermine que le droit à la grève est essentiel pour la démocratie. Nier cela serait un retour en arrière, et cela nierait aussi que les menaces de grève ont pu mener à des réformes économiques comme les assurances chômage, les retraites, les salaires minimums, et cetera. Cela serait également ignorer que sans le droit à la grève ou la menace de grève de développement social dans de nombreux pays n'aurait pas été possibles parce que les capitaines de l'industrie n'auraient pas pris de mesures en la matière. Nous ne devons pas nous leurrer. Un contrat social ne sera pas possible si il n'y a pas s'il n'y a pas de droit à la grève. Comme l'a dit le philosophe Israël Berlin, la liberté pour les loups a souvent été la mort des moutons. Monsieur le Président, je ne veux pas préjuger des rapports en matière notamment des dangers biologiques, mais j'ai été témoin de tentatives délibérées de bloquer le consensus sur des formulations qui pourraient permettre une protection bien meilleure pour les travailleurs concernés, et je ne peux donc que penser que c'est exactement pour cette raison que les travailleurs sont fatigués. C'est exactement pour cela que le contrat social

est menacé. Les travailleurs sont fatigués par les employeurs qui, pendant les deux premières années de COVID, disaient, nous sommes dans le même bateau, nous devons reconstruire mieux. Aujourd'hui, ces mêmes employeurs semblent avoir rejeté cette expression par-dessus bord jusqu'à la prochaine crise, même si je n'espère pas qu'il y en aura une, bien entendu. Dans mon pays, nous avons dû revoir des clauses de 1949, ratifiées il y a plus de 70 ans parce que des travailleurs qui ont abandonné leur droit à des paiements compensatoires pendant la pandémie pour aider les hôtels et les fonds de l'assurance nationale de perte énorme. Et bien, ces travailleurs ont été attaqués par les employeurs qui, dès que le tourisme a recommencé à accroître, ont remis en question les conditions qui avaient fait l'objet d'un consensus depuis plus de 60 ans. Avec un nouveau contrat social, nous ne devrions pas recourir à la législation parce que chacun serait conscient des besoins et des nécessités de l'autre. Et là, l'OIT peut apporter une aide, grâce à sa structure et son rôle unique, elle peut inciter les mandants à mener un dialogue à travers les programmes nationaux de travail décent et renforcer sa voix dans le système multilatéral pour assister les mandants. L'OIT doit notamment souligner la nécessité d'un contrat social modernisé et souligner que cela ne sera pas possible sans une garantie universelle des droits au travail, ainsi que des droits fondamentaux des travailleurs, des salaires minimums, des limitations d'heures de travail et des lieux de travail sûrs et non problématiques pour la santé. Dans son fameux discours, Martin Luther King a observé que le monde est dans une bien difficile situation, mais ce n'est que quand il fait suffisamment noir qu'on peut voir les étoiles. Mesdames et Messieurs les délégués, je ne devrais pas vous convaincre qu'il fait déjà noir. Si nous ne n'allons pas au-delà des mots, nous allons être témoins d'encore nombreux soulèvements et ils ne sont pas tous dirigés vers la démocratie et vers le projet. Je vous remercie.

Mr James Hoth Mai

Gouvernement (Sud Soudan)

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs les vice-présidents, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs. Monsieur le Directeur général, tout d'abord, au nom de la délégation de la République du Sud Soudan et en mon propre nom, permettez-moi de saisir l'occasion de vous féliciter ainsi que vos collègues de votre élection à la présidence et à la vice-présidence de la 112^e session de la Conférence internationale du travail. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, le sujet du rapport du Directeur général « Vers un nouveau contrat social » pose deux questions fondamentales, comment renouveler le contrat social ? Et deuxièmement, comment pouvons-nous faire entendre les voix de l'économie réelle ? Le contrat social, c'est la relation entre les citoyens et leur gouvernement. D'un point de vue collectif, où les citoyens attendent que leurs besoins soient remplis en ce qui concerne l'accès aux services de base, au travail décent, l'emploi à la protection sociale ainsi qu'à la sécurité, à la santé, au travail. Le contrat social est la colle qui permet de définir des responsabilités pour le développement humain, qui implique que le travail décent et la justice sociale sont des droits fondamentaux dans un contrat social. Comme le dit explicitement la déclaration de Philadelphie, chaque être humain, quelle que soit sa race, sa conviction, son sexe, a

le droit de s'efforcer d'améliorer sa situation matérielle et son développement spirituel dans la liberté, la dignité, de la sécurité économique et de l'égalité des chances. Le travail des enfants, le travail forcé, le trafic des êtres humains, la violence et le harcèlement contre les femmes, les travailleurs migrants, les réfugiés, les minorités et les religions continuent de dominer et de menacer l'existence des êtres humains, et pose dès lors un défi majeur au principe même pour lesquels l'OIT a été créée. Pour nous toutes et tous en tant que membres de l'OIT, nous devons adopter et mettre en œuvre le rapport du Directeur général qui lance un appel pour un contrat social qui soit la base du travail décent et de la justice sociale. La République du Soudan du Sud est devenue un pays indépendant le 9 juillet 2011. Après son indépendance le pays s'est attelé à la mise en place de cadres internationaux et régionaux pour la protection de ses citoyens, notamment l'adoption de la convention de 1951 sur les réfugiés, la convention de Kampala, la déclaration de Nairobi de l'IGAD sur la politique migratoire, le protocole de l'IGAD sur la liberté de mouvement des personnes et sur la transhumance, et la ratification de cette convention fondamentale de l'OIT. Ensuite, au niveau national, nous avons une constitution intérimaire du Soudan du Sud. Nous avons une loi sur les réfugiés de 2012, qui définit les obligations et les responsabilités du pays, la loi sur les enfants de 2008 qui protège les enfants, code pénal de 2008, politique de sécurité et de santé au travail de 2021, politique de formation professionnelle 2021, programme de développement du travail décent au niveau national, loi sur le fonds pour l'assurance sociale de 2023, lancement du processus de ratification des conventions 97, 143, 144, 181, 189 et 190, développement d'une politique pour un salaire minimum, développement d'une politique de l'emploi au Soudan du Sud, développement d'une politique et de ligne directrice de recrutement éthique. Voilà une partie des réponses aux questions posées par le Directeur général. Pour terminer, permettez-moi de réitérer l'engagement de la République du Soudan du Sud à travailler étroitement avec le Directeur général pour réaliser la feuille de route, qui peut définir la manière dont nous nous comportons et nous agissons au travers d'un contrat social qui soit un moyen de réaliser le travail décent et la justice sociale. Nous allons travailler main dans la main avec l'OIT, l'OIM et d'autres organisations partenaires de développement pour garantir un renouvellement du contrat social. Encore une fois, Monsieur le Président, félicitations à vous et vos collègues pour votre élection, je vous remercie.

Mr Bekhzod Musaev

Gouvernement (Ouzbékistan)

Salaam aleikoum, cher Monsieur le Président, chers chefs de délégations, chers participants, je suis heureux de vous saluer à la 112^e session de la Conférence internationale du travail, et je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de prendre la parole. C'est un honneur pour moi de participer à la discussion du rapport du Directeur général de l'Organisation internationale de travail, Monsieur HOUNGBO, consacré au thème « Vers un contrat social renouvelé ». Mesdames et Messieurs, la vie de chaque personne n'est rien d'autre qu'un développement en constante évolution. Sa réalisation de soi est la contribution la plus importante au progrès de la société et de l'État. Dans son ensemble, à l'heure de la mondialisation, des

tendances changeantes du marché du travail et des défis de toutes sortes, la justice sociale est au premier plan dans toutes les actions de politique publique. Dans ce contexte, l'importance universelle du contrat social prend de nouveaux contours. Son rôle augmente pour assurer la durabilité des conditions de vie, les garanties d'emploi et de revenus, prévenir les déséquilibres entre hommes et femmes et créer l'égalité des chances pour tous. Faut-il le repenser et l'envisager du point de vue des réalités modernes ? Définitivement, oui. L'Ouzbékistan salue cette initiative du Directeur général visant à mettre à jour le contrat social, couvrant un large éventail de relations, tant externes qu'internes, au centre desquelles se trouve l'individu, ses besoins, ses intérêts et ses droits. Chers collègues, dans son rapport, Monsieur le Directeur général a noté qu'un bon indicateur de l'efficacité d'un contrat social est sa capacité à réaliser la justice sociale grâce au travail décent. L'Organisation internationale de travail joue un rôle de locomotive dont la promotion d'approche cohérente et globale en matière d'élaboration de politique visant à garantir l'emploi et protéger les droits du travail. L'Ouzbékistan réaffirme son engagement à mettre en œuvre la stratégie et les principes fondamentaux de l'OIT, axés sur la prévention du travail forcé et de sa discrimination, le tripartisme et la négociation collective. Je me profite de cette occasion pour remercier tous les pays qui ont soutenu l'élection de l'Ouzbékistan au conseil d'administration de l'Organisation internationale du travail. Chères Mesdames et Messieurs, la responsabilité et l'honnêteté, la conscience et les capacités d'agir pour le bien, non seulement de vous-même, mais aussi de ceux qui vous entourent. Et si chacun d'entre nous prend conscience de son rôle sur la voie de la justice sociale, alors ensemble, nous pourrions construire une société dans laquelle chacun occupera une place digne et contribuera au développement global. Merci infiniment de votre attention.

Mr Kyungshik Sohn

Employeur (République de Corée)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, c'est un grand plaisir pour moi de prendre la parole à la Conférence internationale du travail aujourd'hui, où je représente les employeurs et les entreprises coréens. Bien que l'économie mondiale et le marché du travail mondial se sont ressaisis après la pandémie, et ont retrouvé le chemin de la croissance, la tension géopolitique, le changement climatique et l'inflation représentent toujours des défis majeurs pour nous. Dans ce contexte, je pense qu'il est pertinent et utile d'avoir une discussion sur le rapport du conseil général intitulé « Vers un nouveau contrat social ». Le développement technologique et la restructuration de l'industrie diversifient la manière dont nous travaillons. De plus, une série d'emplois sont créés dans de nouvelles industries. Et en effet, le marché mondial de l'emploi se trouve à la croisée des chemins. Toutefois des institutions et des réglementations dépassées qui datent de l'industrialisation il y a plusieurs décennies, freinent le potentiel de croissance et de création d'emplois. Des relations de travail marquées par la confrontation et le militantisme découragent également les réponses efficaces aux changements dans le monde du travail. Mesdames et Messieurs, les entreprises sont des acteurs clés pour la création d'emplois, qui sont à la base de la stabilité économique et de la cohésion sociale. Pour renforcer la vitalité économique et des

entreprises qui peut mener à la création d'emplois, il est essentiel de mettre en place un marché du travail plus flexible, et des relations de travail plus coopératives. Pour cela, le gouvernement coréen élabore actuellement des politiques pour garantir le respect de l'état de droit dans les relations de travail et améliorer les droits, les lois du travail et les réglementations en la matière. Pour répondre avec succès aux transformations dans le monde du travail, les travailleurs et les employeurs doivent avoir la possibilité de gérer de manière plus flexible les heures de travail et des systèmes de rémunération basés sur la performance devraient être mis en place. Pour des relations de travail plus équilibrées en Corée, les réglementations doivent être améliorées. Il doit notamment être interdit aux syndicats d'occuper de manière illégale les lieux de travail et il doit être permis d'engager des travailleurs de substitution pendant des grèves. La Fédération coréenne des entreprises, en tant que partenaire social responsable, reste mobilisée pour un dialogue social pour discuter de la réforme de la loi du travail, j'espère sincèrement que les partenaires sociaux joindront leurs efforts pour une amélioration des lois du travail actuelles dépassées, ainsi que des réglementations pour le bien de la génération future. Je voudrais également saisir l'occasion pour demander à l'OIT d'envisager de prendre en compte les circonstances nationales des États membres ainsi que les positions différentes de l'ensemble des acteurs dans une manière appropriée plutôt que avec une approche qui se veut universelle. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, j'espère que la CIT de cette année nous offrira une chance constructive et précieuse de partager notre expérience et notre sagesse. Je vous remercie.

Mme Barbara Owsiak

Employeur (Pologne)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, conseillers, observateurs, en tant que représentant de la délégation polonaise des organisations d'employeurs, je tiens à exprimer toute ma gratitude pour cette occasion qui m'est donnée de prendre la parole devant cette auguste assemblée. Les changements que l'on observe dans le monde moderne sont plus dynamiques que jamais. L'une des questions les plus urgentes qui se pose aux pays développés, c'est la démographie. Actuellement, aucun pays de l'Union européenne n'a un taux de fertilité garantissant le remplacement des générations. Ce taux est de 1,46 naissances par femme dans l'Union européenne et dans les pays tels que la Pologne c'est moins de 1,3. Alors que la population européenne est sur la baisse, les employeurs rencontrent de graves problèmes en ce qui concerne la disponibilité de salariés, ce qui a une incidence sur la compétitivité de notre économie. La démographie n'est qu'une des difficultés parmi d'autres, parmi celles que nous rencontrons. Le changement climatique et la crise énergétique également, la nécessité de passer à une économie plus respectueuse de l'environnement ; tout cela exige des investissements financiers considérables et de nombreux sacrifices pour parvenir au développement durable. Les technologies modernes accroissent la productivité économique, mais en même temps, elles imposent une flexibilité sans précédent sur les salariés, leur demandant toujours de développer leurs compétences est souvent de changer de métier. Certaines études indiquent que la

plupart de nos enfants travailleront dans des professions qui n'existent même pas aujourd'hui. Nous devons relever tous ces défis dans un environnement d'instabilité, et du point de vue européen également une guerre en Ukraine. Voilà quelques-unes des difficultés auxquelles nous nous heurtons. Toutefois, l'une des questions qui se pose toujours, c'est celle de savoir comment relever ces défis. Existe-t-il un mécanisme universel qui permettrait de parvenir à la justice sociale ou au développement durable ? Si je devais nommer un mécanisme de ce type, je citerai sans aucun doute le dialogue social. Parce que par le dialogue social, non seulement la société peut maîtriser des solutions juridiques, économiques et sociales, mais également procéder à des échanges d'idées, de vues, partager des concepts, des solutions pour faire face aux difficultés qui se posent dans le monde moderne. N'oublions pas cependant que le dialogue social ne peut se développer que dans certaines conditions. Il ne peut exister que dans des pays dotés d'un système démocratique, où les droits humains et les libertés, notamment la liberté d'association, sont respectés. En outre, il doit y avoir un système de marchés libres. Les partenaires sociaux représentant à la fois les employeurs et les salariés peuvent ainsi fonctionner. Il est donc essentiel pour un pays de se conformer aux obligations découlant de l'article 2 de la Convention 87 de l'OIT. Pour que les organisations sociales aient une voix suffisamment forte, elle qui est entendue par les autorités publiques, elles doivent être autonomes et indépendantes. Au terme de l'article 3 un de la Convention 87 de l'OIT, les organisations d'employeurs et les syndicats ont le droit d'établir leurs propres statuts et règlements internes. Le paragraphe 2, quant à lui, dispose que les autorités publiques devraient s'abstenir de toute intervention qui restreindrait leur droit à l'auto-organisation. Ce sont là des règles de base que la communauté internationale de l'OIT a développées il y a 76 ans et qui ne sont toujours pas respectées partout. Nous devrions nous efforcer de garantir un respect universel des obligations existantes, et de sorte que le dialogue social puisse fonctionner sans entrave dans chaque pays membre de l'OIT. Il est fondamental également de garantir un équilibre des pouvoirs entre les parties en jeu, et participants au dialogue social. Alors que les solutions relatives aux conditions de travail appropriées à une rémunération adéquate des employés sont au centre et resteront au centre de la communauté internationale dans beaucoup de pays développés, nous rencontrons de plus un problème de surréglementation. Les nombreuses obligations imposées aux entrepreneurs aboutissent à de plus en plus de temps et de ressources absorbés par la bureaucratie. De ce fait, il est de plus en plus difficile de se concentrer sur la gestion et le développement d'une entreprise, surtout pour une petite entité. En promouvant le dialogue sur les conditions de salaire et de travail, nous devons réduire la bureaucratie et la surréglementation qui entravent le développement de l'économie et des entreprises. Nous devons donc nous efforcer de veiller à ce que toutes les solutions sur le droit du travail soient adéquates pour réaliser nos objectifs et pour engendrer le moindre coût pour l'autre partie. Merci.

Mr Luis Alberto Villanueva Carbajal

Travailleur (Pérou)

Merci, Monsieur le Président. Mesdames et Messieurs les participants, je vous salue au nom des travailleurs du Pérou. J'aimerais faire référence au rapport du Directeur général « Vers un nouveau contrat social ». En fait, c'est une question tout à fait vitale, la justice sociale. Le contrat social va jouer un rôle clé pour trouver un équilibre entre les individus et les responsabilités collectives. Le rapport dit que le déséquilibre des pouvoirs et la divergence d'intérêts peuvent compliquer la tâche consistant à créer un équilibre entre les différentes pièces de ce contrat social, et cela donne une importance particulière au concept consacré dans la déclaration de Philadelphie. Le pouvoir, où que ce soit, constitue un danger pour la prospérité, et nous sommes d'accord sur la nécessité de renouveler le contrat social pour refléter un accord sur la façon dont nos besoins seront satisfaits tout au long de notre vie, en partant des services de base jusqu'aux possibilités d'emploi, en passant par la protection sociale. Le rapport indique qu'en 2023, environ 700 millions de personnes dans le monde vivaient en deçà du seuil d'extrême pauvreté. Environ 70% des travailleurs vivent dans une extrême pauvreté. Dans mon pays, le Pérou, la pauvreté touche 9 800 000 personnes, soit 29 pour cent de la population et l'extrême pauvreté touche 1,22 millions de personnes. L'accès à un ensemble complet de services de base, je pense à l'eau, l'électricité, c'est impossible pour 83,5 pour cent de la population du département de Puno, Ucayali, Loreto et Moquegua. Et tout cela est le résultat de politiques économiques néolibérales appliquées par le gouvernement, sans mesures de soutien social. Quelque 70 Péruviens ont perdu la vie, et ce gouvernement ne permet pas le dialogue social entre les partenaires sociaux. J'en viens maintenant au contrat social sous pression. Nous convenons que lorsqu'une économie n'arrive pas à concrétiser les perspectives de vie meilleure, elle doit redynamiser son engagement civique, lutter contre l'apathie et lutter contre la méfiance, assurer la justice. Sinon, il y aura instabilité sociale et conflit violent. Et c'est ce qui se passe avec les taxes frappant les travailleurs et la population en général, qui vivent dans la pauvreté. Ces personnes se voient refuser une augmentation de salaire pour obtenir un salaire minimum pour vivre, une augmentation de leur retraite. Il y a violation des droits syndicaux et du droit à la négociation collective. Le rapport dit également que le renouvellement pourrait se faire en trois étapes. Tout d'abord un examen de la façon dont nous nous acquittons de nos responsabilités respectives en vertu du dialogue social. Ensuite, identification des besoins non satisfaits, et pour finir, l'expansion du contrat social pour aborder les transformations démocratiques, climatiques et technologiques. Tout d'abord, il est essentiel de revoir le respect des obligations et des normes de l'OIT. Les normes de l'OIT constituent en effet le cadre de la justice sociale. Nous devons redynamiser le tripartisme, le dialogue social, la liberté syndicale, les droits syndicaux. Nous devons générer la confiance. C'est vital pour avancer ensemble en tant que travailleurs, employeurs et gouvernements. Nous sommes conscients que l'OIT joue un rôle essentiel dans le renouvellement du contrat social, donc nous devons renforcer le mécanisme de contrôle et l'assistance technique. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les participants, les travailleurs péruviens veulent un dialogue constructif comme on l'a vu dans les négociations bipartites qui ont eu lieu dans le secteur de la construction au Pérou. Nous sommes déterminés à participer activement au renouvellement du contrat social. Nous voulons la justice

sociale dans notre pays, dans le cadre des principes et objectifs de l'OIT, des valeurs démocratiques sous-jacentes. Je vous remercie, Monsieur le Président.

Mr Jacobo Ramos Crispin

Travailleur (République dominicaine)

Merci beaucoup, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués à cette 112^e Conférence internationale du travail. Nous devons ensemble, nous familiariser avec les réalités du travail dans nos pays respectifs, et nous avons la possibilité d'améliorer les conditions matérielles de vie et de travail des travailleurs. Au sein du mouvement syndical, nous devons promouvoir un nouveau modèle qui reposera sur un nouveau contre social qui permettra la création d'emplois, ce qui permettra de réduire les niveaux de pauvreté, de pollution et garantira les droits continus à l'éducation. Cela permettra également les progrès technologiques, mais tout en parant à la menace qui pèse sur la destruction d'emplois à cause des progrès technologiques. Nous devons être plus résolus dans notre combat contre la discrimination. Il ne faut pas que le bien être ne touche qu'une petite minorité alors que la productivité émane d'une majorité. Nous nous félicitons que cette 112^e Conférence du travail se penche sur la question des dangers biologiques, et nous espérons que les conclusions permettront de renforcer l'élaboration de politiques adaptées dans les États membres, et nous nous félicitons de voir également que l'économie de soins soit abordée. Le nouveau dialogue social instauré par le mouvement syndical dominicain est très important. Le 1^{er} mai, un pacte a été signé entre le gouvernement et les travailleurs, et le représentant du gouvernement, du président est très proche des travailleurs, et est resté à l'écoute. Il y a eu un engagement d'indexer les salaires sur l'inflation et d'exonérer également les travailleurs de certaines taxes à hauteur de 50 mille pesos. Une législation a également été promulguée au congrès pour réformer le système de sécurité sociale. Un nouveau code du travail a également été adopté. Nous devrions continuer de promouvoir le dialogue social pour établir un nouveau contrat social, un nouveau modèle économique qui soit plus juste, plus équitable, pour démanteler les structures qui nous ont maintenu jusqu'ici dans la pauvreté.

Mme Rina Yessenia Lozano Gallegos

Gouvernement (El Salvador)

Monsieur le Président, merci Mesdames et Messieurs les délégués, conformément aux priorités de cette Conférence, le gouvernement veut garantir une véritable justice sociale qui est une base de la politique de El Salvador depuis 2019. Le pays est touché par la violence des gangs et le crime. De nombreuses générations ont fui cette violence, ainsi que le manque d'opportunités professionnelles. Le taux d'homicide est de 106 pour 100 mille habitants. C'est l'un des plus élevés du monde, sinon le plus élevé. Cela a un effet négatif sur notre structure sociale, sur la pauvreté, aussi, sur l'éducation. Des milliers de jeunes n'ont pu poursuivre leurs études en raison de l'insécurité. Ils ont été recrutés par ces groupes terroristes. Donc la situation était très problématique. Nous étions touchés

au point que la violence est devenue la norme. La peur d'être tué ou de perdre un membre de sa famille est omniprésente, et nous nous sommes demandé combien de générations allaient encore devoir vivre ce problème avant que nous puissions le régler. Grâce à la vision et à la détermination de notre président, El Salvador a pu mener une transformation sans précédent, avec un plan de sécurité sociale qui nous a permis de réduire la prévalence du crime à des niveaux historiquement bas, et aujourd'hui, je suis fier de dire que nous sommes le pays le plus sûr dans l'hémisphère ouest. Aujourd'hui, la population a un pays libre. La liberté d'association est maintenant garantie pour les syndicats. Il y a une sécurité légale et sociale. Les dépenses de sécurité des entreprises ont pu être réduites. Le gouvernement a besoin de soutien pour poursuivre cette transformation, et c'est la même chose pour l'économie. Cela a demandé l'implication de nombreux secteurs et de la population dans son ensemble. Nous saluons l'effort des syndicats et des organisations internationales pour un meilleur pays. J'ai le plaisir de présenter différents programmes que El Salvador a adopté. L'occasion premier emploi, un système d'emploi permanent, la mise en place d'un environnement favorable au travail décent, programme spécial d'inspection au travail et les normes ont été remplies à 100 pour cent. Une mesure concernant les plateformes veut garantir la sécurité du travail pour les employés dans ce domaine, il y a également un programme pour les employés municipaux. En même temps, nous avons lancé une plateforme d'aide urgente pour les travailleurs où ils peuvent se plaindre de harcèlement, et nous avons une équipe spécialisée pour suivre ces plaintes. Tout cela n'aurait pas été possible sans une bonne coopération tripartite. Mesdames et Messieurs, El Salvador avance vers un futur plus prospère. Le dialogue social tripartite a joué un rôle clé. Nous avons le plaisir d'annoncer la création d'une coalition mondiale pour la justice sociale. Je vous remercie.

Mr Alok Bansidhar Shriram

Employeur (Inde)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Vice-présidents, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs, salutations de l'Inde. Namasté. C'est un honneur de représenter les employeurs de l'Inde et de m'adresser à cette illustre assemblée. Je remercie le Directeur général de l'Organisation internationale des employeurs pour son rapport intitulé « Un nouveau contrat social ». Ce rapport attire l'attention sur la situation mondiale en matière d'inégalités, renforcées par la pandémie. Je voudrais donner une perspective indienne. Le dialogue tripartite est une pierre angulaire de notre démocratie vivace avec sa grande force de travail très diverse, l'Inde a fait de grands progrès en matière de croissance économique ces dernières années. Le gouvernement a reconnu les défis qui existent et a introduit quatre nouveaux codes du travail pour y répondre. Ces codes veulent simplifier les lois du travail et donner une plus grande flexibilité aux employeurs, renforcer la transparence et protéger les droits des travailleurs. Tout cela a pu être réalisé grâce à des années de discussions tripartites. Aujourd'hui, nous avons déjà 8 millions de travailleurs dans l'économie des plateformes et ce chiffre devrait atteindre des 24 millions ces cinq à six prochaines années. En reconnaissance de ce fait, le code de sécurité sociale de 2020 applique la couverture à une part plus grande de la force

de travail, y compris ces travailleurs des plateformes et intermittents, pour répondre à la précarité de l'emploi dans l'économie moderne. Par ailleurs, il a pour objectif de rendre disponible les modèles de sécurité sociale et de garantir la transférabilité des bénéfices et des droits de retraite pour les travailleurs qui changent d'emploi et de lieu de travail. Le code inclut des dispositions pour l'enregistrement de ces travailleurs, la mise en place de fonds sociaux et le versement de bénéfices de sécurité sociale comme l'assurance maladie, les congés maternité et les retraites. Cela renforce la sécurité de l'emploi et la protection sociale des travailleurs intermittents. L'Inde a également lancé le portail « eShram ». Les travailleurs informels sont une part importante de la force de travail indienne. Le portail a pour but de fournir à ces travailleurs une reconnaissance formelle des droits de sécurité sociale et l'accès à des modèles d'assurance sociale pour renforcer le bien-être social et économique. 300 travailleurs informels se sont enregistrés. Le gouvernement a également lancé un portail d'emploi appelé « portail national pour les services de carrière », qui contient une base de données nationale pour les emplois et les compétences. C'est un guichet unique pour les services liés à la carrière, y compris le conseil, les bourses de l'emploi, les programmes de formation, et cetera. Tout cela gratuitement. Le nouveau contrat social indien adopte une approche holistique pour répondre aux besoins et en pleine évolution de sa population, l'inclusivité économique, la protection sociale, l'inclusivité, l'éducation et le développement des compétences, le bien-être et la santé, la durabilité environnementale et économique des entreprises et la gouvernance démocratique, ainsi que l'État de droit sont les bases sur lesquelles ce nouveau contrat social se fonde. Il y aura des obstacles, mais c'est un projet à long terme et nous continuerons de l'améliorer. Une des principales préoccupations que nous connaissons est la vulnérabilité des petites et moyennes entreprises. Dans ce monde numérique le temps de cause à effet est extrêmement réduit. Il est donc d'autant plus important de poursuivre le dialogue tripartite, autrement, nous serons tous perdants. En Inde, les employeurs, les travailleurs, et le gouvernement sont mobilisés pour créer un développement durable et équitable pour toutes et tous, et des entreprises durables. Avec ces paroles, Monsieur le Président, je vous remercie de m'avoir accordé la parole pour m'adresser à la Conférence internationale du travail. Je vous remercie et jai hind.

Mr Mahad Baawain

Gouvernement (Oman)

Mesdames et Messieurs, tout d'abord, je voudrais féliciter les membres d'avoir élu l'Oman en tant que membre du conseil d'administration. Nous vous assurons de notre volonté à coopérer pour un environnement de travail équitable pour toutes et tous. Nous remercions les pays qui nous ont élus, et nous les remercions de leur confiance. Nous avons lu, Mesdames et Messieurs, avec beaucoup d'intérêt le rapport du Directeur général qui aborde la question de la justice sociale et de son importance pour la société. Ce rapport, qui se concentre aussi sur les institutions. Nous avons fait des progrès, mais nous sommes également confrontés à des défis que comme le changement climatique, la transition technologique, l'intelligence artificielle. Tout cela a renforcé la vulnérabilité des couches les plus vulnérables dans

notre société. Nous sommes mobilisés pour le travail décent dans tous les secteurs sans exception. Nous voulons améliorer les compétences, avec toute une série de formations, en tenant compte de l'importance des partenaires sociaux, parce que cela est essentiel à une société juste. L'Oman a pour objectif de créer un environnement de travail sûr, et pour cette raison, une loi de protection sociale a notamment été élaborée avec les mandants tripartites, puis adoptée. Nous avons essayé de tenir compte des besoins et des droits, à la fois des employeurs et des travailleurs. Cela constitue une base solide pour le marché du travail. Nous avons pris des mesures préventives pour améliorer le programme de dialogue social et nous avons remis en place un comité consacré à cette question. L'Oman a mis en place un système de protection sociale global qui fournit une protection à toutes les couches de la société, les personnes âgées, les enfants mais aussi pour les personnes souffrant de handicap et les ménages. Nous avons également des programmes de protection sociale contre une série de risques. Nous avons reçu le soutien de toute une série de partenaires comme l'OIT, et d'autres partenaires. Je saisis l'occasion de les remercier de leur soutien, de leur volonté de nous aider pour réformer notre système de protection sociale. Monsieur le Président, l'OIT joue un rôle central dans le monde du travail. Nous sommes convaincus de la nécessité de renforcer le cadre pour le partenariat et la coopération. Pour terminer, je voudrais, Monsieur le Président, remercier encore une fois le Directeur général, notamment aussi de son rapport sur la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés et nous appelons toutes les parties concernées à mettre en œuvre les résolutions qui mettraient un terme à cette occupation. Je vous remercie.

Mr Getahun Hussien Shekur

Employeur (Ethiopie)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général de l'OIT, Mesdames et Messieurs les ministres, Excellences, Mesdames et Messieurs les délégués. Permettez-moi tout d'abord de vous féliciter, Monsieur le Président, ainsi que vos vice-présidents, à l'occasion de votre élection à la présidence de la 112^e session de la Conférence internationale du travail. Je suis convaincu que sous votre direction sage et avisée, nous répondrons aux attentes quant aux résultats de cet événement important. Monsieur le Président, permettez-moi de saisir cette occasion pour féliciter le Directeur général pour son rapport succinct intitulé « Vers un nouveau contrat social », rapport qui ébauche diverses questions, en particulier nos responsabilités collectives sous-jacentes dans la nécessité d'exprimer dans les normes, les institutions collectives et les politiques, les promesses de la déclaration de Philadelphie selon lesquelles tous les êtres humains, quel que soit leur race, leur foi ou leur sexe, ont le droit de rechercher un bien-être matériel et un développement spirituel dans des conditions de liberté, de dignité, de sécurité économique et d'égalité de chance, et ce afin de promouvoir la justice sociale. Nous sommes pleinement d'accord avec le point de vue du Directeur général selon lequel la croissance économique et la productivité, le dynamisme des entreprises, les investissements dans la technologie et l'innovation et la compétitivité des entreprises peuvent contribuer à la réalisation des objectifs sociaux de la politique d'emploi si cette politique est complétée par un dialogue social et des politiques

garantissant le travail décent et une transition juste. À cet égard, nous nous associons à l'Organisation internationale des employeurs et les priorités politiques qu'il a établi pour une transition juste. Monsieur le Président, comme je l'ai indiqué dans ma déclaration à la 111^e session de la CIT, des réformes profondes et multiples sont actuellement en cours dans notre pays pour favoriser la justice sociale et le travail décent. Cependant, en tant qu'organisation d'employeurs, nous consentons tous les efforts possibles pour soutenir les entreprises, et notre capacité technique et institutionnelle est limitée pour une participation pleine à un dialogue social inclusif et efficace et une négociation collective centrée sur la promotion du travail décent et de la justice sociale. Cela dit, nous invitons le Directeur général de l'OIT à se rendre en Afrique pour observer de lui-même les problèmes multiples rencontrés par les employeurs, problèmes provoqué par le changement climatique, la migration, la pénurie de qualification, la perte d'emploi en raison de la COVID 19 et de la guerre et des conflits, et cetera, afin que l'OIT puisse intervenir et apporter un soutien à cet égard. Monsieur le Président, j'en profite également pour affirmer notre plein appui aux questions techniques inscrites à l'ordre du jour de la Conférence par le conseil d'administration en vue de discussion. Ce sont des questions tout à fait d'actualité, pertinentes pour aborder la justice sociale et le travail décent. Monsieur le Président, je ne saurais terminer ma déclaration sans féliciter le président du conseil d'administration du BIT pour son rapport détaillé sur la période 2022 – 2023, qui, selon nous, reflète pleinement les questions découlant de la 111^e session de la CIT et d'autres questions pertinentes intégrées dans différentes sections. Monsieur le Président, sur ces quelques mots, permettez-moi de conclure mon intervention en réaffirmant l'engagement de la Confédération des Fédérations d'employeurs éthiopiens en faveur de la promotion de la justice sociale et du travail décent pour tous les Éthiopiens, à la lumière du rapport du Directeur général et des priorités de politique de l'OIE fixés pour une transition juste, et nous attendons avec impatience un soutien technique de l'OIT à cet égard. Merci Monsieur le Président, merci à tous.

Mme Laura Peña Izquierdo

Employeur (République dominicaine)

Merci Monsieur le Président. Mesdames et Messieurs, la délégation des employeurs de la République dominicaine salue les représentants présents à cette Conférence internationale du travail. Nous avons étudié le rapport du Directeur général et nous apprécions l'accent mis sur le dialogue social qui régit cette organisation, ainsi que la contribution à l'équité et au travail décent. Nous pensons que la contribution de l'Organisation internationale des employeurs est tout à fait appropriée également en parlant d'entreprise durable et d'environnement favorable, il est évident que on voit la valeur que l'on peut apporter à la société et le rôle que joue l'engagement des employeurs. Nous appuyons la coalition mondiale pour la justice sociale promue par l'OIT afin d'améliorer notre approche pour parvenir à la justice sociale et progresser dans la réalisation des objectifs de développement durable à l'horizon 2030, tout en promouvant le partage de connaissances sur les normes internationales du travail et le dialogue social. Pour le secteur privé, le secteur des employeurs, et bien, chaque jour, nous nous

employons à créer davantage de transparence, d'inclusivité et nous nous efforçons de favoriser le travail décent. Nous espérons que les conclusions de la réunion seront équilibrées, qu'elles reflèteront le respect de l'esprit d'entreprise et de libre marché. En tant que mandant de cette organisation, nous devons protéger les principes et droits fondamentaux au travail, et dans ce contexte, nous réitérons notre conviction selon laquelle les droits et principes fondamentaux au travail s'appliquent à tous, et ils doivent s'appliquer de manière équilibrée et égale aux travailleurs et aux employeurs. Nous devons promouvoir le respect des objectifs de développement durable. En particulier, l'ODD 1, mettre un terme à la pauvreté, le 3, favoriser le bien être, le 8, favoriser la croissance, et puis il faut également réaliser les objectifs consistant à aider l'insertion des personnes handicapées dans le monde du travail, conformément aux conventions applicables. Nous devons créer maintenant un environnement approprié de telle façon à favoriser l'investissement et le développement des entreprises. Nous nous félicitons de suivre ce que fait l'Organisation internationale du travail. Nous étions dans une situation exceptionnelle à la suite de la COVID 19 et nous pensons que nous avons la possibilité maintenant d'élaborer des normes plus souples pour promouvoir plus d'emplois et de meilleure qualité, et je pense que c'est une condition importante pour créer un équilibre, pour avoir des entreprises durables. Nous sommes favorables à la promotion d'accords par le biais du dialogue, et nous voulons consolider les relations tripartites. Nous voulons favoriser la transparence et la mise en place de créations propres à créer des emplois décents. Cela aura des incidences positives sur divers domaines. Nous aimerions maintenant reprendre deux propositions qui, selon nous attestent d'une tendance dans la République dominicaine. Depuis de nombreuses années, notre pays jouit de relations flexibles entre les représentants d'employeurs, de travailleurs et le gouvernement, et nous sommes sûrs que cette force permettra dans les semaines à venir à promulguer un nouveau code du travail pour la deuxième fois. Ainsi, le pays sera doté de normes appropriées, ce qui permettra de relever les défis actuels et futurs. Enfin, tout comme l'OIT, nous pensons que c'est une bonne idée que de parvenir à un accord sur la productivité, ce qui nous permettra de créer plus d'entreprises durables de meilleure qualité, et cela améliorera les niveaux de compétitivité de sorte à promouvoir l'investissement et l'égalité des chances pour tous. Nous nous engageons à parvenir à ces accords par le biais du dialogue en travaillant aux objectifs que nous appelons tous de nos vœux, merci.

Mr Blake Mulala

Travailleur (Zambie)

Merci Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les représentants à la Conférence internationale du travail. Je saisis cette occasion pour féliciter le Directeur général et son équipe du succès de cette Conférence. Je remercie également le président sortant du conseil d'administration pour le travail considérable qu'il a déployé afin d'élaborer le programme de la Conférence de cette année. S'agissant du rapport du Directeur général, nous sommes heureux qu'il apporte une nouvelle lueur d'espoir. Il donne un nouvel élan au renouvellement du contrat social en soulignant le rôle central du dialogue social pour établir une paix

durable et une prospérité partagée. Le Directeur général peint un tableau sombre du monde qui est englué dans des conflits civils, des guerres géopolitiques. Les conflits qui touchent des territoires tels que l'Ukraine, la Palestine, le Yémen, le Soudan, quelle qu'en soit la cause, ont supprimé beaucoup trop de vie et déplacé des populations. Cela n'a fait que perpétuer la pauvreté, l'inégalité et la souffrance. Les conflits géopolitiques entravent les progrès et mettent à mal les progrès réalisés dans la concrétisation de la justice sociale. Comme le Directeur général le dit à juste titre, les effets plus larges de cette instabilité géopolitique associés avec une dette publique accrue sont une augmentation de l'inflation, surtout pour les produits de base essentiels. Les pays en développement pauvres sont ceux qui ont le plus souffert. Il convient de relâcher la pression de l'inflation, de la maîtriser afin de protéger les moyens de subsistance des travailleurs. En outre, malgré la mise en place de plusieurs conventions et recommandations non discriminatoires, l'indice sur les disparités mondiales en matière d'emploi et les disparités salariales entre hommes et femmes continuent d'exposer au jour des difficultés structurelles et a engendré l'inégalité. Nous demandons un changement complet dans la dynamique qui engendre ces contraintes sexo-spécifiques et ces obstacles structurels. Il faudra peut-être une large mise en œuvre des conventions 111, 156 et 183 afin de promouvoir un programme de transformation en vue de l'égalité des genres au travail. Nous appuyons également la réforme des systèmes de gouvernance préconisés par l'OIT tant au niveau local que mondial. Nous ne pouvons pas continuer avec les mêmes systèmes de gouvernance, ceux qui perpétuent l'exclusion et donc l'inégalité, et l'impuissance, tout en s'attendant à parvenir à la justice sociale. Nous appuyons l'appel en faveur de la ratification de l'instrument d'amendement de la constitution de l'OIT de 1986 qui nous permettra de progresser dans la démocratisation de la structure de gouvernance de l'OIT. Il est triste que deux tiers des États membres de l'OIT ratifiaient l'amendement, mais ne l'ai toujours pas mis en œuvre et que huit sur dix États membres d'une importance industrielle majeure bloquent toujours les progrès. Cette situation va à l'encontre de nos valeurs de démocratie et de justice sociale. Par conséquent, nous demandons aux pays qui n'ont pas ratifié cet instrument à le faire dans l'intérêt de tous les États membres. Pour réaliser la paix mondiale et la justice sociale, nous devons continuer à nous appuyer sur les principes fondateurs de l'OIT. Une paix universelle et durable ne sera possible que si elle repose sur la justice sociale. Les difficultés mondiales que nous rencontrons aujourd'hui ne sauraient être traitées par la confrontation militaire mais par un dialogue social à l'amiable. L'OIT a ainsi un statut à remplir en tant qu'institution de premier plan dans la promotion d'une paix et d'une prospérité durables à l'échelle mondiale. L'OIT, en tant que dernier défenseur de l'espoir d'une paix durable dans un monde qui est en train de se noyer dans les conflits, doit promouvoir le dialogue social, car c'est le moyen le plus souhaitable de parvenir à la paix. Donc ne lâchez pas les armes et donnez au dialogue social une chance. Tous les êtres humains, quelle que soit leur race, leur foi, leur sexe, ont le droit de rechercher le bien-être matériel et le développement spirituel dans des conditions de liberté, de dignité, de sécurité économique et d'égalité des chances. En fait, la justice sociale reste un impératif et une condition essentielle pour une paix universelle et durable. Je vous remercie.

Mr Elias Shikongo

Employeur (Namibie)

Monsieur le Président, Excellences, Mesdames et Messieurs, Mesdames et Messieurs les représentants des employeurs et des employés, des gouvernements. C'est un grand honneur de m'adresser à vous à la 112^e session de la Conférence internationale du travail. Je représente la Fédération des employeurs de Namibie, la voix représentative la plus ancienne des employeurs namibiens et qui a le mandat de défendre les intérêts des employeurs en Namibie. D'un point de vue mondial, notre pays n'est qu'une juridiction assez petite qui fait face à de nombreux défis sur le plan social, économique et environnemental, qui ne sont pas seulement uniques à notre pays, mais qui font écho également à leurs défis au niveau régional et mondial. Pour mettre les choses en perspective, notre pays est confronté aujourd'hui à une sécheresse à laquelle fait également face toute la région de l'Afrique australe. Cette sécheresse a eu un impact négatif sur notre industrie agricole et sur la production d'alimentation. En même temps, la Namibie est sur le point d'entrer dans le secteur pétrolier et gazier mondial après la découverte récente de réserves substantielles de pétrole et de gaz. Comme pour d'autres pays, ce genre de découverte promet non seulement un développement majeur, mais également une exposition, une proximité plus grande avec des forums énergétiques internationaux. Ces développements en tant que tels et la prise en compte de la mise en œuvre récente d'un projet basé sur l'hydrogène soulignent l'importance de l'échange de la Namibie avec des organisations telles que l'OIT dans un contexte changeant. Dans un monde interconnecté de plus en plus complexe, les organisations comme la nôtre qui travaillent pour un objectif commun sont souvent confrontées à des défis politiques communs : conservation environnementale, justice sociale, développement économique. Par conséquent, l'action collective ne peut pas être surestimée. En reconnaissance de cela, la Fédération s'est engagée dans différentes initiatives et se mobilise pour la collaboration avec des organisations qui partagent ces valeurs, comme l'Organisation internationale des employeurs. Dans ce contexte, la Fédération, conformément aux objectifs du Directeur général et des plans de travail pour la vision 2030 s'est engagé en tant qu'organisation, à définir différents objectifs vers un dialogue social efficace et efficient, et un mécanisme tripartite qui contribue au développement socio-économique de nos partenaires sociaux du monde du travail et de l'emploi. Par ailleurs et reconnaissant le dialogue social et les pratiques du tripartisme entre les gouvernements et les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, nous développons des solutions pour développer la cohésion sociale et l'État de droit. Cela concerne de nombreux domaines. Pour conclure, Monsieur le Président, la Fédération est convaincue que, en unissant nos efforts, nous pouvons renforcer notre impact et créer un environnement politique plus favorable pour notre mission commune. Le plaidoyer des employeurs est que les organisations se réunissent pour apprendre les unes des autres et mener un changement positif. Je vous remercie.

Mr Ravindra Dinkarlal Himte

Travailleur (Inde)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, acceptez nos salutations cordiales de Bharat, de l'Inde, au nom de mon organisation Bharatiya Mazdoor Sangh et d'autres amis du mouvement des syndicaux indiens, je vous salue et je salue en particulier le Directeur général de l'OIT, ainsi que son excellent rapport. Ce rapport parle du rôle de l'OIT dans les dimensions sociales et économiques dans le monde entier. Il nous montre la voie à suivre pour faire du travail décent un objectif mondial et reconnaît à juste titre les préoccupations des travailleurs. Aujourd'hui, les besoins des masses sont éclipsés par la cupidité de certains. Il y a une interdépendance étroite entre les éléments économiques et sociaux, et dès lors une perspective multidisciplinaire, multidimensionnelle est essentielle pour suivre le développement. Cela répond de manière adéquate au problème du monde moderne et dans les forums multinationaux, nous réunissant les parties prenantes. L'année dernière, l'Inde a accueilli avec succès le G20 et le L20, auxquels ont participé 60 délégués internationaux de 29 pays. Les deux points principaux qui ont émergé avec un consensus complet pendant ces débats ont été l'universalisation de la sécurité sociale et les femmes, ainsi que l'avenir du travail. Nous sommes très heureux que la présidence brésilienne actuelle poursuit ces travaux. Le gouvernement indien a récolté des données sur les travailleurs informels et à ce jour, 296,2 millions de travailleurs informels sont enregistrés sur le portail eShram. Ce portail vise à construire une base de données nationale exhaustive des travailleurs, non syndiqués dans le pays, afin de donner un coup d'accélérateur à la mise à disposition des systèmes sociaux. Le renforcement de l'agriculture biologique est un pas important pour la réduction des risques biologiques et pour le renforcement des pratiques durables et respectueuses de l'environnement. L'Inde a le secteur informel le plus important du monde avec 93 pour cent de sa population active. Dès lors, toute tentative d'amélioration du secteur informel dans des pays qui, y compris l'Inde, permettrait de transformer la société nationale. Le droit à un salaire permettant de vivre doit être reconnu comme un droit humain selon les règles de l'OIT. Dans un contexte changeant, la protection des droits des travailleurs est essentielle. Nous appelons donc les gouvernements et les organisations des employeurs à mettre en œuvre la liberté syndicale dans les secteurs aussi bien publics que privés pour protéger les intérêts des travailleurs. La mobilisation des ressources concernant l'assistance aux États membres dans leurs efforts pour promouvoir et réaliser les principes fondamentaux et droits au travail grâce à une ratification universelle devrait être renforcée. Aujourd'hui, il est urgent de travailler sur trois dimensions, économiques, sociales et environnementales, pour un développement social durable, un développement durable qui se manifeste sous la forme d'entreprises durables, d'une protection sociale universelle, du développement des compétences, de la santé et des institutions sociales fortes. Un nombre important de pays, y compris l'Inde, font tout ce qui est dans leur pouvoir pour intégrer des objectifs de développement durable dans leur politique nationale. Il est urgent pour tous les syndicats d'identifier leur rôle pour chaque objectif en la matière, et les objectifs doivent être poursuivis avec optimisme pour les générations à venir, pour rendre notre monde plus heureux, plus paisible. Parce que nous

sommes tous une famille et nous avons le même avenir. Soyons raisonnables. Pour remercier tous ceux qui déploient des efforts en continu pour le fonctionnement tripartite de l'OIT, je suis convaincu que nous trouverons des voies de développement plus efficaces pour le monde du travail pour mettre en œuvre le programme de développement à l'horizon 2030. Mettons nos efforts collectifs dans la réalisation de ces objectifs, je vous remercie toutes et tous.

Mr Aymar Kissengori Adzougui

Travailleur (Gabon)

Monsieur le Président de la Conférence, Monsieur le Directeur général du Bureau international du travail, honorables délégués, Mesdames, Mesdemoiselles et Messieurs, tous protocoles observés, je voudrais d'abord vous féliciter, Monsieur le Président, pour votre brillante élection à la présidence de nos travaux. Je présente également mes sincères félicitations aux autres membres du bureau. Au nom des travailleurs du Gabon, nous souhaitons saluer la Conférence internationale du travail et ses participants. Cette Conférence a lieu dans un moment où le Gabon, notre pays, vit dans l'espoir d'une nouvelle ère où les droits de chaque citoyen devraient être respectés et où la gouvernance est juste et équitable. Cette ère est impulsée par les nouvelles autorités issues du coup de libération du 30 août 2023. Monsieur le Directeur général, en qualité de représentant du groupe des travailleurs du Gabon, je tiens à exprimer notre profonde gratitude pour le rapport perspicace, stimulant que vous avez présenté lors de cette 112^e session de la Conférence internationale du travail, intitulé « Vers un nouveau contrat social ». Votre analyse détaillée des défis et opportunités auxquelles nous faisons face est non seulement éclairante, mais elle raisonne particulièrement avec les réalités que nous vivons au Gabon et dans bien d'autres pays. Depuis plus de six décennies, l'Organisation internationale du travail collabore avec le gouvernement du Gabon, les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'avec d'autres parties prenantes pour promouvoir le travail décent et la justice sociale. Le Gabon a d'ailleurs bénéficié de divers appuis de l'OIT, notamment, un renforcement des capacités, en appui conseil et en élaboration des politiques et stratégies sectorielles pour promouvoir la création d'emplois, la protection sociale, les droits au travail et le dialogue social. Cette année 2024, nous avons eu une intense activité avec le BIT. En effet, en mai 2024, la signature du programme pays pour le travail décent 2024-2027 marque une étape importante de notre engagement. Ce programme se concentre sur trois domaines principaux : la transition vers des emplois décents dans l'économie verte et bleue, l'accès aux services sociaux de qualité et le renforcement de mandats tripartites pour assurer une gouvernance inclusive et durable à travers le dialogue social, et l'application des normes internationales du travail, sans lesquelles le monde du travail sera sans effet. Cela passe par le respect permanent des engagements que les mandants tripartites prennent au cours des sessions. Votre rapport soulève des questions cruciales sur l'efficacité actuelle du contrat social face aux transformations mondiales. Au Gabon, nous reconnaissons que le changement climatique et l'évolution technologique posent des défis majeurs pour le marché du travail. Monsieur le Directeur général, vos interrogations sur la capacité des normes politiques et institutions actuelles à faire face aux

nouvelles sources d'incertitude et d'insécurité sont pertinentes et nous incitent à agir avec plus de détermination. Au nom des travailleurs du Gabon, je vous encourage à poursuivre vos efforts pour mettre en place un cadre global permettant de répondre efficacement à ces défis. Votre leadership est crucial pour guider nos actions et garantir que le travail décent et la justice sociale restent au cœur de nos priorités globales. Ces priorités, elles sont en cohérence avec les objectifs nationaux tels que identifier à travers le plan national de développement de la transition 2023-2026 et elles sont ancrées dans le plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable 2023-2027. Nous sommes résolus à continuer notre collaboration étroite avec l'OIT pour transformer ces défis en opportunités et construire ensemble un avenir plus équitable et durable pour tous. Cela pour notre essor vers la félicité. Je souhaite plein succès aux travaux de cette 112^e session et vous remercie de votre aimable attention.

Mme Fanny Sequeira Mata

Travailleur (Costa Rica)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs. Nous sommes reconnaissants du rapport courageux rédigé par le Directeur général, puisqu'il nous montre bien à quel point il faut tout transformer pour renouveler le contrat social. C'est un contrat politique ou sociopolitique qui s'inscrit dans un cadre constitutionnel. Sa réalisation, toutefois, est freinée par les lacunes et les problèmes qui se trouvent également présentés dans le rapport, et cela met en évidence les contradictions du modèle de développement par rapport aussi au bien-être et au développement humain. Nous pourrions renouveler ce contrat social uniquement si nous nous montrons capables d'opérer un changement profond du modèle de développement, en tenant compte de tous les fossés, de toutes les déficiences de droit, de toutes les inégalités, d'insécurité économique et des problèmes d'inclusion sociale. L'abandon du contrat social, comme il a lieu au Costa Rica, se répercute dans des fragilités structurelles de nos démocraties. On assiste à davantage de luttes pour le pouvoir politique et au niveau mondial, on voit que la communauté des nations se fragmente à cause d'une lutte pour le pouvoir géopolitique. Monsieur le Directeur général, vous soulignez que le dialogue social est clé pour renouveler le contrat social, mais pour cela, il faut une volonté politique, et notamment aussi la responsabilité politique de la société tout entière. Par contre, il faut bien mettre en lumière le rôle principal que jouent les gouvernements à l'heure de gérer le contrat social. Au Costa Rica, nous observons une dérive autocratique du gouvernement. On sape le dialogue social et le tripartite, et alors que nous avons bien vu les déficits et les obstacles qui s'érigent à notre modèle social à cause d'un manque justement de volonté politique. Ce type de carence, ce type de faille, on les voit à tous les niveaux au Costa Rica et dans d'autres pays également. En sont ensuite les victimes, et bien, les droits qui pâtissent justement de ce manque de démocratie. Et c'est pour cela que nous sommes d'accord avec le Directeur général quand il dit qu'il faut renforcer la déclaration de 98 telle qu'amendée en 2022. Qu'il faut intensifier aussi la ratification universelle de toutes les conventions fondamentales pour un nouveau contrat social. Au Costa Rica, la liberté syndicale est menacée, la négociation collective et le droit de grève également. Sans démocratie, il n'y aura pas de contrat

social durable. Au Costa Rica, les derniers gouvernements n'ont jamais tenu compte des observations exprimées régulièrement au sujet de la violation du non-respect des conventions 87, 98 et 135. Il est quasiment impossible de constituer un syndicat dans le secteur privé, sans parler des conventions collectives qui sont impossibles à mettre en œuvre. Et dans le secteur public, il y a des lois profondément antisyndicales qui empêchent toute négociation collective, toute grève, qui empêchent la négociation salariale et qui congèlent indéfiniment les salaires. Cela fait cinq ans que les salaires des fonctionnaires sont gelés. Tout cela montre bien que nous assistons vraiment à une régression démocratique. Et c'est pour cela que le Costa Rica se trouve justement dans la liste des 40 pays de cette année dans le cadre des travaux de la Commission des applications des normes. Selon le rapport de l'état de la nation 2022-2023, et bien, la politique a normalisé des résultats qui vont à l'encontre du développement humain et à abandonner le contrat social. Le pays a consolidé un gaspillage de ses acquis historiques et il s'est montré incapable de promouvoir sa démocratie et le développement humain. Cela montre bien que le contrat social au Costa Rica est bien en train d'être abandonné. Enfin, nous réitérons qu'il est nécessaire de pouvoir compter sur une OIT renforcée, qu'il faut davantage d'engagement pour revitaliser le tripartisme ainsi que les normes internationales du travail, et ce dans le cadre d'un nouveau contrat social. C'est la raison pour laquelle nous manifestons notre plein soutien à la coalition mondiale pour la justice sociale, et nous nous attendons à ce qu'elle apporte un changement et à une réinvention des contrats social dans tout le monde. Merci beaucoup.

Mr Albert Emilio Yuson

Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois

Merci Monsieur le Président. C'est un honneur et un plaisir à la fois que de m'exprimer devant cette salle qui représente le foyer du travail. C'est dans cette maison que les sans-voix peuvent s'exprimer et que les travailleurs sans protection peuvent demander justice. L'OIT est tripartite, mais elle n'est pas neutre. C'est un bastion des droits des travailleurs. Aujourd'hui, je m'attacherai à parler de deux pays, l'Arabie saoudite et le Myanmar. L'un est riche et puissant, l'autre est pauvre mais bénéficie de puissants protecteurs. Aucun des deux ne protège les droits de l'homme fondamentaux. Le Myanmar d'abord. Le 1 février 2021 le pouvoir militaire a mené un coup d'État, les dirigeants syndicaux ont été emprisonnés et torturés, des manifestants ont été massacrés, des grèves massives ont été réprimées, des milliers de jeunes ont été engagés de force dans l'armée pour lutter contre leur propre peuple et leurs propres familles. Les militaires ont pris le pouvoir mais n'ont pas pu s'emparer de la légitimité. Le gouvernement d'unité nationale a été créé par des dirigeants élus de manière légitime et par des groupes ethniques régionaux bénéficiant de l'appui des syndicats. Ce gouvernement d'unité nationale, le NUG est le gouvernement légitime du peuple du Myanmar. Deuxièmement, deux commissions d'enquête de l'OIT deux junte militaire, plus jamais. Il est grand temps de protéger les travailleurs du Myanmar. Notre syndicat s'associe à l'appel lancé par la 112^e session de la Conférence internationale du travail qui demande que l'on se serve de l'article 33, que l'on mette en œuvre les recommandations de la commission d'enquête et qu'on impose de nouvelles sanctions à la junte militaire.

La junte militaire du Myanmar n'a pas sa place au sein de ce palais consacré au travail. Je passe à l'Arabie saoudite. En Arabie saoudite, il n'y a pas de syndicat libre. Il est possible qu'il y ait eu des réformes du travail qui ont été adoptées, mais cela n'a pas changé grand-chose. Les conditions de travail sont encore pires pour les travailleurs migrants. 21 mille travailleurs migrants du secteur de la construction attendent de revoir leur rémunération et ils attendent la justice depuis près de 10 ans. La famille d'un travailleur de la construction décédé a fait savoir qu'étant donné que l'entreprise ne fournissait plus de denrées alimentaires, que son passeport avait été confisqué et que ses salaires n'avaient pas été versés, lui et ses collègues ont été obligés de survivre en se servant de denrées alimentaires jetées à la poubelle. Souffrant de graves problèmes de santé, il a fini dans un cercueil et c'est ainsi qu'il est rentré dans son pays. Deux travailleurs migrants du Kenya ont fait état de violences sexuelles. L'une a été victime de viols multiples. Les deux sont rentrés au Kenya et ils espèrent ou elles espèrent un jour pouvoir reconstruire leurs vies. Notre syndicat BWI a saisi l'OIT sur la base de l'article 24, face aux violations commises par l'Arabie saoudite de la convention sur le travail forcé et la liberté syndicale. Nous prions instamment le Conseil d'administration de l'OIT de réagir à cette demande et d'intervenir de façon à rendre justice à ces travailleurs migrants. La FIFA va recevoir une offre de l'Arabie saoudite qui propose d'accueillir la Coupe du monde de football de 2034. Le risque est que la Fédération accepte l'inacceptable. L'OIT dispose du pouvoir et de la crédibilité permettant de susciter l'espoir, un espoir de justice et de dignité en défendant les droits des travailleurs. Le monde n'a pas trouvé de meilleure solution pour résoudre pacifiquement les conflits que de recourir à la liberté syndicale et à la négociation collective. Mais trop souvent, ces droits ne sont pas protégés ni respectés. Ils doivent néanmoins rester notre objectif et notre aspiration, merci beaucoup.

Mme Esther Lynch

Confédération européenne des syndicats

Monsieur le Président, chers délégués, la CES est fière de s'être jointe à la coalition mondiale pour la justice sociale. Nous nous engageons à jouer tout ou à appuyer sur tous les leviers possibles pour aider l'OIT à renouveler le contrat social. C'est ensemble que nous y arriverons. La déclaration de Philadelphie de 44 dispose que n'importe où l'on rencontre la pauvreté, et bien on rencontre un danger à la prospérité partout dans le monde. Le Directeur général, dans son rapport, note bien que aujourd'hui, le contrat social est en train de se fragmenter. En tant que travailleurs, nous faisons face à une urgence de justice sociale en Europe. Les fondamentaux du contrat social sont remis en question, la solidarité, le principe d'un salaire juste, l'imposition des plus riches, la non-discrimination sur le lieu du travail, et cetera. Tout ceci est remis en question. Les travailleurs font face à davantage d'insécurité au travail et ce, conjugué à une crise des coûts de la vie qui font que tant le logement que l'alimentation devienne inaccessible à un grand nombre de personnes. Et ce, en flagrant contraste avec ceux qui sont privilégiés, les quelques privilégiés qui ont énormément de pouvoir et d'influence et qui refusent de payer leurs parts d'impôts. D'ailleurs, un dernier rapport de l'OIT a bien fait valoir que, en Europe, des bénéfices illégaux de 84 milliards d'euros sont tirés tous les ans

du travail forcé. Les forces d'extrême droite reprennent du terrain. Le Parlement européen maintenant compte sur une minorité qui est profondément hostile au contrat social. Ses forces d'extrême droite exploitent cette urgence que nous avons en Europe quant à la justice sociale, sans offrir aucune solution aux travailleurs. Or, nous avons besoin de solutions. Cela ne fait aucun doute, nous ne pouvons pas nous complaire dans la situation actuelle. Nous avons besoin d'un contrat social renouvelé pour cultiver l'espoir de justice partout en Europe. La vision de la CES pour un contrat social renouvelé est celle d'un contrat qui protège et promeut la dignité de tout individu, le respect pour tout travailleur, quel que soit le travail qu'il ou qu'elle effectue, quel que soit le travail, quel qu'il soit ou quel que soit la personne qu'ils aiment. C'est un contrat social qui se fonde sur un dialogue social authentique qui reconnaît la valeur inhérente aux syndicats. Soyons clairs, un contrat social renouvelé ne saurait se fonder sur une criminalisation du syndicalisme. Dans son rapport mondial, la CSI identifie bien que les droits syndicaux sont les plus menacés aujourd'hui en Europe. Le pire des situations se retrouve au Bélarus, où les dirigeants syndicaux sont emprisonnés pour plusieurs années dans des conditions inhumaines. Nous appelons à leur libération, à la levée de toutes les accusations à leur encontre et à la mise en œuvre de la résolution de la conférence sur le Bélarus au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT.

Mme Haldis Holst

Internationale de l'éducation

La Fédération mondiale rassemble plus de 32 millions d'enseignants, d'universitaires et de personnels d'appui. La Conférence de l'OIT cette année se déroule dans le contexte de guerres multiples, de larges violations des droits de l'homme et aussi d'aggravation de la crise climatique. L'éducation est essentielle pour assurer la promotion de la paix, de l'égalité, de la prospérité et de la durabilité. L'éducation permet de transformer les vies, mais sans enseignants, l'éducation ne peut tenir ses promesses. Le Directeur général, dans son rapport, souligne qu'il est essentiel d'assurer une éducation inclusive, équitable et de qualité et qu'il convient aussi de procéder à des investissements stratégiques dans ce secteur, y compris en faveur des enseignants. Il explique qu'il faut accorder la priorité au fait que de doter tous les enseignants des qualifications minimum requises pour exercer leur profession et aussi pour qu'ils puissent bénéficier de conditions de travail décentes. Fin de citation. Des enseignants de qualité sont au cœur d'une éducation de qualité. Pourtant, nous nous heurtons à une pénurie mondiale d'enseignants. Notre monde a besoin de 44 millions de plus d'enseignants dans le secteur primaire comme secondaire, et encore plus à d'autres niveaux. Des enseignants surchargés de travail et sous-payés quittent en masse la profession et les jeunes sont attirés vers d'autres professions mieux rémunérées et de meilleures conditions de travail. En 2023, le secrétaire général de l'ONU a tiré la sonnette d'alarme et a convoqué un panel de haut niveau pour assurer des recommandations aux pays de façon à ce qu'ils transforment cette profession. Notre Fédération pour l'éducation internationale se félicite de l'engagement annoncé par l'OIT et de tout ce que fait le secrétariat pour contribuer à aider le panel. Le panel a émis 59 recommandations destinées à attirer et à conserver des enseignants, reconnaissant que les pénuries, je cite, sont

aggravées par le départ constant des enseignants à la retraite, le recours à du personnel sous qualifié, aux problèmes de développement de la profession et aux conditions de salaires insuffisante, et cetera. Le panel appelle les gouvernements à investir dans cette profession. Nous soulignons qu'il faut investir dans des salaires compétitifs et un emploi sûr, des conditions de travail décent, à un climat de travail sûr et inclusif et des possibilités de développement professionnel de qualité. Il est important aussi de rappeler que le panel a insisté pour que les gouvernements participent au dialogue social et politique auprès des syndicats qui sont présents dans le secteur de l'éducation, cela grâce aux négociations collectives. Il a souligné qu'il fallait assurer la coordination et l'institutionnalisation du dialogue social et aussi qu'il fallait respecter les normes internationales existantes. La convention de l'OIT sur le droit syndical célèbre ses 75 ans, mais malheureusement, elle est loin d'être respectée au niveau mondial. De nombreux syndicats d'enseignants sont attaqués et de nombreux enseignants ne bénéficient même pas du droit de se syndiquer ou de négocier. En outre, le panel invite les gouvernements à créer des commissions nationales, y compris des organisations d'enseignants pour faire face à la pénurie d'enseignants grâce au dialogue stratégique. L'OIT doit maintenant veiller à ce que les recommandations du panel de haut niveau soient vraiment appliquées au plan mondial, ce qui suppose premièrement appeler l'attention sur ses recommandations en veillant à ce que tous les gouvernements soient informés et comprennent bien ces recommandations. Deuxièmement, il convient de recommander le respect des recommandations et d'aider les gouvernements en leur apportant une assistance technique pour qu'ils puissent s'agir de manière concrète. Et enfin, il faut que les gouvernements doivent rendre des comptes sur leur respect des recommandations. Il est essentiel en effet de rendre des comptes et nous appelons l'OIT à mettre au point un nouvel instrument international d'actualité pour assurer l'application des recommandations et la surveiller. Notre Fédération pour l'éducation internationale estime que une convention internationale serait l'outil le plus efficace. Les recommandations du panel de haut niveau nous offrent une feuille de route importante permettant de faire face aux problèmes persistants que rencontrent les enseignants, notamment la pénurie d'enseignants partout dans le monde. Nous prions instamment l'OIT de demander aux États d'appliquer ces recommandations. C'est la seule façon de veiller à ce que chaque étudiant ait droit à un enseignant de qualité. Merci.

Mme Margarita Usova

Confédération générale des syndicats

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les participants à la Conférence internationale du travail. Je représente la Confédération syndicale internationale, la CSI. Notre organisation regroupe les syndicats de huit pays de la région d'Eurasie et 22 groupes syndicaux sectoriels, ce qui représente près de 30 millions de travailleurs. La Confédération a été créée de façon à renforcer les activités des organisations affiliées en matière de protection des droits sociaux, de droit au travail, des droits syndicaux, économiques et autres, ainsi que de défendre les intérêts des travailleurs, de défendre les droits et d'assurer une solidarité entre les syndicats. La Confédération estime importante l'initiative du Directeur général de

L'OIT, Monsieur Hounbo, visant à créer une coalition mondiale pour la justice sociale. Nous reconnaissons qu'il est indispensable de déployer des efforts collectifs pour réaliser au plus vite le programme intitulé « Agenda à l'horizon 2030 » sur le développement durable et aussi le programme consacré au travail décent. Nous estimons importantes les propositions faites par le Directeur général dans son rapport intitulé « Vers un nouveau contrat social ». Nous pensons que le travail décent et la justice sociale font partie intégrante du développement durable. La justice sociale est un impératif et c'est une condition nécessaire pour permettre d'assurer une paix durable. Au cours de cette session actuelle de la CIT, nous avons participé aux réunions de la commission d'application des normes lors desquelles ont été étudiés des cas concernant des pays de notre région et du reste du monde. Nous avons particulièrement suivi les séances consacrées par la CAS au Bélarus, en matière d'application des normes. En effet, la Fédération du Bélarus fait partie de notre Confédération et après l'examen de la situation le concernant, voici ce que nous aimerions faire observer. L'OIT a été créé pour assurer l'harmonisation des relations de travail et des relations sociales partout dans le monde, et à notre avis, et jusqu'ici elle a bien respecté cet objectif. Nous considérons que lors de l'examen de toute question liée à la mise en œuvre de conventions dans divers pays, il convient de privilégier l'établissement du dialogue social. Les situations de crise finissent un jour ou l'autre par trouver une solution. Les situations politiques et les relations entre États évoluent constamment. Pour les syndicats, dans ce contexte, il est important que quelques soient les changements qui apparaissent, le dialogue sur les questions sociales et de travail se poursuive entre les partenaires sociaux à l'intérieur des pays comme au niveau international. Nous estimons que ce n'est que grâce au respect mutuel et grâce à une écoute attentive, et grâce au rapprochement entre nous que nous pourrions parvenir à un nouveau contrat social en assurant la justice sociale et le travail décent. Je vous remercie de m'avoir écoutée.

Mr Andreas Blas Roman

Organisation des entités mutualisées des Amériques

Monsieur le Président, chers travailleurs, employeurs, en tant que président de l'organisation des entités mutualisées des Amériques, je souhaite vous remercier de me donner la parole. J'ai l'honneur de prendre la parole une fois de plus devant cette CIT pour représenter la mutualisation américaine, pour renforcer les objectifs auxquels prétendent cette Conférence. Nous nous félicitons notamment du rapport du Directeur général, et notamment aussi son initiative de coalition mondiale pour la justice sociale. Dans le rapport, qui justement approfondit le concept de justice sociale, je peux vous dire que le système mutualisé constitue vraiment une pierre angulaire de la justice sociale. Tous les services qui sont dispensés aux familles associées à nos organisations sont extrêmement importants pour permettre une vie en liberté, dignité et égalité. Ces services couvrent des besoins de base mais promeuvent aussi le bien-être de nos communautés. Ils permettent que chaque individu puisse se développer et évoluer pleinement. La mutualisation est un pilier de l'économie solidaire, une forme d'organisation qui met en œuvre la méthodologie des associations avec pour but de contribuer la justice sociale, des conditions de vie plus équitables pour tous. Le système mutualisé représente non

seulement un modèle économique alternatif, mais aussi toute une philosophie qui promeut la coopération, la solidarité et l'égalité. Nous sommes dans un monde tous les jours plus interconnecté, et là il est essentiel de faire répercuter ces valeurs dans nos politiques et dans nos pratiques de travail. Depuis sa naissance ODEMA est convaincu que les actions doivent être orientées dans un cadre mondial intégrateur, grâce à un renforcement de la justice sociale, des politiques publiques et privées qui garantissent l'accès aux services essentiels tout en se concentrant sur les groupes vulnérables, protéger et renforcer, autonomiser les personnes tout au long de leur vie. Notre organisation partage tout à fait l'avis du Directeur général et notamment son idée d'un contrat social renouvelé grâce à un dialogue social approfondi et efficace. Cette idée, qui constitue vraiment la clé de voûte de la justice sociale, qui se concentre sur les personnes, répond justement aux profondes transformations que vit le monde du travail aujourd'hui, sans parler des technologies, des changements démographiques et environnementaux. Cette perspective s'associe naturellement à la philosophie, à la pratique de la mutualisation. La mutualisation sert d'inspiration à tout le monde et inspire aussi les recommandations de l'OIT. Il est fondamental finalement de reconnaître que la justice sociale n'est pas un concept abstrait. Il s'agit d'une réalité tangible qui se construit tous les jours grâce à nos actions et décisions. En tant que partie prenante de la coalition mondiale, ODEMA pourra coopérer justement en faveur de la justice sociale. Nous pourrions nous allier à l'effort mondial permettant de surmonter les défis les plus urgents dont vous discutez dans cette Conférence, l'économie des soins ainsi que les droits et principes fondamentaux au travail. La participation active d'ODEMA à cette coalition qui va tenir son inauguration lors de la 112^e session de la CIT montre bien la force de l'engagement et montre aussi à quel point nos efforts conjoints sont nécessaires pour combattre le manque d'opportunités, le manque d'inclusion, le manque d'équité. Enfin, au nom de la mutualisation américaine, nous souhaitons continuer d'accompagner et de donner vie au concept et aux objectifs de l'OIT. Nous appelons à une action mondiale permanente et solidaire pour un développement centré sur l'humain. Je vous remercie.

Mr Matías Cremonte

Association latino-américaine des avocats spécialisés en droit du travail

Merci Monsieur le Président. Au nom de l'association latino-américaine d'avocats du travail, je présente mes salutations au Directeur général et le félicite de son rapport. Nous aussi, nous espérons un contrat social reposant sur une société marquée par le plein emploi, le salaire digne, les droits sociaux et la liberté syndicale. Ce sont des principes qui ont été proclamés il y a 80 ans dans la déclaration de Philadelphie, mais qui est attaqué par de nombreux gouvernements d'Amérique latine. Dans la région la plus inégalitaire du monde, nous avons eu une richesse extrême à côté d'une pauvreté absolue. Mais ce n'est pas la conséquence d'une catastrophe naturelle, c'est une politique menée par des gouvernements néolibéraux qui mettent les États au service du capital. Les réformes régressives sont monnaie courante et une fois qu'elles commencent, il est difficile de revenir en arrière, comme le montrent les efforts déployés par les peuples de la Colombie, du Chili et du Brésil. Le plus grave, c'est que les gouvernements et les hommes

d'affaires essaient de se justifier. Ils présentent cela comme la seule façon de créer un emploi légitime, et ils prétendent que le droit du travail est un obstacle à la croissance économique, ce qui est une grande fallacie. En 2015, l'OIT a demandé un rapport destiné à analyser les effets sociaux de la crise de 2008 et il a analysé la situation dans 63 pays. Il a constaté que, en aucun cas, une réforme du travail régressive n'avait créé d'emploi ni amélioré les indicateurs socio-économiques. Au contraire, dans tous les cas, ils s'étaient aggravés. Cela montre que les réformes du travail ne permettent pas la création d'emplois ni l'augmentation des emplois. Formel, c'est l'inverse. Le droit du travail est né en contexte de crise économique. S'il y a une urgence en matière d'emploi et de salaire, il faut plus de protection et non pas moins. L'Argentine, en ce moment, est un laboratoire du libéralisme mondial qui défend son utopie de marché qui s'autorégule. Cette semaine au congrès, on débat d'une réforme du travail régressif, présenté comme une modernisation de la loi, mais en fait qui consiste à revenir au 19^e siècle. Il n'y a aucun article qui représente un avantage particulier pour les travailleurs, Comment expliquer que l'élimination des pénalités imposées aux entrepreneurs qui ne passent pas de contrat améliore l'emploi formel ? Le Chili a atteint par cette façon 50 pour cent d'emplois informels, 60 pour cent au Paraguay et 70 pour cent au Pérou. Ce sont les hommes d'affaires qui font des affaires. Et il y aura sûrement plus de précarité et de soumission. On légalise les fraudes grâce à la fiction du travail indépendant qui n'a plus aucune protection. C'est un retour au contrat civil au mépris du contrat de travail. Si un employeur congédie un travailleur pour motif ethnique, racial, religieux, syndical, de santé, de condition physique ou autre, sa seule amende, c'est de verser une petite indemnisation, ce qui est un retour en arrière déplorable. C'est une discrimination. L'employeur principal n'a plus de responsabilité. En fait, c'est une réforme qui modifie les relations de travail et en retire toute protection. À cela s'ajoute la possibilité de licenciement justifié par la participation à des grèves en violation de la convention 87. La négociation collective est affaiblie aussi, alors qu'on en a particulièrement besoin. Dans un contexte de très haute inflation, l'État garantit une augmentation de la rentabilité des entreprises au détriment des salaires réels. Je voudrais aussi dire que les grèves sont pénalisées maintenant, comme c'est le cas pour les manifestations. L'État argentin limite le droit à la manifestation ou à la liberté d'expression. Bien sûr, le mouvement travailleur argentin ne se contente pas de regarder passivement ces attaques. Les syndicats ont déjà convoqué deux grèves générales et d'autres mobilisations massives. Cette semaine, il y en aura une autre pour empêcher l'adoption de ce projet et pour montrer que la classe des travailleurs est la seule en mesure de lutter contre ce néolibéralisme et néofascisme. La réforme menée en Argentine du monde du travail est une violation du droit international du travail, c'est pourquoi nous la dénonçons ici. L'OIT est appelée à défendre les actions collectives et les libertés démocratiques, objectif fixé il y a déjà plus de 105 ans. Merci beaucoup.

Mr Julio Durval Fuentes

Confédération latinoaméricaine et caribéenne des travailleurs de l'Etat

Merci Monsieur le Président. J'ai l'honneur de m'adresser à vous en tant que représentant de la Confédération latino-américaine et des Caraïbes des fonctionnaires d'État. Je me félicite du rapport du Directeur général ainsi que de son appel à renouveler le contrat social. C'est un grand défi étant donné que nous vivons aujourd'hui dans un monde où tous les jours la pauvreté s'exacerbe et où le principal problème qui règne c'est une inégalité obscène. La richesse des cinq hommes les plus riches du monde a doublée alors que 5 milliards de personnes sont tombées dans plus de pauvreté encore. L'extrême richesse est en corrélation directe avec l'extrême pauvreté. Nous avons lancé une campagne pour l'universalisation et la mise en œuvre effective de la Convention 151, et nous nous félicitons d'ailleurs de la décision prise par le président du Brésil, Lula Da Silva, ainsi que des organisations syndicales du secteur public brésilien puisque ensemble, ils ont pu progresser dans ce contexte. Par ailleurs, nous nous félicitons aussi de la décision du président de Colombie, qui a commencé de revoir le code du travail de façon tout à fait positif. Nous pourrions avancer sur ce chemin si les conventions sont diluées ou ignorées, comme par exemple au Guatemala où l'on poursuit les dirigeants syndicaux et leurs organisations, ou encore en Uruguay où on est très loin de faire avancer des réformes pour améliorer la protection des travailleurs en cas de maladie. Au contraire, on retire aux fonctionnaires leur salaire pour toute journée non travaillée. Ou alors encore l'Équateur où la délégation officielle a décidé de priver le mouvement travailleur d'être représenté à cette même Conférence. Et puis, sans parler de l'Argentine où l'on affaiblit la négociation collective puisqu'on ne reconnaît pas les conventions collectives de travail, au contraire, ça va plus loin encore, le gouvernement continue de mener à bien une réforme laborale régressive qui affaiblit la protection contre les licenciements abusifs. On oblige les femmes de travailler jusqu'à 10 jours avant d'accoucher. On élimine tous les progrès enregistrés en termes d'égalité des sexes. On étend les périodes d'essai pour favoriser la rotation des effectifs. On externalise le travail, on affaiblit les travailleurs. On permet aux employeurs de licencier les travailleurs. Bref, on revient au 19^e siècle en termes de législation du travail. Donc il n'y aura pas de contrat social sans droit sociaux, sans modèle d'État, solidaire, démocratique, participatif, avec un sens d'un secteur public fort et une distribution des richesses. Il faut libérer les nations du poids de la dette publique et des programmes d'austérité, se débarrasser des systèmes fiscaux où les impôts sont payés par les pauvres et non pas par les riches et ni par les multinationales. Il faut abandonner les accords de protection des investissements qui mettent les bénéfices au-dessus des droits humains. Il faut distribuer les bénéfices de la productivité accrue générée par les nouvelles technologies, comme par exemple l'IA. Un monde sans embargo comme celui dont souffrait Cuba et, ces dernières années, le Venezuela et le Nicaragua. Il faut se débarrasser des guerres et des génocides comme celui qui est commis à l'encontre de la Palestine. Nous devons appeler à l'action pour vraiment changer de paradigme et de nous donner une réelle opportunité pour l'avenir. Nous n'aurons pas de contrat social sans paix sociale. Monsieur le Président, je termine. Les syndicats, nous n'assisterons pas, en tant que témoin placide à l'abattement de nos droits, je vous remercie.

Mr Alexei Buzu**Président (République de Moldova)**

Merci. Nous sommes aussi arrivés à la fin de notre liste d'orateurs pour cette séance plénière. Avant de lever la séance, je voudrais vous annoncer que les résultats des votes pour les élections au conseil d'administration pour la période 24-27 ont maintenant été publiés sur le site Internet de la Conférence et aussi sur l'App de l'OIT. Je félicite très sincèrement tous ceux qui auront été élus au conseil d'administration. Je vous remercie tous de votre patience et de votre contribution aujourd'hui, et je déclare lever la séance plénière. Merci encore. Allez-vous reposer, vous le méritez bien.

► **Mardi, 11 June 2024**

Mr Boris Zürcher

Gouvernement (Suisse)

Monsieur le Président, Excellences, Mesdames et Messieurs. La Suisse salue le rapport du directeur général dans un environnement économique et social en constant changement, tous les acteurs sont touchés, tant au plan national qu'international. Ces acteurs doivent s'adapter aux nouvelles priorités, miser sur le dialogue social pour opérer ensemble les choix de politiques sociales et économiques cohérentes. La Suisse s'engage pour une OIT forte, crédible et respectée pour son expertise en matière de justice sociale. La mise en œuvre des droits fondamentaux contribue à la création d'emplois décents et à la promotion d'entreprises durables. Les valeurs fondamentales du mandat de l'OIT sont inaliénables et gardent toute leur actualité. Ces valeurs guident l'action de l'OIT même lorsque l'environnement économique et nos sociétés se modifient en profondeur et que le monde du travail en subit les effets. Mais sans une volonté politique renouvelée de travailler tous ensemble sur les buts à atteindre, sans confiance retrouvée, il ne sera possible d'atteindre les objectifs des déclarations de l'OIT de 2008 et de 2019. Il s'agit davantage d'un pacte renouvelé avec les partenaires sociaux et avec la société en général que d'un contrat social renouvelé au sens strict. Il en va en réalité d'une meilleure cohésion sociale. Les défis du progrès technologique, de la reprise économique créatrice d'emplois décents et durables, de l'évolution démographique, de la lutte contre la pauvreté et les inégalités, de la convergence des politiques, nous impose un effort commun pour réaliser la justice sociale. Cet effort passe par une cohérence renforcée entre les ministères du travail, de l'économie et des finances notamment. Cette cohérence doit être reflétée dans les différentes institutions internationales et l'OIT peut jouer un rôle de catalyseur. La Suisse estime qu'un des éléments prioritaires est la promotion et le renforcement des principes et droits fondamentaux au travail, objet qui est également discuté lors de cette Conférence. Le renouvellement du contrat social doit aussi contenir les normes de gouvernance. La Suisse estime également que l'accent doit être mis sur les actions destinées à assurer des entreprises durables et créatrices d'emplois décents, des conseils et des orientations pour mettre en place, selon les circonstances nationales, des politiques actives du marché du travail et de formation. Ces actions servent à assurer des places de travail aux jeunes générations et à maintenir les places de travail existantes. Tant au plan national qu'au plan international, ces chantiers et ces pistes de réflexion ne pourront être réalisés que par la pratique intensive du dialogue social. C'est pourquoi nous devons aussi nous pencher sur les moyens de renforcer le dialogue social pour que ce dernier soit reconnu universellement comme le moyen le plus efficace pour élaborer des règles et des politiques socio-économiques consensuelles. La Suisse est d'avis que les transitions structurelles du marché du travail doivent se faire dans le respect des aspects économiques, écologiques et sociaux. L'idée d'une nouvelle norme mentionnée dans le rapport du directeur général devrait être mieux réfléchie. Elle ne devrait, elle ne pourrait pas être établie

uniquement par l'OIT, mais elle devrait être établie en association avec d'autres organisations internationales ayant un mandat économique, social ou environnemental. La Suisse a traditionnellement plaidé en faveur de la cohérence des politiques au sein de l'OIT et entre les institutions multilatérales. Je salue donc la mise en place et la réalisation de la coalition mondiale pour la justice sociale. Je vous remercie de votre attention. Merci.

Mr Samir Majoul

Employeurs (Tunisie)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, je suis heureux d'adresser la félicitation des membres du bureau ainsi que des vice-présidents pour leur élection. Je suis heureux aussi d'adresser à Monsieur Houngbo, directeur général de l'OIT, pour le remercier de son rapport général en cours de discussion intitulé « Vers un contrat social renouvelé ». Parler de renouvellement est plus que nécessaire désormais, d'autant plus que la mise en place d'un système articulé sur la morale et la responsabilité est nécessaire, et non un système basé sur les méthodes et mécanismes de la force. Malgré beaucoup de pactes et de conventions internationales, nous avons assisté à une dérive dans le système éthique et le système de responsabilité, que ce soit pendant la pandémie ou concernant le changement climatique ou la mauvaise utilisation de la technologie numérique et notamment l'intelligence artificielle. Nous appelons donc à ce que le contrat social renouvelé et mondial soit fondé sur des valeurs partagées par tous. Mesdames et Messieurs les pactes sociaux doivent être construits sur la culture aussi du travail et de la production pour répondre aux besoins vitaux et pour rendre la personne humaine capable d'avoir un revenu et d'avoir un statut dans la société. Les règles de la flexibilité ainsi que le renforcement des auto-entrepreneurs dans le cadre de l'économie régulière, et bien, cela assure la durabilité de l'emploi, la production et le revenu. Le pacte social est un carrefour de vues, d'intérêts et d'engagements et de rôles entre les divers parties prenantes. Il est nécessaire donc d'être conscients de du rôle du secteur privé ancré dans la création de valeur ajoutée, de la production de biens et de services ainsi que de son rôle en favorisant la protection sociale. Le rôle du secteur privé n'est pas toujours suffisamment reconnu. Il est nécessaire que le pacte social, nationalement et internationalement, accorde au secteur privé à ses responsabilités une place entière. Il appartient de le soutenir car c'est le secteur qui crée de la fortune et qui assure le travail digne, productif et durable. Nous pensons que la justice et la protection sociale ainsi que le développement économique passent impérativement à travers un environnement favorable aux investissements qui ne soit pas un obstacle face aux projets. Il appartient aussi d'assurer des mécanismes de financement nécessaires pour rendre les institutions capables de tenir et de s'épanouir. L'absence de justice sociale est un désordre y compris entre les États. C'est ainsi qu'on voit le phénomène de la migration illégale dans bien de régions et le bassin méditerranéen est devenu une scène de tentative de migration illégale quotidienne et également des victimes douloureuses qu'on peut éviter, si les relations internationales étaient équilibrées et étaient justes en matière d'investissement, de coopération internationale juste ainsi que les forces étaient meilleur en matière d'organisation de la mobilité ; mobilité sûre, juste et circulaire.

Cependant, ce qu'on voit surtout, c'est l'amplification de la migration secrète et illégale dans beaucoup de pays africains vers le nord de la Méditerranée. Et cela fait le bonheur de gangs. Mesdames et Messieurs, la Conférence dans chacune de ses sessions aborde la situation des territoires arabes occupés et nous avons annuellement appelé la communauté internationale pour mettre fin à l'occupation, car l'occupation n'est pas synonyme de discussion valable sur le travail digne, ni sur la paix, ni la justice sociale et aujourd'hui nous sommes témoins d'une guerre de destruction collective qui frappe le peuple frère en Palestine, où l'on voit des assassinats, on affame et on provoque des migrations, des exodes, et on bafoue les pactes et les traditions internationales humanitaires. Et nous voyons qu'il y a des crimes qui visent des civils. On assassine les femmes, les enfants et on bombarde les hôpitaux et les refuges ainsi que les lieux où ces personnes viennent se réfugier. On a cassé la logistique d'aide humanitaire, donc l'occupation je dirais, qui dure depuis 70 ans est maintenant exposée devant l'opinion mondiale et beaucoup de pays maintenant reconnaissent l'État de Palestine.

Mr Mikhail Shmakov

Travailleurs (Fédération de Russie)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, chers collègues, la Fédération des syndicats indépendants de Russie partage entièrement l'idée clé figurant dans les documents de la Conférence, à savoir que l'accent mis sur une multilatéralité juste en tant que base d'un développement durable ouvre la possibilité de la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail en tant que force qui permet le progrès social et économique. Notre monde multipolaire nouveau avec des centres différents dans diverses régions du monde, acquiert des caractères nouveaux. Le processus de globalisation arrive à sa conclusion prévisible dans ses formes anciennes et désuètes. Il s'agit en fait d'un effondrement progressif de l'ensemble des paradigmes de la mondialisation. C'est pourquoi notre tâche principale d'aujourd'hui est le remaniement des travaux de l'OIT pour faire face aux nouveaux mondes multipolaire, de telle façon que les valeurs de l'OIT soient partagées et soutenues dans chacun des nouveaux centres qui apparaissent dans notre monde. Il ne s'agit pas seulement d'un simple défi pour l'OIT, il s'agit tout simplement de la question de son développement et de son sens à l'avenir. Il s'agit aussi des perspectives mêmes de la poursuite de l'existence de l'Organisation internationale du travail, comme l'a justement souligné le directeur général du BIT, Monsieur Hounbo, l'intégration des droits de l'homme et des normes internationales de travail dans la politique juridique internationale est essentielle et c'est sur cette base que l'on pourra réduire les inégalités et établir les conditions nécessaires pour une croissance économique juste. Nous sommes favorables à l'orientation inclusive du rapport, de façon à réaliser cette approche, il faudra absolument exclure toute politisation des travaux de l'OIT et lutter contre sa fragmentation en faveur de certains blocs géopolitiques. L'OIT fait partie de l'ONU qui, à l'heure actuelle, traverse une époque difficile. L'ONU, dans son aspect actuel, est même menacée de disparition, comme cela s'est déjà produit dans l'histoire avec la société des nations. L'OIT est bien plus ancienne que l'ONU. Elle a survécu à la Ligue de la société des nations qui a cessé d'exister à la veille de la seconde Guerre

mondiale. L'OIT a traversé toutes les tempêtes de l'histoire, étant donné que les impératifs du monde du travail l'emportent sur les conflits armés dans tous les recoins du monde, quelle que soit leur ampleur ou leur importance. L'OIT doit être dépolitisée et doit s'élever au-dessus des intérêts du moment des divers blocs. Notre organisation est appelée à œuvrer dans tous les domaines du nouveau système multilatéral et c'est à ce moment-là que ses travaux, expériences et possibilités s'avéreront indispensables dans tous les domaines, comme c'est le cas dans mon pays. Récemment sur l'initiative des syndicats, nous avons défini à l'article 75 de la constitution le principe du partenariat social. C'est un article qui proclame le respect du travailleur, du partenariat social dans les domaines économiques, politiques et social. Pour nous, dans l'État russe, notre politique est orientée vers la réalisation d'une vie dans la dignité, quel que soit le sexe, l'origine, l'âge, la situation sociale, et cetera. Cela a été proclamé dans notre programme pour une économie juste. Nous considérons avant tout qu'il s'agit d'une économie marquée par des salaires décents et généreux, nous pensons qu'il faut assurer toutes sortes de garanties, quel que soit le type d'emploi, même dans le cadre des économies de plateformes, le travailleur n'a pas besoin d'être pauvre. Notre programme insiste sur le fait que le système de sécurité sociale obligatoire est la base même de la protection sociale du travailleur et que la protection de la vie et de la santé dans le cadre de la production fait partie intégrante de l'économie juste. La protection des droits des travailleurs, sur la base de la liberté syndicale et de la négociation collective, sans aucun doute, constitue la pierre angulaire de la notion de travail décent et joue un rôle irremplaçable pour permettre l'augmentation des salaires. Des syndicats puissants, des employeurs responsables, un gouvernement respectueux des partenaires sociaux, de leur indépendance souveraine, voilà la garantie du travail décent. Avec l'aide des autorités, doit se manifester seulement à l'égard d'employeurs responsables. Le renforcement de la solidarité internationale des travailleurs reste un instrument indispensable dans la lutte pour la justice en matière économique, et cela est vrai encore dans notre monde nouveau multilatéral. Nous sommes prêts à apporter notre contribution à cette lutte, merci de votre attention.

Mme Nkeiruka Onyejeocha

Gouvernement (Nigéria)

Bonjour Monsieur le Président, je vous transmets les salutations les plus cordiales du peuple du Nigéria. Je vous félicite également de votre élection à l'occasion de la 112^e session de la CIT. Monsieur le Directeur général, je souhaite également vous féliciter. Je suis très reconnaissante au bureau de son travail excellent et d'avoir choisi les sujets du rapport de la 112^e session de la CIT. Les sujets traités ici aujourd'hui supposent bien qu'il existe une forte interdépendance entre les individus, les sociétés et qu'il y a dans notre responsabilité d'œuvrer pour la cohésion sociale. Ce sujet d'ailleurs s'articule parfaitement avec l'agenda de l'espoir renouvelé du président Bola Ahmed Tinubu, qui en fait est une politique de transformation pour repositionner le Nigeria en tant que pays de destination de l'investissement mondial. Cet agenda se fonde sur quatre D : la démocratie, le développement économique, le potentiel démographique que recèle le Nigeria

ainsi que l'engagement de la communauté de la diaspora. Les huit domaines de priorité de l'agenda sont la sécurité alimentaire, l'éradication de la pauvreté, la croissance économique, la création d'emplois, le capital, l'inclusivité, la sécurité de la vie et de la propriété, l'État de droit et la lutte contre la corruption. Cela mènera à une société plus juste, plus équitable et mettra le Nigeria au sein de la communauté internationale. Nous sommes prêts pour l'avenir et pour faire des affaires conformément aux meilleures pratiques internationales. Chers délégués, le gouvernement nigérian a créé un environnement favorable pour le dialogue social et les mandants tripartites afin de faire avancer la justice sociale. Nous avons sollicité le tripartisme pour mettre en adéquation l'agenda du gouvernement avec le secteur du travail pour le bien-être des travailleurs et la productivité nationale. Je relève quelques exemples de nos dernières actions : mise en œuvre du PPTD 3, ratification des 10 conventions fondamentales de l'OIT et notamment les quatre conventions supplémentaires, mais notamment la convention 190 sur la violence et le harcèlement, rétablissement par ailleurs du conseil consultatif national du travail qui est notre structure consultative tripartite la plus importante, des progrès enregistrés aussi dans le cadre de la révision du code du travail, mise en œuvre de centres d'emploi partout dans le monde, des centres de compétences dans les six zones géopolitiques, la mise en place aussi de centres de ressources migratoires. Nous avons réduit le travail des enfants au minimum en promouvant l'éducation universelle pour tous les enfants et notamment pour les filles. Nous avons également disposé de prêts pour les agriculteurs pour assurer la sécurité alimentaire, fourniture aussi d'eau potable, d'énergie, d'infrastructures routières. Par ailleurs, le gouvernement fédéral est en train de renégocier, via sa commission tripartite, le salaire minimum national comme faisant partie de la promotion du travail décent pour les travailleurs, tant dans le public que dans le privé. Le gouvernement par ailleurs met aussi l'acquisition de compétences au centre de l'autonomisation des jeunes, et de la création d'emplois pour eux. Nous avons bien identifié que le secteur informel est une force motrice de la croissance économique, comme dans un grand nombre de pays en développement dans le monde. Notre stratégie est donc, dans le cadre toujours de l'agenda pour l'espoir renouvelé, de mettre en place un programme pour l'emploi et l'autonomisation. Ça a été lancé le 25 avril dernier et l'idée c'est de créer des emplois et des formations et ainsi d'équiper 2,5 millions de personnes tous les ans avec des capacités d'entrepreneuriat. Les efforts que déploie le gouvernement pour l'entrepreneuriat pourra réinsuffler davantage de vie encore dans l'économie du Nigeria et nous repositionner, nous remettre sur le chemin de la croissance de et de la sécurité. Monsieur le Directeur général, Monsieur le Président, nous devons continuer de travailler ensemble pour atténuer les défis que pose la technologie et les autres menaces qui pèsent sur le monde du travail. Il nous faut œuvrer pour une société plus équitable, plus résiliente pour nous et les générations futures, merci.

Mr Dato Awang Haji Ahmaddin Haji Abd Rahman

Gouvernement (Brunei Darussalam)

Je souhaite féliciter Monsieur Alexei Buzu, ministre du Travail et de la protection sociale de la République du Moldova. Je vous félicite de votre élection à la présidence de la 112e session de la CIT. Par ailleurs, nous exprimons toute notre gratitude à Monsieur son Excellence Gilbert Hounbo, directeur général du Bureau international du travail, merci de votre rapport très complet portant sur le contrat social et d'avoir également organisé le forum inaugural pour le lancement de la coalition mondiale pour une justice sociale. Il est important effectivement de renouveler le contrat social dans le monde du travail, et ce, conformément aux droits et principes fondamentaux au travail. Ce renouvellement renvoie au droit et aux responsabilités qu'ont les travailleurs et les employeurs. Nous y soulignons le besoin que nous avons à nous adapter à une économie dynamique ainsi qu'un environnement sociopolitique qui change. Un nouveau contrat social est crucial pour promouvoir le progrès social et doit s'ancrer dans le travail décent, la protection sociale et l'égalité des opportunités. Brunei Darussalam reste entièrement dévoué à la protection des travailleurs et à leur bien-être. Brunei Darussalam a ratifié trois conventions fondamentales. Aujourd'hui, je suis heureux de pouvoir aussi vous communiquer la récente ratification de la convention 187 pour la création d'un environnement de travail sûr et sain. Cela montre bien aussi que nous souhaitons promouvoir le travail décent, que nous voulons veiller à des pratiques au travail justes et protéger les droits des travailleurs dans notre pays. Notre loi du travail de 2009 montre bien notre engagement vis-à-vis des principes du travail décent, de la justice sociale, du progrès économique, toujours dans le respect de cette approche équilibrée telle que la promeut l'OIT. La loi relative à l'emploi prévoit des contrats de travail écrits pour plus de clarté et de compréhension entre les travailleurs et les employeurs. Notre mise en œuvre d'un salaire minimum depuis juillet 2023 veille à une juste transition et à la possibilité pour les entrepreneurs de s'adapter tout en garantissant un salaire juste pour tous les travailleurs. Le code du travail régleme aussi les heures de travail pour des conditions de travail juste pour tous. Nous prévoyons également des prestations de congés maternité. Nous proposons aux mères qui travaillent 15 semaines de congés, donc 105 jours pour bien mettre en lumière le fait que nous soutenons le bien-être des familles et l'égalité genre sur le lieu du travail. Monsieur le Président Brunei Darussalam donne la priorité à la justice et à l'équité pour tous les travailleurs. Nous avons aussi mis en place une approche structurelle pour gérer les plaintes, pour nous assurer de ce que les travailleurs aient toujours une voix à l'heure de régler des litiges au travail, et toujours conformément aux principes de dialogue social et de justice, tels que définis par l'OIT. Je souhaite également vous dire toute ma reconnaissance d'avoir élu le Brunei Darussalam en tant que membre régulier du conseil d'administration pour la période 2024-2027 en représentant l'ANASE au titre du groupe Asie-Pacifique. C'est un jalon de plus depuis notre adhésion à l'OIT en janvier 2007. Nous nous réjouissons déjà maintenant de participer à ces travaux et à sceller des alliances forte avec l'OIT. Un contrat social pour conclure, c'est un engagement permanent qui suppose un renforcement perpétuel. Cela fait partie d'une approche gouvernementale holistique et Brunei

Darussalam souhaite déployer plus d'efforts encore pour devenir de plus en plus inclusif et pour faire durer le contrat social. C'est grâce à la collaboration entre les secteurs que nous pouvons cultiver un environnement favorable pour l'équité et la prospérité pour tous les membres de la société, merci.

Mr Alexander Shokhin

Employeurs (Fédération de Russie)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, au nom des employeurs de Russie, je vous présente mes salutations à tous les participants à la 112e session de la Conférence internationale du travail. Le sujet abordé dans le rapport du directeur général de l'OIT, Monsieur Houngbo, intitulé « Vers un nouveau contrat social » est tout à fait d'actualité. Ce rapport déploie, dans le contexte de l'OIT, les approches proposées en 2021 par le secrétaire général de l'ONU, Monsieur Guterres, dans son rapport intitulé « Notre agenda commun ». Nous sommes tout à fait d'accord avec le directeur général de l'OIT pour considérer que le partenariat social constitue la principale manifestation du contrat social en matière de travail. Cela est juste au niveau mondial, tout comme au niveau national. Le principal mécanisme permettant de réaliser cette approche est un système de concertation des relations sociales et de travail et aussi des normes internationales de travail élaborées dans l'esprit du tripartisme. Il y a plus de 30 ans, les partenaires sociaux de la Fédération de Russie, pour la première fois, ont élaboré et conclu un accord général entre les représentants des travailleurs, des employeurs et du gouvernement, et en avril de cette année, nous avons arrêté la procédure de signature de l'accord régulier en question et nous en sommes déjà au 16e. Ce document a été mis au point compte tenu des phénomènes de développement économique et social de notre pays, à savoir tout d'abord un manque de personnel, un faible taux de chômage, et ce manque de personnel s'explique de diverses façons, notamment par l'introduction de l'informatisation et de la robotisation qui exigent un fort niveau de productivité de la main d'œuvre et suppose un haut niveau de formation et de recyclage. Notre pays, notre gouvernement, avec la participation des partenaires sociaux, a élaboré un nouveau projet de formation de la main d'œuvre qui vise à résoudre un certain nombre de tâches. Nous voulons relever le niveau de formation moyenne et de haut niveau, procéder au recyclage des travailleurs. Nous voulons améliorer la productivité des travailleurs, mettre un terme à des gaspillages, assurer une production économe. Nous voulons assurer la participation des réserves de travail, y compris la suppression des restrictions de l'emploi de certaines catégories de la population et procéder au règlement efficace des flux migratoires. Le partenariat social, qui est devenu une norme nationale constitutionnelle depuis 2020, doit être pleinement respectée par les représentants des divers partis et nous sommes satisfaits de constater que cela est reflété d'ailleurs dans le rapport du directeur général qui fait observer que les organisations de travailleurs et d'employeurs sont à la base même de la prise de décision démocratique. L'efficacité et la légitimité du dialogue social dépendent des voix et des intérêts qui se trouvent reflétés lors des pourparlers aux tables de négociations. Pour faire face à cette situation, nous avons élaboré des propositions visant à renforcer les rassemblements d'employeurs en Fédération de Russie, encourageant l'accès

d'organisations importantes d'employeurs à ces débats. À notre avis, cela améliorera la contribution des entreprises à la réalisation des objectifs de développement social et économique. Les activités des entreprises en matière de développement durable sont reconnues au niveau national. Nous avons créé un prix national intitulé « Chef d'entreprise responsable » concernant les grandes entreprises de Russie qui respectent les principes des entreprises responsables et qui diffusent l'information de manière responsable à cet égard. En avril de cette année, nous avons pu récompenser les premiers lauréats au moyen de ce prix. Le directeur général propose d'envisager la possibilité de recommander aux États membres de l'OIT d'organiser des activités semblables qui seraient fondées sur les principes du GES et du développement durable. Nous sommes prêts à diffuser l'information sur notre expérience et les méthodes que nous utilisons. En conclusion et au nom des employeurs de Russie, nous souhaitons à tous les participants à la 112e session un travail fructueux et utile pour tous les employeurs de tous les pays, merci de votre attention.

Mr Henrik Munthe

Employeurs (Norvège)

Monsieur le Président, Excellences, chers collègues, chers amis, je souhaite remercier le directeur général de son rapport. Un rapport très complet qui couvre toute une série de sujets. Les analyses présentées dans ce rapport sont dotées d'une très bonne qualité, mais du point de vue d'un employeur, on aurait pu, je pense quand même mieux souligner le rôle essentiel que joue le secteur privé, puisque ce ne sont pas uniquement les travailleurs, mais aussi les entreprises qui ont fait face à des temps très rude pendant la pandémie, et il faut également reconnaître les efforts consentis par les entreprises. Afin d'améliorer la situation sur le marché du travail, il faut créer un environnement favorable pour des entreprises durables. Une diversité d'entreprises prospères, voilà qui est important pour créer un climat de confiance mutuel. À cet égard, le dialogue social, tant bipartite que tripartite, joue un rôle prépondérant. Le dialogue social connaît des visages différents sur la base de différentes circonstances politiques, historiques ou économiques. Je viens de Norvège, donc d'un pays qui connaît le dialogue social à grande échelle entre partenaires sociaux forts depuis plus de 100 ans. La négociation collective ainsi que les conventions collectives à tous les niveaux sont monnaie courante. Mais ce n'est pas là quelque chose d'évident et qu'il faut prendre pour monnaie courante. Comment maintenir ce système à l'avenir ? Voilà qui est une inquiétude que nous partageons tous en Norvège. Nous sommes face à un grand nombre de dilemmes. Comment nous y atteler ? Les employeurs de Norvège sont d'avis que les conventions collectives doivent contribuer à la stabilité et doivent également garantir la compétitivité du secteur privé. Le modèle auquel nous renvoyons suivant est un modèle qui donne le ton. Cela veut dire que les secteurs qui sont le plus exposés à la concurrence étrangère négocient d'abord et c'est ainsi que les autres secteurs et les autres niveaux d'activité s'inspirent de ces premiers accords, de ces premières conventions. Par ailleurs, le système doit quand même rester suffisamment souple pour tenir compte de la situation d'une entreprise, mais pour l'ensemble du secteur. Nous favorisons donc un modèle qui combine la négociation

au niveau sectoriel et au niveau local. Les conventions collectives, par ailleurs, doivent être équilibrées et elle ne sauraient bénéficier uniquement aux travailleurs et aux syndicats. Au sein de notre système, comme dans d'autres pays, nous prévoyons une obligation de paix. Cela veut dire que tant qu'il y a une convention collective en vigueur, il ne peut y avoir de grève ou d'autres formes d'actions sur le travail. Ça, évidemment, constitue un incitant pour les entreprises de s'ouvrir à des négociations et à des conventions collectives. Souvent, les conventions collectives sont rédigées de façon très conservatrice. Il est difficile de supprimer des dispositions qui en font partie. Le résultat en est que certains chapitres de convention collective sont caducs. Il est difficile aujourd'hui de convaincre des entreprises de signer une convention qui, en fait, appartient au passé. Cela constitue donc un défi pour nous, il nous faut moderniser les conventions collectives en coopération avec les syndicats. Les entreprises ont besoin aujourd'hui de salariés dotés de nouvelles compétences, et cela est extrêmement important pour justement formuler les conventions collectives différemment. Nous ne pouvons pas tout simplement copier ce qui a été fait par le passé. Des nouveaux secteurs émergent, des nouvelles compétences et cela devrait mener à des conventions collectives nouvelles, aussi plus modernes. Il nous faut un système qui garantisse une distribution acceptable des revenus parmi les salariés tout en valorisant leurs compétences, pas seulement leur âge ou leur ancienneté. Vous l'avez compris, nous connaissons un grand nombre de défis à l'heure de maintenir notre système en vie en Norvège, même si nous connaissons un dialogue social basé sur la confiance depuis la fin du 19^e siècle. Toutefois, si les trois parties, les trois mandants, travailleurs, employeurs et gouvernements savent s'adapter aux nouveaux besoins, et bien je pense que les partenaires sociaux seront en bonne position pour surmonter les difficultés que nous réserve l'avenir. Ce faisant, nous pouvons contribuer à renouveler le contrat social tel que décrit par le rapport du directeur général. Je vous remercie.

Mr Pearnel Charles Jr.

Gouvernement (Jamaïque)

Monsieur le Président de la Conférence, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs les membres du conseil d'administration, Excellences, Mesdames et Messieurs, bonjour à tous et les salutations du gouvernement et du peuple de Jamaïque. Il y a près de 50 ans, la légende musicale de la Jamaïque, Bob Marley a immortalisé en chanson les paroles de l'empereur d'Ethiopie Haïlé Sélassié 1^{er} qui avait déclaré dans son discours prononcé devant les Nations Unies en 1963, et je le cite, « que tant qu'une philosophie prétendra qu'une race est supérieure à l'autre, et que cette philosophie n'aura pas été discréditée et abandonnée définitivement partout, il y aura la guerre. Et tant que les droits de l'homme fondamentaux ne seront pas garantis de manière égale à tous, quelle que soit leur race, il y aura la guerre ». Fin de citation. Par cette déclaration puissante ils avertissaient notre monde et nous enjoignait d'agir comme le fait aujourd'hui notre directeur général qui nous appelle à agir collectivement dès maintenant pour créer des sociétés où les personnes sont traitées de façon équitable et bénéficient d'une égalité des chances pour partager la prospérité à l'abri de la discrimination. La

Jamaïque, engagée de façon inébranlable en faveur de ces principes fondamentaux, continue d'être le héros d'une approche centrée sur l'humain qui applique un contrat social nouveau au moyen de la coopération régionale avec le CARICOM et par notre collaboration internationale avec l'OIT et d'autres partenaires. Comme d'autres pays en développement, la Jamaïque a besoin d'aide pour atteindre un développement véritablement durable et alors que nous aspirons à réaliser ces objectifs, nous avons accordé la priorité à notre peuple, et agit pour protéger les plus vulnérables en son sein. Nous avons relevé le salaire minimum deux fois depuis 2023 de 66,7 pour cent. Nous avons connu notre taux de chômage le plus faible, à savoir 4,2 pour cent, moins que la moyenne de 5 pour cent au niveau mondial en 2023. Nous avons renforcé la formation et éliminé toutes les redevances du système de formation nationale, nous avons renforcé le système de pension, l'avons relevé de 76 pour cent, nous avons créé un nouveau programme de retraite sociale pour les personnes âgées ne recevant aucune aide de la part du gouvernement et nous avons eu notre taux d'emploi le plus élevé postpandémie puisque nous avons atteint 62,6 pour cent d'emplois en 2023. Ces résultats sont conformes à ce qu'avait fait notre président, Monsieur Andrew Holness, qui avait insisté sur la nécessité de renforcer la productivité pour permettre la croissance, et c'est pourquoi en Jamaïque, nous poursuivons une politique de développement de la productivité et nous rassemblons ce mois-ci nos parties prenantes dans le cadre du premier sommet national pour l'avenir de la productivité et du travail. Nous organisons un système de permis de travail électronique et nous avons créé un projet de transformation et d'innovation pour améliorer l'efficacité technologique. Pour la première fois, nous avons inclus les personnes en situation de handicap à nos programmes destinés aux travailleurs migrants et nous avons lancé une campagne intitulée « Je suis capable » de façon à améliorer la sensibilisation à l'égard des personnes en situation de handicap et pour les intégrer au monde du travail. Aujourd'hui, nous inaugurons encore autre chose en Jamaïque puisque nous lançons le plus vigoureux programme de sécurité sociale le plus étendu. Il est intitulé « Le projet de protection de la résilience et des possibilités ». Ce projet bénéficiant de l'aide de la Banque mondiale, vise à renforcer la transformation de nos systèmes de façon à les rendre plus efficaces et il permettra la création pour la première fois d'un système d'assurance chômage, entre autres avantages. Demain, nous célébrerons tous la Journée mondiale de lutte contre le travail des enfants et en Jamaïque nous sommes fiers d'être le premier pays des Caraïbes à mettre en œuvre le modèle de risque de travail des enfants de l'OIT. Nous réaffirmons ainsi notre engagement en faveur du travail de l'Alliance 8.7 et de l'initiative régionale d'Amérique latine et des Caraïbes visant à éliminer le travail des enfants sous toutes ses formes. Au cœur de notre contrat social, il y a notre volonté de faire progresser le travail décent et en particulier la reconnaissance de la liberté syndicale et des négociations collectives. Nos partenariats tripartites vigoureux facilitent le dialogue social et il est à la base des relations de travail harmonieuses de notre pays. Cette approche de collaboration est ce qui explique le redressement rapide de la Jamaïque au lendemain de la pandémie, et que nous soyons bien avancé maintenant en matière de système d'indemnisation sociale dans le secteur public. En conclusion, je dirais que la Jamaïque réaffirme son engagement en faveur des objectifs inscrits dans la déclaration de Philadelphie. Nous appelons tous les États

membres à participer activement aux efforts visant à créer un monde dans lequel les droits au travail sont respectés, où la sécurité sociale est garantie et où la dignité de chaque travailleur est défendue. One Love, comme disait Bob Marley. Merci.

Mr Adriano Rafael Moreira

Gouvernement (Portugal)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs, c'est avec un grand honneur que je prends la parole devant vous aujourd'hui. L'Organisation internationale du travail continue de jouer un rôle crucial à l'heure de promouvoir un environnement de travail sûr et centré sur la dignité des gens. Sa mission est aujourd'hui plus pertinente que jamais, surtout face aux défis qui se posent à nous : incertitudes, évolutions numériques, évolution du climat, l'économie, évolution aussi de la paix mondiale. Dans ce contexte, je souhaiterais féliciter le directeur général de son rapport « Vers un contrat social renouvelé ». Ce rapport propose une analyse approfondie des défis et des opportunités qui se présentent à nous dans le monde du travail. Le Portugal est d'avis que ce rapport est une boussole essentielle qui nous permet de nous confronter à des questions telles que l'inégalité sociale, les changements climatiques, la transformation technologique, tous ces changements finalement qui sont en lien avec les dernières évolutions et je pense là surtout aussi à l'intelligence artificielle. Le Portugal s'est également joint à la coalition mondiale pour la justice sociale. Nous sommes convaincus que cette initiative, qui promeut les normes internationales du travail, renforce le dialogue social tout en se concentrant sur la création d'emplois, la protection sociale universelle et la justice sociale. Le monde est en changement, en mutation et les défis du travail ainsi que les nouvelles formes du travail nous motivent à renouveler aujourd'hui notre contrat social. Il faut veiller à ce que la justice sociale continue de constituer la base d'une paix durable et d'une prospérité partagée. À cet égard, je souhaiterais évoquer quelques mesures prises par le gouvernement du Portugal qui souhaite justement se concentrer sur le travail tripartite à l'heure de sous-tendre toutes ces politiques. Nous voulons retrouver, renouer avec le dialogue social constructif. Par ailleurs, nous promouvons à travers le dialogue social, toute une négociation sur la sécurité et la santé au travail, en négociant aussi un accord qui pourra sous-tendre une stratégie pluriannuelle de SST. Par ailleurs, nous avons élargi aussi la négociation collective sur de nouveaux sujets telles que les questions juridiques, la typologie du travail, les mécanismes de mobilité, les périodes d'essai, le temps de travail ou aussi les questions relatives à la cessation de contrat de travail. Par ailleurs, nous promouvons le travail et l'emploi dans toutes ses formes et nous voulons aussi par-là augmenter la productivité. Par ailleurs, il s'agit aussi de donner des occasions de travail aux jeunes. Nous promouvons par ailleurs aussi l'égalité entre hommes et femmes au travail. Nous misons aussi sur la formation professionnelle et notamment dans le cadre de l'économie numérique. Nous misons aussi sur des salaires justes, toujours en coopération avec les partenaires sociaux, pour augmenter les salaires minimums et intermédiaires pour arriver à des gains de productivité, toujours à travers le dialogue social. Par ailleurs, je souhaite dire quelques mots en tant que membre de la communauté des pays lusophones, la CPLP. Le Portugal collabore avec l'OIT pour

soutenir les pays membres de l'a. CPLP : projet de lutte contre la pauvreté, renforcement des capacités institutionnelles, formation professionnelle. À titre d'exemple, je souhaite souligner l'adhésion du gouvernement de la République du Cabo Verde à l'accélérateur mondial sur les emplois et la protection sociale pour la transition juste, ainsi que son adhésion au projet des systèmes de protection sociale pour les pays africains de langue portugaise. L'ordre du jour de cette session prévoit des discussions cruciales telles que celles qui portent sur l'économie des soins et la discussion récurrente sur les droits et principes fondamentaux au travail. Il s'agit là de débats qui sont d'une importance majeure. Au Portugal nous avons déjà parcouru un long chemin de réglementation et d'encadrement du secteur des soins. Nous commençons tout juste de voir l'économie des soins comme un secteur de l'économie à titre entier, ce que d'habitude nous appelons l'économie sociale. Mais pour l'instant, nous commençons tout juste à identifier à l'échelon international tous ces sujets et tous ces domaines et activités qui font partie de l'économie des soins. Aujourd'hui, comme au sein de l'OIT, le Portugal mène un débat sur ce domaine de travail, l'économie des soins. Il nous reste encore beaucoup de pain sur la planche pour justement arriver à une notion consensuelle et de garantir aussi le respect de règles universelles de dignité au travail et à une rémunération juste dans ce secteur. Par ailleurs, le Portugal a la responsabilité et l'honneur d'être président de l'un des travaux de la commission normative, à savoir l'adoption d'une nouvelle norme internationale pour la protection contre les risques biologiques. Le Portugal reste pleinement engagé vis-à-vis de l'OIT, notamment par le biais de la ratification de conventions de l'OIT. Toutes les conventions fondamentales ont été ratifiées. Cet engagement montre bien que le Portugal se consacre à la promotion de conditions de travail dignes et à des salaires justes. Dans le droit fil de cela, le Portugal a franchi une étape significative vis-à-vis des droits au travail en déposant son instrument de ratification de la convention 190 sur l'élimination de la violence et du harcèlement sur le lieu du travail. Ces instruments sont essentiels... [Interprète] Le Président interrompt l'orateur. ...important pour l'avenir du travail et pour continuer de porter le travail de l'OIT, notamment dans le cadre d'une relance post COVID 19 durable et centrée sur les personnes. Je souligne que le Portugal continuera d'appeler au respect du droit international et du droit humanitaire international. Je conclus, c'est avec grande satisfaction que je réitère ici le compromis sans faille du Portugal vis-à-vis des piliers fondamentaux de l'agenda de l'OIT. Nous avons des objectifs communs pour un développement durable, la justice et le dialogue social, la promotion de l'emploi et la garantie des droits des travailleurs. Je vous remercie.

Mr Phan Dung Mai

Gouvernement (Vietnam)

Merci Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs les ministres et chefs de délégation, Excellences, Mesdames et Messieurs au nom de la délégation gouvernementale de la République socialiste du Vietnam, je tiens à présenter mes chaleureuses salutations au directeur général de l'OIT, ainsi qu'aux ministres, aux ambassadeurs et à tous les délégués. Mesdames et Messieurs, avancer dans le progrès social et la justice voilà quelle est l'aspiration de tous les peuples et de tous les pays, y compris le Vietnam. Le gouvernement du

Vietnam considère qu'il est de notre mission et de notre objectif de promouvoir le progrès social et la justice, en permettant à notre population de bénéficier de la croissance et de l'accès équitable aux possibilités d'emploi et de développement, nous considérons que notre gouvernement reconnaît que le progrès social et la justice sont des facteurs essentiels au développement durable. Pour progresser en matière de progrès et de justice sociale, le gouvernement du Vietnam poursuit une stratégie qui place la population au centre de ses efforts et il cherche à assurer l'harmonie entre la croissance économique, de développement socio-culturel et la protection de l'environnement. C'est dans ce contexte que nous apprécions hautement le rapport du directeur général intitulé « Vers un nouveau contrat social » ainsi que les initiatives destinées à lutter contre les injustices, les inégalités et l'instabilité qui persistent dans le monde. Mesdames et Messieurs, le gouvernement du Vietnam a toujours accordé une haute priorité à la promotion du progrès de la justice sociale. C'est une orientation inscrite dans tous nos plans et politiques de développement socio-économique. Ce sont des mesures destinées à assurer une vie prospère et stable pour l'ensemble de la population, surtout les personnes défavorisées et vulnérables, et cela pour réaliser l'objectif consistant à ne laisser personne en chemin. Le gouvernement a décidé d'améliorer la protection sociale et le système de protection. C'est essentiel pour assurer le développement socio-économique, et plus précisément, depuis 2020, nous avons défini un système de politique sociale équitable, progressiste et durable. Deuxièmement, nous avons décidé d'améliorer la vie matérielle comme spirituelle de la population. Troisièmement, nous avons lancé des politiques de protection sociale durables et inclusives. Quatrièmement, nous assurons l'accès aux services sociaux de base, y compris en matière de santé, d'éducation, de logement et d'information pour tous, en particulier pour les personnes se trouvant dans la pauvreté ou traversant d'autres circonstances difficiles. Cinquièmement, nous avons défini aussi un marché de l'emploi intégré, efficace et souple qui favorise un emploi durable. Et enfin sixièmement, nous avons amélioré la gestion du développement social pour assurer la promotion et la protection des droits humains et sociaux. J'ai ainsi l'honneur de vous annoncer ce qui suit, en novembre 2023, le comité central du parti communiste du Vietnam a promulgué une résolution qui porte sur la poursuite de l'innovation et de l'amélioration de la qualité des politiques sociales dans le nouveau contexte, ainsi qu'un programme d'action destiné à mettre en œuvre cette résolution. Deuxièmement, à l'heure actuelle, le Vietnam est en train d'amender sa loi sur l'assurance sociale pour étendre sa couverture. Cet amendement devrait être adopté par l'Assemblée nationale cette année. Troisièmement, nous sommes en train de revoir notre loi nationale sur l'emploi de façon à assurer la promotion du travail décent et de qualité, de renforcer les ressources humaines et d'améliorer le marché de l'emploi. Nous envisageons également d'intégrer des traités internationaux relatifs à l'emploi à notre loi nationale. Grâce à tous ces efforts, nous avons atteint plusieurs résultats importants en matière socio-économique et plus particulièrement pendant le premier trimestre de cette année. Notre main-d'œuvre au Vietnam a atteint 52,4 millions de personnes, le revenu moyen des travailleurs a été de près de 8,5 millions d'unités de monnaie nationale par mois et le taux de chômage n'a été que de 2,24 pour cent. Je tiens à saisir cette occasion pour réaffirmer notre engagement en faveur des valeurs universelles proclamées par

l'OIT. Nous nous sommes engagés à améliorer notre code du travail et d'autres lois et politiques pertinentes, de façon à mieux relever les divers défis en matière d'emploi et dans le domaine social et économique, y compris tout ce qui menace le progrès et la justice sociale. Nous ne voulons jamais sacrifier le progrès social, pas plus que la protection de l'environnement ou la justice sur l'autel de la croissance économique. En conclusion, Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs, je vous souhaite à tous bonne santé et plein succès. Merci de votre attention.

Mme Fathimath Zimna

Travailleurs (Maldives)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, je me présente aujourd'hui en tant que représentant des travailleurs des Maldives pour faire entendre les voix de ceux qui travaillent inlassablement pour ériger nos sociétés. Nous nous engageons à assurer le partage d'un monde du travail juste et équitable qui nous unisse par-delà les frontières et les océans. La déclaration de Philadelphie que nous célébrons aujourd'hui reste aussi vraie aujourd'hui qu'il y a 80 ans. Les droits fondamentaux inscrits dans cette déclaration, à savoir la liberté syndicale, la liberté d'expression, la justice sociale, l'égalité, sont toujours la pierre angulaire d'une société juste et équitable. La liberté syndicale, la négociation collective ne constituent pas de simples privilèges. C'est l'essence même de la démocratie. Lorsque la classe laborieuse peut s'organiser et négocier et faire entendre sa voix, cela nous permet de créer des sociétés résilientes où peuvent s'épanouir l'équité, l'obligation redditionnelle et la prospérité partagée. Et pourtant, il reste encore des attaques au droit syndical et de négociation collective et c'est très préoccupant. Nos syndicats restent fermes dans leur défense des droits essentiels. Nous sommes résolus à faire face à toute adversité et à tout défi. Nous nous engageons à créer un monde plus équitable et juste pour tout le monde. C'est ainsi que nous défendrons la démocratie et le mouvement des travailleurs défend fermement les principes inscrits dans la constitution de l'OIT. Monsieur le Président, malgré des tendances positives en matière de salaires, néanmoins, des millions de travailleurs continuent de recevoir des salaires insuffisants par rapport au coût de la vie, ce qui perpétue la pauvreté. Malgré cela, je me félicite de l'accord atteint dans les organes directeurs de l'OIT qui vise à institutionnaliser des salaires de subsistance. C'est déjà un pas en avant important qui défend la dignité humaine. Cela donne la possibilité à la classe ouvrière de répondre aux besoins de la vie de tous les jours en matière de santé, d'éducation, de logement et d'alimentation, et cela va dans le sens de société productive et résiliente. Monsieur le Président, les travailleurs migrants contribuent largement au développement social et économique des Maldives et d'autres nombreux pays. Et pourtant, il est très préoccupant de voir que les migrants trop souvent travaillent dans des conditions de vulnérabilité et de précarité. De nombreux rapports montrent que des pratiques d'emploi frauduleuses, le non-versement de salaire, les tromperies, la violence et autres droits de l'homme se produisent fréquemment. C'est très préoccupant, il faudra exiger la transparence en matière de gouvernance et il est urgent d'apporter des réformes. L'intégrité est essentielle pour la mise en place d'un système tripartite, qui reposent sur des

mécanismes tripartites négociés. Monsieur le Président, l'impact des changements climatiques sur le peuple des Maldives dépasse de loin le seul phénomène du relèvement du niveau des mers. Nous subissons déjà des phénomènes tels que des inondations, des périodes de sécheresse, l'érosion des côtes, des événements extrêmes tels que des vagues de chaleur. La population qui travaille et les familles sont le plus gravement frappées, et des services essentiels sont gravement perturbés par ces phénomènes, ce qui réduit les possibilités de productivité de nos sociétés. Je renouvelle ainsi notre appel à l'intégration de la notion de résilience climatique dans les politiques du travail. Il faudra les négocier dans le cadre tripartite au niveau mondial comme national. En outre, le cadre de financement mondial pour le climat doit définir comme priorité l'atténuation de l'impact des changements climatiques pour les emplois verts, le développement des compétences, les pratiques durables et les mesures d'adaptation. Nous devons veiller à ce que les engagements annoncés dans le cadre de l'OIT et des Nations Unies atteignent les populations et leurs familles. Nous devons renforcer nos engagements et les mécanismes de mise en œuvre, ainsi, les droits au travail et les droits de l'homme ne seront pas négligés dans l'impunité. Nos gouvernements doivent se montrer responsables et rendre des comptes. J'appelle tous les partenaires sociaux à participer à un dialogue social plein de sens et à des consultations pour permettre le progrès en matière de justice sociale. Merci.

Mr Yiannis Panayiotou

Gouvernement (Chypre)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs, au nom du gouvernement de la République de Chypre, c'est un honneur pour moi que de m'exprimer devant vous lors de cette 112^e session de la Conférence internationale du travail. Le rapport et les initiatives prises par le directeur général visent à discuter de et à promouvoir ce concept dual, qui est fondamental dans notre tissu sociétal, qui sous-tend notre existence collective et nos aspirations communes. Renouveler le contrat social basé sur la justice sociale ? Et bien, nous nous impliquons pleinement aux côtés de l'OIT pour mener à bien ces efforts. Nous participons activement au sein de la coalition mondiale pour une justice sociale, ce qui montre bien notre dévouement à cette question. Depuis des décennies et des siècles, des millénaires, en fait, les personnes dans le monde entier s'organisent en sociétés, développent des communautés, établissent des institutions pour éviter l'extermination et atténuer les risques d'esclavage. Les personnes cherchent la protection, la sécurité, la justice, l'honnêteté, la paix et la prospérité dans leurs États et à travers leurs constitutions, mais malheureusement aujourd'hui. Lors de chaque procédure électorale nous voyons bien une distance toujours plus importante entre les demandes des citoyens et l'offre des institutions politiques. Ce fossé toujours plus béant mène à un paysage dur où le changement, où les aspirations au changement et les améliorations organiques sont souvent détruites ou étouffées. La disruption, la perturbation, la destruction deviennent des fins en soi, et alors que l'idée des électeurs c'est de punir l'establishment politique et les élites politiques, ce sont finalement ceux qui ont le plus besoin de protection sociale et de soutien social qui en sortent affaiblis. Un nouveau contrat social est donc un ultimatum existentiel

pour réinsuffler la vie dans l'État de prévoyance et pour garantir le bien-être de nos citoyens dans un contexte économique mondialisé, dans un cadre de concurrence féroce. Nous devons reconnaître la valeur de notre capital humain qui doit être au centre de toute initiative politique. À travers un nouveau contrat social, nous devons essayer de récupérer la confiance des citoyens. Notre gouvernement fait partie d'une alliance tripartite qui réunit l'État, les employeurs et les salariés. Ensemble, de concert avec nos partenaires sociaux, nous pratiquons le dialogue social, nous arrivons à des conventions collectives et nous servons l'intérêt public. Les résultats positifs de ces efforts mutuels peuvent vraiment changer la donne et peuvent participer du rétablissement de la confiance dans les institutions politiques à l'heure d'essayer de répondre aux problèmes que rencontrent nos citoyens tous les jours, et je suis optimiste parce que je suis bien conscient de notre engagement dans ce sens. Nous proposons un cadre pour des salaires justes et des retraites justes, dans des conditions de plein emploi et d'amélioration des conditions démographiques, voilà l'une de nos initiatives politiques phares. Et pour la suite ? Et bien, nous souhaitons légiférer de façon moderne pour renouveler le contrat social et ancrer la justice sociale. Nous continuons de mener ce chemin, de parcourir ce chemin ensemble, en dépit des difficultés et des défis, parce que nous avons une vision commune pour l'avenir, un avenir où la justice sociale sera un impératif, une condition essentielle pour une paix universelle et durable entre les nations et dans les nations. Je vous remercie, Monsieur le Président.

Mr Adama Kamara

Gouvernement (Côte d'Ivoire)

Monsieur le Président, avant tout propos la délégation ivoirienne vous adresse ses chaleureuses félicitations pour l'excellente conduite de nos travaux et félicite par la même occasion le BIT pour la parfaite organisation de la 112^e session de la Conférence internationale du travail. La Côte d'Ivoire remercie également le directeur général du BIT pour la présentation de son rapport intitulé « Vers un nouveau contrat social » à travers lequel il souligne la nécessité de renouveler et de s'approprier davantage les fondements de notre contrat social pour plus d'équité et d'inclusivité dans nos réponses aux défis actuels et futurs. Ce rapport met l'accent sur l'aggravation des inégalités dues à la mondialisation, aux progrès technologiques rapides et aux crises environnementales. Il invite surtout à une coopération accrue entre les gouvernements, les entreprises et la société civile afin de développer des politiques inclusives et durables qui mettent l'homme au cœur du développement. Cette approche est en phase avec la vision du président de la République de Côte d'Ivoire, son excellence Monsieur Alassane Ouattara, qui promeut une société plus juste et solidaire qui ne laisse personne de côté. La Côte d'Ivoire est un pays qui a fait de la protection sociale sa troisième religion après la paix et les religions révélées et qui surtout œuvre à faire de tous les travailleurs de poly-pensionnés. Monsieur le Président, au plan international, la Côte d'Ivoire a ratifié les 10 conventions fondamentales de l'OIT et poursuit le processus d'adhésion à d'autres instruments internationaux, confirmant ainsi son ambition de garantir le respect des droits humains et la dignité des travailleurs. L'engagement de mon pays se matérialise également par son adhésion à l'Alliance 8.7, dont il

assure la vice-présidence, ainsi qu'à la coalition mondiale pour la justice sociale, nouvel espace d'échange et de collaboration multilatérale ciblé sur l'action, le dialogue et le plaidoyer. Au plan national, il me plaît de rappeler que le gouvernement n'a eu de cesse de poursuivre les grands chantiers de développement à travers la mise en œuvre de nos différents plans nationaux de développement et de programmes sectoriels dédiés, entre autres, aux questions sociales et à la jeunesse. Ainsi, la mise en œuvre de deux cycles du programme social du gouvernement et de la première phase du programme jeunesse du gouvernement ont permis de réaliser de véritables avancées, notamment en matière d'accès à l'électricité, à l'eau potable, à l'éducation, aux soins de qualité à moindre coût et à l'emploi décent. Par ailleurs, dans le cadre du renforcement de notre contrat social porté par la solidarité agissante, d'importantes réformes visant l'extension de la couverture sociale ont été initiées notamment le régime de retraite complémentaire au profit des fonctionnaires et agents de l'État, le régime social des travailleurs indépendants pour les travailleurs indépendants ainsi que ceux du secteur informel et surtout la généralisation de la couverture maladie universelle qui enregistre à ce jour plus de 13 millions de personnes enrôlées biométriquement. À fin 2024, l'objectif est d'atteindre 20 millions de personnes enrôlées sur une population de 30 millions. Ces avancées ont été possibles grâce au dialogue social inclusif et constructif que la Côte d'Ivoire a su maintenir entre les différents mandats tripartites. La seconde trêve sociale obtenue dans le secteur public, la deuxième revalorisation du salaire minimum interprofessionnel garanti et du barème des salaires minima catégoriels dans le secteur privé en moins de 10 ans en sont des illustrations éloquentes. Mon pays entend poursuivre ses initiatives louables, d'où notre choix d'élaborer et de mettre en œuvre un troisième cycle de programme pays pour la promotion du travail décent pour la période 2023-2027. Ce puissant outil de gouvernance majeur permettra de répondre aux priorités relatives notamment au renforcement des capacités des personnes pour tirer parti des possibilités offertes par un monde du travail en mutation, à la promotion d'une gouvernance plus efficace et plus participative et à l'accélération de la transformation structurelle de l'économie par des emplois décents. Monsieur le Président, la Côte d'Ivoire réaffirme son engagement à la construction d'un contrat social plus prometteur pour faire avancer la justice sociale pour tous. À cet égard, mon pays appelle toutes les parties prenantes à être solidaires, la solidarité agissante. Et c'est en cela que la coalition mondiale pour la justice sociale trouve tout son sens. Je vous remercie pour votre aimable attention.

Mr Piotr Ostrowski

Travailleurs (Pologne)

Mesdames et Messieurs, j'ai l'honneur et le privilège de m'exprimer au nom des travailleurs de Pologne, autrement dit, trois syndicats, l'alliance des syndicats de Pologne, le syndicat indépendant Solidarnosc et le forum des syndicats. Le rapport du directeur général montre que le contrat social est un instrument institutionnel destiné à assurer la justice sociale grâce au travail décent pour tous. Le document ne parle pas en tant que tels du contrat social mais va plutôt au-delà, c'est à dire qu'il propose l'idée de son renouvellement présenté par l'OIT, compte

tenu des défis actuels et futurs. Nous sommes d'accord pour considérer que nous ne pouvons pas aboutir à un nouveau contrat social sans des changements institutionnels concertés entre les partenaires tripartites. Mais la simple existence du dialogue social ne suffit pas. La question est plutôt de savoir si les partenaires tripartites reconnaissent que le dialogue social est une institution importante permettant de forger ensemble les politiques sociales et économiques, et s'ils sont certains d'eux-mêmes et aussi de leur rôle dans le cadre du dialogue. À notre avis, la qualité et la pratique du tripartisme constitue l'un des grands défis pour la Pologne. Le manque de confiance suscite la polarisation et rend parfois impossible les compromis, le consensus et les solutions constructives. Le travail, certes, n'est pas une marchandise, c'est un principe de l'OIT. C'est plus pertinent que jamais puisque le tripartisme et le dialogue social sont les outils les plus efficaces et légitimes au service de normes minimum universelles. Il convient d'insister sur la cohésion et la coopération. C'est essentiel pour la confiance et pour réussir. À cet égard, tous les partenaires, les syndicats en particulier, doivent être inclus et respectés. À cet égard, nous nous félicitons des déclarations du gouvernement polonais actuel et aussi en particulier de la part du ministre de la Famille, du travail et des politiques sociales qui ont déclaré que le dialogue social avec les partenaires sociaux sera un élément fondamental de leur politique. Nous estimons que les opinions des syndicats doivent continuer d'être pris en compte par le gouvernement actuel. Nous sommes heureux aussi de voir que le gouvernement polonais a annoncé son association à la coalition mondiale pour la justice sociale. Mesdames et Messieurs, les conventions collectives et leurs procédures sont essentielles à tous les niveaux. C'est un élément essentiel du dialogue social promu et protégé par l'OIT. Malheureusement, la Pologne appartient aux pays européens qui ont le plus faible niveau de couverture par des conventions collectives, au niveau sectoriel en particulier. En outre, nous recevons des informations préoccupantes et inacceptables selon lesquelles certains accords collectifs existants vont être résiliés. C'est vrai par exemple pour la poste polonaise, entreprise qui emploie plus de 60 mille travailleurs. Au lieu d'affaiblir, nous devons renforcer les conventions collectives et le dialogue social, et au lieu de résilier les accords existants, nous devons au contraire voir à en adapter d'autres, surtout dans le secteur public. Nous prions donc instamment le gouvernement polonais de renforcer les outils de convention collective efficaces, conformément aux recommandations des syndicats. Cela en se fondant non seulement sur les directives de l'Union européenne, mais aussi du cadre juridique de l'OIT. La justice sociale n'est pas possible sans accès à la justice dans le monde du travail. C'est pourquoi nous appelons l'État polonais à assurer la mise en œuvre et le respect efficace des lois nationales et le respect des principes fondamentaux et des droits au travail. L'État a un rôle à jouer en matière de mécanisme de résolution des différends et de présentation de plaintes. Il est important de disposer de tribunaux du travail compétents et accessibles, mais en même temps, il faut une inspection du travail efficace et bien financée, disposant des outils nécessaires et aussi de mode de sanction. L'inclusion et la possibilité de créer des passerelles rendent possible le contrat social, une gouvernance inclusive fondée sur le dialogue social à tous les niveaux est nécessaire pour assurer les objectifs de développement social et économique à l'heure actuelle. Merci.

Mme Thea Lee

Gouvernement (États-Unis)

Chers collègues, je suis heureuse d'être ici aujourd'hui afin de renouveler le soutien sans faille des États-Unis pour l'Organisation internationale du travail ainsi que son mandat de promotion du travail décent et de justice sociale. Le rapport du directeur général dit bien que toutes les sociétés ont pour base une aspiration universelle et intemporelle pour la justice sociale, la liberté, la dignité, la sécurité économique et l'égalité des chances. Cela est vrai aujourd'hui, comme ça l'était lors de la création de cette organisation. Nous avons été les témoins d'une innovation technologique formidable dans le courant du dernier siècle. En même temps, nous avons aussi vu les failles de notre économie mondiale, une crise financière qui a bousculé les classes moyennes, une pandémie qui a exposé la fragilité de nos chaînes d'approvisionnement, le changement climatique et la démocratie est menacée dans un bon nombre de pays. Le Président Biden note souvent que nous en sommes à un point charnière dans notre histoire, les décisions que nous prenons aujourd'hui auront un impact sur le cours du monde ces prochaines décennies, et c'est maintenant qu'il nous faut nous atteler à créer un ordre économique plus durable, plus juste pour tous, notamment pour ceux qui sont dans la précarité, ceux qui ne sont jamais vus, les plus vulnérables. Le directeur général Hounbo pose la question dans son rapport, comment s'atteler aux injustices, aux inégalités et aux insécurités aujourd'hui ? Et bien, la réponse est claire, il nous faut nous ancrer dans les valeurs clés qui se trouvent dans la déclaration de Philadelphie. Le travail n'est pas une marchandise. La liberté d'expression et d'association sont clés pour le progrès durable, la pauvreté partout constitue un danger à la prospérité, partout aussi, et le partenariat entre le gouvernement, les travailleurs et les employeurs est essentiel. C'est une année particulièrement spéciale pour justement réfléchir à ces valeurs, sachant que la déclaration de Philadelphie a été signée il y a 80 ans, alors que nous devons continuer de lutter sans relâche pour chaque nation et que tous les efforts internationaux doivent être déployés. Nous devons également déployer tous ces efforts en amont du deuxième sommet mondial pour le développement social et plus avant. Aux États-Unis, le droit à la syndicalisation est extrêmement important parce que nous savons que lorsque les travailleurs sont harcelés, discriminés, attaqués où qu'ils soient dans le monde, s'ils sont forcés à travailler, et bien il est impossible de séparer le préjudice des produits que ces personnes produisent et qui sont ensuite transportées partout dans le monde. Lorsque les travailleurs sont écartés d'une opportunité économique sur la base de leur genre, de leur race, de leur orientation sexuelle, de leur identité genre de leur croyances, et bien cela met à mal les opportunités pour tous. Lorsque les travailleurs ne peuvent pas se syndiquer, la démocratie souffre, donc il faut renforcer le respect, la protection et la réalisation des droits tels que la liberté syndicale, faire progresser l'élimination du travail des enfants, le travail forcé, la discrimination, éveiller à des environnements sûrs et sains. En novembre, le président Biden a signé un mémorandum présidentiel pour faire avancer l'autonomisation des travailleurs, leurs droits ainsi que d'élever les normes au travail mondialement. Nous engagerons justement les gouvernements, les travailleurs, les syndicats, la société civile et le secteur privé afin de veiller dans le monde entier à la protection et à la

promotion du respect pour les normes internationales du travail. Deuxièmement, nous tiendrons pour redevables ceux qui attaquent, qui menacent, qui intimident les dirigeants syndicaux, les défenseurs des droits de l'homme et des droits des travailleurs. Par ailleurs, nous renforcerons la capacité du gouvernement fédéral à faire avancer la protection des droits des travailleurs hors des États-Unis. Par ailleurs, nous veillerons au devoir de diligence sur toutes les chaînes d'approvisionnement pour protéger les travailleurs, chez nous et ailleurs. Et enfin, nous continuerons de travailler avec les institutions multilatérales pour promouvoir les droits des travailleurs. L'OIT et sa structure tripartite unique restera évidemment un partenaire de choix pour les États-Unis, qui continue de travailler avec l'OIT, les gouvernements, les travailleurs et les employeurs partout dans le monde, et ce, à tous les échelons pour réaliser cette vision, je vous remercie.

Mr Mohamed Rahman Swaray

Gouvernement (Sierra Leone)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Excellences, Mesdames et Messieurs les ministres, Mesdames et Messieurs. Je vous présente les salutations du président Julius Maada Bio et du gouvernement et du peuple du Sierra Leone. Je remercie les organisateurs de l'accueil chaleureux qui nous ont été réservés ici depuis notre arrivée à Genève. Nous félicitons l'OIT d'avoir organisé la 112^e session de la CIT dans un contexte de difficultés économiques et géopolitiques, ainsi que de sécurité au niveau mondial. Nous notons le thème choisi dans le rapport du directeur général « Vers un nouveau contrat social » qui met au premier plan la nature et l'impact des manques de confiance entre gouvernements, citoyens et institutions mondiales comme nationales. Au Sierra Leone, mon gouvernement a été réélu pour un deuxième mandat de cinq ans, mettant l'accent sur le développement du capital humain, la justice sociale, l'autonomisation et une meilleure qualité de vie pour la population. Dit plus simplement, nous avons insisté sur l'esprit, sur le corps, sur le soin du citoyen dans tous ses aspects y compris en matière d'éducation, d'alimentation et d'accès à la santé dans des conditions financièrement acceptables. Cela est conforme à la réforme de gouvernance entamée grâce à la loi sur l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes, qui suppose un taux de représentation minimum de 30 pour cent des femmes à tous les niveaux. La Sierra Leone met en place une institution de protection sociale chargée de coordonner la protection sociale et de l'assurer en fonction de la convention 102 de l'OIT. Nous remercions l'OIT de son appui technique et en outre, nous avons bien progressé dans l'application d'un système de sécurité sociale qui inclut les personnes en situation de handicap et d'autres groupes appartenant à notre population. Chers collègues, le président Bio a reconnu que notre jeunesse est d'une certaine façon, une bombe à retardement mais aussi un gros avantage. L'important est de profiter de l'avantage d'une population jeune. Nous avons mené une réforme de l'éducation, nous avons renforcé la formation professionnelle et notre gouvernement s'est engagé à créer 500 mille emplois dans les cinq années qui viennent. Aux côtés de l'OIT, nous recherchons un financement pour appliquer notre programme national de travail décent en phase deux. Le but est de créer 100 000 emplois dans les trois ans qui viennent pour les femmes, les jeunes et les

personnes en situation de handicap. J'appelle cette auguste assemblée à nous aider de façon à lutter contre les effets mondiaux des migrations clandestines. Excellences, notre gouvernement a renforcé le tripartisme en institutionalisant le dialogue social de façon à renforcer la gouvernance inclusive. Nous voulons aussi aider les employeurs, les travailleurs et les gouvernements à mieux dialoguer et à mettre en œuvre la déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que d'autres conventions et recommandations pertinentes. La Sierra Leone a récemment ratifié neuf conventions et un protocole. Nous avons également revu nos lois du travail obsolètes, de façon à renforcer le cadre juridique du travail et à protéger les droits des travailleurs et des employeurs. Excellences, la Sierra Leone a une population de travailleurs migrants très importante par rapport à notre région et comme d'autres, nous associons aux appels lancés pour assurer un traitement équitable des travailleurs migrants où qu'ils soient. En conclusion, je remercie le directeur général, monsieur Hounbo de son excellente direction et nous espérons continuer de travailler en étroit rapport avec l'OIT pour relever ensemble les nouveaux défis que connaît notre monde du travail. Merci beaucoup de votre attention.

Mr Michalakis Antoniou

Employeurs (Chypre)

Monsieur le Président, au nom des employeurs de Chypre, je souhaite féliciter le directeur général ainsi que le bureau du rapport de cette année qui porte le titre « Vers un nouveau contrat social ». Nous saluons les nobles intentions qui sous-tendent ce rapport, mais nous sommes réticents, nous nous interrogeons si ce nouveau contrat social est vraiment la meilleure façon de surmonter les défis qui se trouvent également décrits dans le rapport. Nous sommes sceptiques parce que nous nous demandons si une approche mondiale est appropriée étant donné que les normes existantes sont pas vraiment mises en œuvre. Nous assistons à des développements économiques très inégaux, à une efficacité institutionnelle très inégale, des cultures diverses et des considérations sociales différentes d'un pays à l'autre, d'une société à l'autre, donc il faudrait peut-être une approche plus ciblée avec des résultats mesurables. Mettre en place aussi des entreprises durables, créer des incitants au travail et à la protection sociale grâce à une réforme du système de protection sociale, investir dans les compétences, améliorer la productivité, voilà peut-être comment répondre aux aspirations sociales qui se trouvent décrites dans le rapport. En dépit de nos réserves, toutefois, les employeurs de Chypre continuent de s'engager dans une discussion constructive pour renouveler le contrat social qui maintienne la continuité et qui reste fidèle au mandat de l'OIT, sa mission, tout en se concentrant sur la gouvernance, prospérité et solidarité. Afin d'arriver à des résultats positifs et positifs, le nouveau contrat social doit surmonter les défis que pose le monde du travail aujourd'hui, tels que l'impact sur l'emploi des politiques vertes ou encore les nouvelles formes de travail qui émergent à partir des technologies numériques de plus en plus accessibles. Si nous n'arrivons pas à adapter le nouveau contrat social aux défis d'aujourd'hui, et bien nous arriverons à un résultat bien moins pertinent et pas efficace. Il est important aussi de tenir compte de la façon dont on peut soutenir la réforme sociale et structurelle. Et pour

cela, l'outil de choix reste le dialogue social. Alors il ne s'agit pas forcément de la façon la plus expéditive de procéder, mais afin d'arriver et à garantir le bon fonctionnement d'un nouveau contrat social, tel que le prévoit le directeur général dans son rapport et bien, le dialogue social et tripartite est évidemment le mécanisme de choix pour arriver à un consensus. Le dialogue social est en effet idoine à l'heure de débattre de sujets nationaux et internationaux. Dans mon pays, et bien notre organisation représentant des travailleurs a participé activement à des délibérations menant en avril dernier, à la signature d'un mémorandum d'entente entre partenaires sociaux pour la révision de la stratégie nationale de l'emploi de ressortissants d'États tiers. La stratégie a été approuvée par l'ancien gouvernement en 2023, mais n'a pu couvrir nos besoins que partiellement. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, chers collègues, ces 10 dernières années, on peut dire que l'économie chypriote est descendue aux enfers et a ressuscité. Tout d'abord, nous avons fait face à une crise financière lors de laquelle l'épargne privée a été utilisée pour renflouer notre système bancaire. Ensuite, nous avons dû mettre en œuvre un programme de réforme dur mais nécessaire, conformément aux exigences des bailleurs de fonds internationaux. Nous pensons que le pire était derrière nous lorsque la pandémie s'est abattue sur nous. Nous connaissons tous quelles ont été les suites de cela. Mais jamais nous n'avons perdu espoir dans nos partenaires et dans nos institutions. Les partenaires sociaux ont fait des concessions douloureuses pendant ces 10 ans et nous sommes passés d'un débat sur les licenciements, sur un débat sur la meilleure façon de faire en sorte que nos travailleurs puissent bien couvrir les besoins de notre économie. Les employeurs chypriotes restent pleinement engagés vis-à-vis du dialogue social, je vous remercie de votre attention.

Mme Cyrene Waern

Travailleurs (Suède)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, en qualité de représentante du mouvement suédois des syndicats et de représentante de la Confédération des syndicats de Suède, je note avec tristesse que nous traversons à une époque sombre dans laquelle la démocratie est en retrait plutôt que de progresser. Les représentants syndicaux sont accusés d'être des extrémistes lorsqu'ils défendent les intérêts légitimes des travailleurs dans des pays tels que le Bangladesh, le Myanmar, le Bélarus, l'Équateur, le Guatemala, les Philippines, Eswatini, la Tunisie, la Chine, l'Iran et bien d'autres. Les représentants syndicaux sont jetés en prison, torturés ou même assassinés, et pour le Bélarus et le Myanmar nous avons des résolutions au titre de l'article 33. Le syndicalisme n'est pas un crime, ce n'est pas une forme d'extrémisme, c'est un droit de l'homme fondamental. Trop de gouvernement et d'entreprises de par le monde permettent les attaques contre les syndicats, les violations des libertés civiles et le refus du droit de se syndiquer ou de négocier collectivement. Cependant, dans notre monde actuel, alors que la démocratie est en retrait, chaque organisation syndicale doit renforcer son action pour contribuer à la démocratisation du monde. Des conflits armés tels qu'en Ukraine et à Gaza et dans 55 autres États l'année dernière et leurs civils, surtout les femmes, les enfants, les travailleurs sont gravement affectés. Dans mon pays même, les syndicats subissent des coupes dans leurs fonds pour la coopération au

développement et cela affecte notre possibilité de contribuer à la création de syndicats fortement démocratiques dans d'autres régions du monde. Lorsque la démocratie est attaquée, cela nous affecte tous. Le mouvement syndical a un rôle important à jouer pour contribuer au travail. Les droits des femmes se dégradent dans un certain nombre de pays. Nous en avons un récent exemple en Argentine puisque le gouvernement s'attaque aux droits des femmes et à la diversité sexuelle. Il a effectivement fermé le ministère qui était chargé des femmes, du genre et de la diversité, ce qui semble réduire les politiques destinées à lutter contre la violence de genre pour en faire un simple objet de décoration bureaucratique. Mais les crises, qu'elles soient économiques, armées ou autres, ne devraient pas être payées par les travailleurs. Les gouvernements et les grandes entreprises doivent profiter des gains économiques accumulés pendant les époques prospères pour traverser les crises et aider les travailleurs à se préparer et accroître après les crises. N'oubliez pas que le travail n'est pas une marchandise. Nous devons protéger et promouvoir les droits fondamentaux partout. Ce n'est que de cette façon que nous pourrions assurer la paix et la prospérité, dans un monde où les autocraties sont en croissance et les démocraties en régression, nous devons unir nos efforts plus que jamais pour défendre les droits fondamentaux. Et là encore, le syndicalisme n'est pas un crime. Le syndicalisme n'est pas synonyme d'extrémisme. Le syndicalisme, c'est la paix, la démocratie et la participation pour défendre un meilleur avenir pour tous. Il faut donc insister sur une juste transition de façon à relever les défis en premier lieu des changements climatiques. Le fondement même de l'OIT, le dialogue social, doit nous diriger vers un monde plus vert qui soit respectueux de tous les principes et droits fondamentaux au travail. Et un pays démocratique juste ne s'impliquera pas dans un conflit armé. Il fera la promotion du travail décent et c'est en cela que les recommandations de l'OIT contribuent à la justice sociale. L'année dernière, j'ai prononcé devant cette salle le message du mouvement syndical suédois, message que je répète ici cette année, chaque travailleur doit être traité avec dignité et respect, quelle que soit sa race, son genre, son orientation sexuelle, sa religion, son origine sociale et économique, où que l'on vive dans le monde. Au nom de la Confédération suédoise des syndicats et de la Confédération suédoise des employés professionnels, je tiens à exprimer toute notre profonde solidarité à l'égard des travailleurs de Palestine. L'occupation illégale doit cesser et il faut un cessez le feu immédiat à Gaza. Des denrées alimentaires et des matériels médicaux doivent être fournies aux réfugiés palestiniens pour sauver leurs vies. Un plan de reconstruction des infrastructures, des logements et des institutions essentielles doit être créé, et nous réaffirmons notre appui à l'égard des forces internationales qui œuvrent inlassablement pour une solution pacifique durable, une solution à deux États. Nous appelons les États membres de l'OIT à suivre l'exemple de la Suède, de l'Irlande, de la Norvège, de l'Espagne, et récemment de la Slovénie qui ont reconnu l'État de Palestine. Merci.

Mr Steven Mac Andrew

Gouvernement (Suriname)

Monsieur le Président, chers ministres, chers représentants des partenaires sociaux, bonjour. Nous avons pris bonne note du rapport du directeur général.

Nous le remercions d'avoir réintroduit le concept de contrat social. Ce concept est mis en évidence afin d'atteindre les objectifs de l'OIT qui deviennent de plus en plus pertinents. Il nous faut la justice sociale dans nos sociétés. Voilà un objectif crucial. Nous sommes d'accord, les contrats sociaux revêtent une importance particulière. C'est pour cela que, au Suriname, nous sommes en train de négocier un nouvel accord tripartite suite à la signature du premier, historique, en novembre 2021. La structure de ce processus de dialogue tripartite a été modifiée afin de veiller à des résultats plus efficaces. Monsieur le Président, je soulignerai aussi que le Suriname est aussi en pleine mise en œuvre de son troisième PPTD et je souhaite à cet égard remercier le BIT et notamment l'équipe travail décent ainsi que le bureau pour les Caraïbes. Merci de votre soutien sans faille et de votre assistance technique très précieuse. Monsieur le Président, nous sommes d'accord avec le directeur général, le changement climatique a un impact profond sur nos marchés du travail et exerce une pression certaine sur les contrats sociaux. La transition vers un avenir plus durable supposera la création de nouvelles opportunités d'emploi verts. Mais en même temps, cela pourrait causer aussi la perturbation sociale et économique à cause de la perte d'autres emplois. Le Suriname se prépare à l'établissement d'une commission de la transition nationale juste, afin de disposer d'une politique complète quant à ce défi. Ce qui est positif dans ce contexte, c'est bien que nous avons pu mettre en œuvre des interventions sur le marché du travail grâce à des programmes de compétences, et ce, à un niveau national. Par ailleurs, nous pensons, Monsieur le Président, que la protection des droits du travail fait partie intégrante du contrat social. À cet égard, le Suriname vient juste d'approuver la ratification de quatre conventions de l'OIT. La convention portant sur un salaire minimum, la 131, la sécurité sociale, 102, la protection maternité, 183, ainsi que l'inspection du travail dans l'agriculture, 129. Le président a déjà donné l'ordre de publication de l'approbation de ces ratifications. Suite à leur publication, ces ratifications seront déposées auprès de l'OIT. Dans ce contexte, mais également aussi dans le cadre de notre PPTD, le Suriname remercie le BIT de son assistance technique nous permettant de revoir nos dépenses de protection sociale grâce à une participation et la consultation de toute une série de parties prenantes de l'État et de la société. Une autre étape importante a été franchie lors de la mise en place d'une stratégie de protection sociale nationale qui permettra de mettre à jour le système de protection sociale. Monsieur le Président, je suis heureux de pouvoir communiquer aussi que le Suriname a proposé une loi afin de promouvoir le dialogue social au niveau des entreprises. Le Suriname souscrit au concept et aux notions de dialogue social et de tripartisme, mais le gouvernement élu qui souhaite évidemment le développement du pays ne peut pas être pris en otage par l'un de ses partenaires sociaux. Ceci met à mal les processus démocratiques au sein de l'État membre, et l'OIT ne devrait pas participer de cette dynamique. Le Suriname a également observé une augmentation ou un agrandissement du secteur informel et c'est ainsi que nous mettons en place une commission nationale de l'informalité dans le cadre de la mise en œuvre du programme par pays pour le travail décent. Je conclus, Monsieur le Président et je souhaite au conseil d'administration nouvellement élu, plein succès pendant le temps de son mandat. Merci.

Mme Anousheh Karvar

Gouvernement (France)

Je vous remercie, Monsieur le Président. Alors que les crises ébranlent le monde, la France se sent plus que jamais attachée à l'Organisation internationale du travail, aux normes sur lesquelles elle s'est construite, aux normes qu'elle continue de bâtir et à son mécanisme de supervision essentiel. Notre pays œuvre en faveur de cet édifice normatif précieux, en étant aujourd'hui le deuxième État ayant ratifié le plus de conventions à l'OIT. La convention numéro 190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, dont nous fêtons le cinquième anniversaire cette année, est entrée en vigueur récemment, et le processus de ratification de la convention numéro 155 est déjà engagé. La France est ainsi en bonne voie pour retrouver sa place parmi les États ayant ratifié l'ensemble des conventions fondamentales de l'OIT. Nous nous félicitons de l'implication du directeur général de l'OIT dans la préparation du sommet social mondial de 2025. En raison de son mandat, de ses missions et de sa nature tripartite, l'OIT est l'agence de référence pour la promotion de la justice sociale, la protection des droits sociaux et la création d'emplois productifs. L'OIT doit jouer un rôle moteur dans la préparation et la tenue de ce sommet. Nous saluons le choix du directeur général de consacrer son rapport au nouveau contrat social, appelé de ses vœux par le secrétaire général des Nations Unies dans notre rapport commun. Nous remercions également le directeur général d'avoir organisé dans le cadre de la Conférence un échange avec les deux co-facilitateurs du sommet, les ambassadeurs Omar Hilale et Philippe Kridelka. Permettez-moi de rappeler l'attachement immuable de la France au multilatéralisme et aux valeurs universelles qui l'emportent. Ces valeurs, celle des droits de l'homme, placent au même rang la dimension sociale et la dimension économique. Ces valeurs sont les conditions essentielles de la paix et de la justice. Cet attachement au multilatéralisme est celui du gouvernement, bien sûr, mais aussi de l'ensemble des mandants français. C'est pourquoi nous avons entrepris de rédiger une contribution tripartite aux travaux de l'OIT afin de nourrir la réflexion en vue du sommet social. Je suis donc fière de vous présenter aujourd'hui le résultat de ce travail, symbole d'un dialogue social fructueux au plan national pour consolider le droit international. Pour les mandants français, ce nouveau contrat social doit permettre de répondre aux trois grands défis de notre temps : les transitions démographiques, numériques et écologiques, dont les implications pour les défis existants, les inégalités, la pauvreté sont immenses. Nous pensons que ce nouveau contrat social doit permettre de réaffirmer les valeurs communes et universelles que sont les droits de l'homme, la démocratie ainsi que la justice sociale, d'assurer un équilibre entre la dimension sociale, économique et environnementale de la mondialisation, de proposer un horizon commun pour les prochaines décennies, de contribuer au progrès social en accordant un rôle central au monde du travail et au dialogue social et de mobiliser l'ensemble des parties prenantes, gouvernements, partenaires sociaux, entreprises et acteurs de la société civile. Pour répondre à ces défis les mandants français ont identifié plusieurs priorités transversales sur lesquelles nos efforts devraient se concentrer. Mettre un terme à l'informalité persistante, améliorer les conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement, assurer l'égalité entre les hommes et les femmes, offrir une

protection sociale de qualité pour tous les travailleurs, viser le plein emploi productif et garantir l'accès de tous à des services publics de qualité. Dans notre action, quatre grands principes cardinaux devraient nous guider, construire par le tripartisme et le dialogue social, renforcer la cohésion de l'action des organisations internationales. Nous saluons à cet égard la coalition mondiale pour la justice sociale à quelques jours de son inauguration, s'appuyer sur le droit que constituent les normes de l'OIT, ces principes fondamentaux, tout comme ses déclarations phares, évaluer via la mise en place d'un mécanisme de suivi des résultats du sommet. Ce sommet social mondial est une opportunité majeure pour refondre notre contrat social, une opportunité qui nous appartient de saisir ensemble. Je vous remercie, Monsieur le Président.

Mme Corina Ajder

Gouvernement (République de Moldova)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, je suis très fière d'être ici pour représenter mon pays, le Moldova, à cette Conférence une fois de plus. Cette dernière année, nous avons beaucoup progressé, nous nous sommes attaqués à l'informalité, nous avons renforcé nos institutions et renforcé la protection des travailleurs. Et pourtant, alors que je me tiens ici devant vous, je ne puis manquer de reconnaître que depuis plus de deux ans, notre voisin l'Ukraine continue d'être attaqué. Le Moldova se tient fermement aux côtés de l'Ukraine et de l'ensemble des travailleurs d'Ukraine. Beaucoup d'entre eux ont d'ailleurs trouvé un foyer au Moldova, et permettez-moi de vous relater certains de leurs propos, par exemple Tatiana, réfugiée d'Odessa travaille maintenant dans une bibliothèque de quartier. Maria de Mykolaïv a trouvé un emploi au sein de la même bibliothèque où elle contribue à l'entretien. Victoria est entrée au département de l'aide sociale et de la protection de la jeunesse, où elle est physiothérapeute dans une équipe mobile. Elle offre un appui essentiel à des personnes en situation de handicap du quartier. Ce sont là des exemples touchants et encourageants, mais il y a beaucoup d'autres travailleurs qui sont encore pris au piège. La guerre ravage les économies, déplace des millions de personnes de leurs foyers et de leurs sources de revenus, elle prive les travailleurs de leur dignité, leur imposant des solutions difficiles et les poussant à l'économie informelle. Cela sape l'auto estime puisque chaque personne lutte pour retrouver sa dignité dans le chaos. N'oublions pas leur lutte. Faisons tout pour que leurs inquiétudes deviennent les nôtres et travaillons à leurs côtés pour assurer la justice sociale. Voilà comment défendre l'esprit de la déclaration de Philadelphie. Mesdames et Messieurs, au cours de cette dernière année, le Moldova a poursuivi dans la voie de la réforme. Nous avons voulu sortir de la stagnation et nous sommes résolus à marquer un nouveau départ dans de nombreux domaines. L'Agence pour l'emploi a ainsi créé chaque année 8 000 emplois par an et maintenant cela a augmenté d'un tiers et nous aidons ainsi les chômeurs et les réfugiés à trouver un emploi stable. Il y a un an, le système d'inspection du travail a déterminé 80 cas de travail non déclaré par année. Depuis juin dernier, nos inspecteurs du travail en ont décelé 800 et ont légalisé plus de la moitié de ces emplois, beaucoup plus que dans le passé, ce qui fait beaucoup pour stabiliser notre économie, et je souligne les efforts considérables de nos inspecteurs du travail. Depuis notre dernière rencontre

ici, nous avons travaillé aux côtés des partenaires sociaux et nous avons réussi à augmenter de 25 pour cent le salaire minimum et nous avons ratifié la convention 190 qui doit assurer un travail décent pour tous. Il y a un an à peine, l'intégration européenne nous semblait être un rêve très éloigné et peu réaliste, alors qu'aujourd'hui le Moldova, comme l'Ukraine, sont des États candidats à l'Union européenne, à condition que nous travaillions dur nous sommes certains que l'adhésion à l'Union européenne sera possible pour notre génération. Quand je suis venue pour la première fois à cette Conférence il y a trois ans, il semblait impossible pour nous de parvenir à la présidence de la CIT et pourtant, il y a une semaine, j'ai assisté avec fierté à l'élection de mon collègue Monsieur Buzu à la présidence de cette Conférence très prestigieuse. Mesdames et Messieurs, cette Conférence est l'occasion de revenir à ce qui est essentiel et à notre mission centrale. Malgré les pressions et les inquiétudes qui marquent notre vie au quotidien, nous sommes ici pour travailler à quelque chose de beaucoup plus essentiel. Il s'agit de la dignité humaine, de l'auto estime, de la liberté économique assurée par l'emploi. En cette époque difficile, la Conférence nous rappelle aussi que toutes ces valeurs sont menacées. Nous sommes tout aussi convaincus que par le passé que notre démocratie et nos travailleurs ont encore un merveilleux avenir devant eux. Notre avenir appartient à la famille européenne et le travail ne nous fait pas peur. Je saisis cette occasion pour nous engager à nouveau à faire de cette vision une réalité. Merci Monsieur le Président.

Mr Ignatius Baffour Awuah

Gouvernement (Ghana)

Monsieur le Président, je souhaite m'associer aux propos des orateurs qui m'ont précédé afin de féliciter le président du conseil d'administration ainsi que le directeur général de l'OIT de leur rapport. Le gouvernement du Ghana s'associe également au contenu de ces rapports. Aujourd'hui, main dans la main, nous essayons de d'affronter les complexités du monde du travail d'aujourd'hui. Les contrats sociaux entre gouvernement, travailleurs et employeurs ont toujours fait partie d'une bonne stratégie en termes de développement durable, mais les défis sans précédent que posent les progrès technologiques, les transitions démographiques, le changement climatique, les tensions géopolitiques ont menacé les contrats sociaux. Aujourd'hui, nous devons renouveler nos contrats sociaux afin d'assurer un développement durable qui ne laisse personne sur le côté de la route. Nos contrats sociaux renouvelés doivent comprendre la diversité, l'inclusivité et promouvoir la cohésion sociale. Nous devons créer les moyens de promouvoir l'accès à l'égalité d'opportunités d'emploi et l'accès aussi à des systèmes de protection sociale adéquats. Le Ghana a franchi des étapes significatives à l'heure de promouvoir l'égalité d'opportunités d'emploi pour tous. Nous avons mis en place un certain nombre d'interventions telles que la politique d'emploi national, la politique de protection sociale ou encore la politique pour les jeunes. Nous transformons la vie des Ghanéens et nous nous concentrons sur les jeunes. La réforme du code du travail du Ghana fournit aussi davantage de protection à tous les travailleurs et aux entreprises. L'OIT d'ailleurs a joué un rôle essentiel à l'heure de réviser le code du travail, tant au niveau technique que financier. À cette occasion

le gouvernement du Ghana réexprime sa profonde gratitude au BIT et renouvelle son engagement vis-à-vis de la promotion du tripartisme et du dialogue social. Nous sommes convaincus que lorsque cette législation passera et sera traduite dans les actes, nous pourrons combler les déficits en termes de travail décent et nous pourrons nous atteler à la question du travail des enfants, du travail forcé, de la migration irrégulière, des pratiques de travail inégales de façon beaucoup plus claire. C'est important notamment aussi parce que l'intelligence artificielle crée des mutations dans le monde du travail qui supposent que l'on bouscule complètement l'organisation des emplois. L'IA ne remplacera pas le travail, mais devra le compléter dans le cadre d'un écosystème compétitif, et les gouvernements doivent se servir de l'IA comme d'un levier. Le gouvernement est aussi en train de s'atteler à la question des compétences et des qualifications dans un monde du travail en permanente mutation. Les technologies numériques sont au cœur évidemment de cette transformation. Ces investissements nous permettront de favoriser une culture de l'apprentissage tout au long de la vie, ainsi que la capacité des travailleurs et des entreprises de s'adapter à une économie numérique et dynamique. Par ailleurs, le gouvernement met en place aussi des politiques et des programmes afin de faciliter une transition juste vers une économie environnementalement durable. Nous sommes en partenariat avec le secteur privé et les entreprises multinationales afin de maximiser les bénéfices de la création d'emplois décents dans le cadre d'une économie verte au Ghana. Pour conclure, le Ghana réaffirme son engagement envers un nouveau contrat social où le partenariat efficace et la coopération joueront un rôle clé. Ensemble, nous pourrons surmonter les défis que pose le monde du travail aujourd'hui. Nous pourrons promouvoir une croissance inclusive et un avenir meilleur pour tous et toutes, je vous remercie de votre attention.

Mr Daniel Ysaú Maurate Romero

Gouvernement (Pérou)

Monsieur le Directeur général de l'Organisation internationale du travail, Monsieur Buzu, président de la 112^e session de la CIT, Mesdames et Messieurs, bonjour à tous. Je vous présente les salutations du gouvernement du Pérou et je remercie toutes les délégations tripartites de leur présence à cette 112^e session de la CIT et de leur accueil. Je commencerai par réfléchir à certains indicateurs qui reflètent le monde d'aujourd'hui. Nous avons 700 millions de personnes dans la pauvreté la plus grave, 181 millions de personnes sur ces 700 millions se trouvent en Amérique latine. Dans mon pays, nous atteignons 9,9 millions de personnes à peu près dans la plus terrible pauvreté. Il s'agit de personnes qui ont des difficultés à accéder aux services de base tels que l'éducation, la santé et autres. C'est là la plus grave atteinte aux droits de l'homme dans le monde. Par ailleurs, nous avons plus de 2 millions de travailleurs, plutôt 13 millions dans mon pays qui font partie du marché du travail informel. Ils ne bénéficient pas d'un salaire minimum, pas plus que d'autres avantages liés au travail. La pauvreté, l'informalité, le chômage sont le terreau de tous les fléaux sociaux, à savoir le travail des enfants, le travail forcé, le manque de formation professionnelle, la délinquance juvénile, et pourquoi ne pas mentionner aussi la manipulation politique ? Dans ce contexte, je souscris absolument aux considérations et propositions présentées par Monsieur Gilbert

Houngbo, notre directeur général de l'OIT. Depuis 1919, lorsque l'OIT a été créée à la recherche de la justice sociale, de nombreux événements sont intervenus dans le monde. Comme on le dit au Pérou, beaucoup d'eau a coulé sous les ponts et face à cela, le scénario actuel est complètement différent par rapport aux circonstances dans lesquelles l'organisation a été créée. En conséquence, il me semble judicieux de réfléchir à un nouveau pacte social qui orientera les destinées de l'OIT et à cette fin, je voudrais reprendre ce qu'a dit Gilbert Houngbo. La cohésion sociale fait l'objet de pressions. La polarisation politique est de plus en plus généralisée. Nombreux sont ceux qui considèrent que le système se retourne contre eux, alors que personne ne devrait être laissé en chemin. Cette expression reflète tout à fait le fait que les systèmes ne portent pas de solution au problème des populations en situation de vulnérabilité, de pauvreté, de chômage ou d'informalité. Cela peut entraîner des attitudes contraires au système, et c'est ainsi que les grandes populations du monde peuvent exprimer de diverses façons leurs désaccords, ce qui risque d'affecter gravement la paix sociale. Si le système n'apporte pas de solution au plus grave problème, c'est l'antisystème qui l'emportera, et il ne faut pas omettre d'en tenir compte alors que nous cherchons à définir un nouveau pacte social dans lequel les travailleurs, les employeurs et les gouvernements du monde entier pourront créer un modèle dans lequel le dialogue social assurera le bien être général de l'humanité. Nous ne devons pas nous sentir extérieurs à cela. Au contraire, nous devons tous faire partie de l'effort de construction d'un système dans lequel les employeurs pourront s'épanouir entièrement, compte tenu du fait que le développement de leurs entreprises ne sera possible que grâce à l'action des travailleurs, et il faudra aussi que les travailleurs comprennent qu'on ne peut créer d'emplois ni améliorer les conditions de travail sans l'existence d'unités de production, autrement dit d'entreprises. Et ensuite, les travailleurs, les employeurs et les gouvernements doivent comprendre qu'un équilibre social ne pourra être atteint si nous ne mettons pas en place de mécanismes sérieux et réels destinés à éliminer le chômage, l'informalité du travail. Le travail décent est l'arme nécessaire, et le seul outil possible peut être pour éliminer la pauvreté et la pauvreté extrême.

Mr Dichun Wei

Travailleurs (Chine)

Monsieur le Président, chers collègues, chers amis, bonjour. Je souhaiterais commencer par dire que la Fédération syndicale de Chine soutient le rapport du directeur général « Vers un nouveau contrat social ». Ce rapport souligne bien que la justice sociale est une condition sine qua non pour arriver à une paix universelle et durable. Nous souscrivons pleinement à cette notion. La Chine a toujours été engagée vis-à-vis de l'équité sociale et de la justice. Elle insiste sur le bien-être des gens et le développement pour tous afin que il y ait une prospérité commune pour le bien de l'ensemble de la collectivité. Il y va de la responsabilité des syndicats chinois de garantir que les droits et les intérêts légitimes des travailleurs soient garantis. Aujourd'hui, 80 millions de travailleurs travaillent dans le numérique et sur les plateformes. Cela inclut aussi des chauffeurs de camion, des messagers, coursiers, et cetera. Nous avons toujours fait face à des problèmes de sécurité sociale pour ce genre de travailleur et c'est pour cela que les syndicats chinois ont

proposé et mis en œuvre un plan d'action sur trois ans afin de renforcer la protection et les services de protection des droits des travailleurs dans les nouvelles formes de l'emploi. Nous avons mis en place des syndicats dans tous les sièges des 12 entreprises de plateformes les plus importantes, syndiquant ainsi 14,18 millions de travailleurs dans ces nouvelles formes de l'emploi. Nous avons investi 50 millions de yuans afin de procéder à des contrôles de santé pour ces travailleurs. Par ailleurs, nous fournissons aussi de l'eau potable, des services de recharge de batterie, des toilettes aussi pour les travailleurs qui œuvrent à l'extérieur, qui travaillent à l'extérieur et c'est ainsi que nous avons mis en place aussi 184 200 stations syndicales ainsi que 1 800 logements pour des conducteurs, couvrant ainsi un milliard de personnes tous les ans. Nous avons également fait usage d'outils numériques et intelligents afin de promouvoir la numérisation des syndicats et pour développer les applications syndicales. Par ailleurs, nous avons réalisé un programme spécial de promotion de l'emploi de haute qualité. Monsieur le Président, chers amis, le monde aujourd'hui est bousculé. L'humanité fait face à des défis sans précédent. Le monde du travail est arrivé à une croisée des chemins. Face à la situation actuelle, l'OIT et ses mandants tripartites doivent renouveler leur engagement, surmonter les défis, se soutenir mutuellement et dégager des synergies afin de s'ériger en exemple d'une gouvernance mondiale du travail. Et pour cela, je souhaiterais évoquer quelques points qui me semblent fondamentaux. Tout d'abord, il nous faut aspirer à un développement pacifique. La paix est un prérequis pour le développement. Il est important d'atteindre nos objectifs au titre de l'Agenda 2030 pour le développement durable, combler le fossé entre les riches et les pauvres, entre le Nord et le Sud et garantir les droits des travailleurs à leur propre développement. Par ailleurs, il nous faut aussi dans un sens d'équité et de justice, revoir les systèmes de distribution des richesses afin que tout le monde puisse bénéficier de développement. Par ailleurs, il nous faut soutenir la coopération dont tout le monde sort gagnant. Il nous faut abandonner les Jeux où personne ne gagne, se respecter mutuellement, favoriser l'inclusivité, l'ouverture, les échanges, l'apprentissage mutuel, les intérêts communs. Mesdames et Messieurs, les syndicats chinois souhaitent renforcer le dialogue et les échanges et renforcer la coopération pragmatique avec tous les syndicats du monde afin de promouvoir le développement du mouvement du travail international et créer un avenir meilleur pour le monde du travail. Je vous remercie.

Mr Nalin Manusha Maligaspe Koralege Nanayakkara

Gouvernement (Sri Lanka)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les représentants de syndicats et des employeurs, Excellences, Mesdames et Messieurs, c'est un grand plaisir et un grand honneur que de prendre la parole devant cette assemblée au nom du gouvernement du Sri Lanka. Je remercie le directeur général de l'OIT de son rapport très pertinent sur le contrat social qui porte sur les injustices, les inégalités et l'insécurité que nous connaissons aujourd'hui, tout en réaffirmant notre engagement en faveur de la justice sociale. Monsieur le Président, l'économie du Sri Lanka a entamé son redressement en 2023 après la grave crise de 2022, déjà aggravée par la pandémie de COVID 19. Des ajustements politiques décisifs et des

réformes structurelles mises en œuvre par le gouvernement avec l'appui des partenaires au développement ont contribué à rétablir de manière appréciable les conditions macroéconomiques. Le programme d'ajustement économique a apporté à des résultats prometteurs en 2023 et à la fin de l'année l'inflation avait été réduite à deux chiffres et l'économie s'est renforcée au deuxième semestre 2023, mettant un terme à deux années de contraction économique. Les réserves étrangères ont beaucoup augmenté, ce qui offre de l'espoir à notre peuple. Ce progrès s'explique en partie grâce aux interventions du gouvernement qui a fait la promotion de migrations régulières et d'emplois sûrs. Monsieur le Président, chaque gouvernement successif a toujours lutté pour améliorer les conditions de vie des travailleurs des plantations de thé de Ceylan. Le mois dernier nous avons renforcé les salaires de ces employés de 70 pour cent, ce qui est le niveau le plus élevé des deux derniers siècles. Monsieur le Président, je suis heureux de vous dire et de dire au directeur général que nous avons promulgué une nouvelle loi du travail qui élimine les discriminations et lutte contre les défis actuels rencontrés dans le monde du travail. Dès qu'elle aura été promulguée, cette loi portera sur les travailleurs domestiques et nous ratifierons donc la convention 189 de l'OIT, et nous prévoyons de ratifier les deux conventions 155 et 190, grâce à la publication de cette loi. Notre gouvernement considère que le système de sécurité sociale est essentiel, comme le dit la convention 102 de l'OIT. Nous mettons en place une politique globale de sécurité sociale avec l'aide de l'OIT. En outre, mon ministère s'est engagé dans la voie de la justice sociale pour les travailleurs du secteur informel. Notre programme intitulé « Dignité du travail » vise à renforcer la sécurité, la dignité et la reconnaissance des travailleurs du secteur informel. Dans le cadre de ce programme, les travailleurs du secteur informel seront reconnus. Des conseils nationaux seront créés pour déterminer les conditions d'emploi de ces personnes. Monsieur le Président, nous numérisons en ce moment le marché de l'emploi grâce à un système informatisé d'information sur le marché du travail. Et enfin, Monsieur le Président, de façon à améliorer la participation des femmes au marché de l'emploi et pour leur garantir un travail décent, nous avons lancé un programme de formation de 10 000 personnes travaillant dans le secteur des soins avec l'aide de l'OIT et de l'Office de l'OIM à Colombo et je prie tous les représentants ici présents de contribuer dans la mesure du possible à cette initiative. Merci beaucoup.

Mme Mónica Recalde De Giacomi

Gouvernement (Paraguay)

Monsieur le Président, Messieurs les ministres du Travail, Messieurs, Mesdames les délégués, Mesdames et Messieurs, c'est un honneur pour moi que de m'exprimer devant cette Conférence de l'Organisation internationale du travail en représentant le gouvernement du Paraguay. Je commencerai par féliciter le président de sa nomination afin de diriger les travaux de la plénière de cette Conférence et je lui souhaite plein succès dans ses travaux. Je souhaite également féliciter le directeur général du BIT, Monsieur Gilbert Hounbo de son rapport « Vers un contrat social renouvelé ». Vous voulez proposer ainsi que nous menions un débat au sujet de la justice sociale qui constitue la base pour une paix durable, une prospérité partagée, l'égalité des chances et une transition juste. Pendant ces

neuf premiers mois au gouvernement, le président du Paraguay, Monsieur Santiago Peña Palacios a bien montré que il souscrivait complètement à cette vision. Il a consolidé les bases de la justice sociale dans le pays. Il s'est confronté aux défis dans le monde du travail tels que les inégalités entre les hommes et les femmes, l'informalité, les niveaux très bas de protection sociale qui évidemment touchent de plein fouet les plus vulnérables, entre autres sujets qui requièrent des mesures politiques efficaces afin d'arriver à un développement social durable. Dans cette même veine, le pays a adopté quatre axes d'action. Parmi eux, la génération de 500 000 postes de travail et la lutte contre le travail non déclaré. La sécurité économique de notre population constitue vraiment l'axe central de nos mesures. Nous sommes convaincus que, en renforçant les institutions du travail, en donnant davantage d'outils à notre population active, en lui donnant formation et qualification, et bien, nous pourrions en tirer plein profit de la stabilité macroéconomique que connaît notre économie afin d'arriver à surmonter la transition en la rendant juste pour une société plus prospère. Nous nous associons aux paroles du directeur général qui dit bien que une gouvernance qui s'appuie sur le dialogue social est clé pour arriver à atteindre les objectifs sociaux économiques. Dans ce cadre, je souhaitais souligner la promulgation de la loi 72-35-2023 qui régleme le rôle de surveillance exercée par l'État sur les entités de retraite, en conformité avec l'article 95 de notre constitution. Cette avancée législative, qui émane justement des travaux du conseil consultatif tripartite, représente un véritable progrès pour le contrôle et le renforcement de la gouvernance du système de sécurité sociale. Le tripartisme est véritablement un outil essentiel pour nous et c'est pour cela que nous avons reconvoqué la commission tripartite de l'égalité des chances suite à six ans d'inactivité. L'idée étant d'examiner la participation des femmes sur le marché du travail. Nous souhaitons également promouvoir et développer des politiques permettant de mettre en place l'égalité entre travailleuses et travailleurs grâce à un consensus et d'assurer leur pleine participation démocratique. Et nous souhaitons aussi mener à bien de premières analyses ensemble en vue de la ratification de la convention 190. Par ailleurs, nous continuons de promouvoir des mesures visant à ratifier les conventions fondamentales, notamment au sein de la commission nationale pour la prévention et l'éradication du travail des enfants et la commission de protection du travail des adolescents, ainsi que la commission nationale des droits fondamentaux au travail et la prévention du travail forcé. Dans ces enceintes on analyse justement l'état des lieux, les défis qui se posent à nous. Nous évaluons les différentes stratégies, toujours dans l'idée de travailler dans un cadre horizontal et tripartite. Par ailleurs, nous accompagnons avec beaucoup d'attente le projet AMPLIAR qui a été mis en place par l'OIT dans des zones d'élevage du Brésil et du Paraguay, grâce aussi au soutien du département du travail des États-Unis d'Amérique. Je souhaite souligner que nous travaillons d'arrache-pied pour mettre en place un système national des qualifications professionnelles et pour renforcer et promouvoir l'éducation technique et la formation professionnelle pour des milliers de jeunes Paraguayens, de concert avec le ministère de l'éducation et des sciences. C'est grâce à l'unité technique interministérielle du conseil national de l'éducation que nous avons pu aller de l'avant dans le cadre de nos actions interinstitutionnelles. Enfin, je souhaite remercier l'OIT et le BIT du soutien infailible que vous nous avez apportés lors de

toutes nos initiatives tripartites. Nous nous attendons à ce que ces initiatives se poursuivent puisque elles nous apportent une aide inestimable en ces temps de changements sociaux profonds, merci.

Mr Igor Zubcu

Travailleurs (République de Moldova)

Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs, c'est un grand honneur et un privilège que de prendre la parole devant la Conférence internationale du travail en qualité de représentant des syndicats du Moldova. Je suis convaincue que le travail décent est la priorité absolue pour le moment syndical du monde entier. Le salaire minimum décent doit répondre aux besoins des travailleurs et de leurs familles. C'est un impératif et l'augmentation de ce salaire reste au programme des partenaires sociaux de la République du Moldova. Grâce au dialogue social, nous avons atteint une augmentation sans précédent du salaire minimum en 2024. Dans un proche avenir, nous avons l'intention d'appliquer la directive 22-24 de l'Union européenne sur un salaire minimum suffisant de l'Union européenne pour que le salaire minimum représente 50 pour cent du salaire moyen de l'économie. En outre, à côté des partenaires sociaux, nous avons l'intention de définir un plan d'action pour garantir que 80 pour cent des employés sont couverts par des conventions collectives. Et je signale que pour l'instant, nous en sommes à 40 pour cent. Le grand résultat de 2023, grâce à l'insistance des syndicats, a été la ratification de la convention 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Grâce à l'appui de l'OIT, les syndicats ont pu lancer des mesures de renforcement des capacités pour les membres des syndicats, de façon à lutter contre la violence et le harcèlement au travail, y compris en assurant une formation au niveau local. Je pense en outre qu'il est utile de rappeler que récemment, lors du Forum des jeunes organisé par la Confédération nationale des syndicats du Moldova, les participants ont traité les difficultés rencontrées par les jeunes ainsi que leurs désirs d'être entendus, d'être promus, d'obtenir des salaires décents et des emplois sûrs de nature à favoriser l'innovation et le développement personnel, et ils souhaitent aussi un bon équilibre vie travail, une égalité de Droit et de bonnes conditions de travail. Compte tenu de ces raisons, il est essentiel de faire la promotion de l'égalité de genre et d'égalité de chances dans le cadre de l'intégration sur le marché du travail et du développement des carrières, ce qui contribuera à réduire l'écart de salaire sur le marché du travail qui était de 15,5 pour cent en 22 dans notre pays. Mesdames et Messieurs, il est essentiel que les États non seulement obtiennent les conditions nécessaires permettant de rendre compatible la vie de famille et la vie de travail, mais veillent aussi à assurer un travail décent dans l'économie du soin, ce qui permettra une bonne contribution au développement économique et aidera ces personnes souvent défavorisées sur le marché de l'emploi. Nous, les syndicalistes, insistons aussi sur la ratification de la convention 156, qui porte sur la question essentielle de l'égalité de traitement et de chances pour les travailleuses et les travailleurs, y compris les travailleurs ayant des responsabilités familiales, et nous demandons que l'on encourage l'investissement dans la création de services de soins. Dans le contexte des sujets traités à la Conférence de cette année, nous sommes convaincus que des conditions de travail

sûres, sans risque d'exposition aux dangers biologiques restent essentielles. La santé et sécurité au travail constituent un investissement concernant non seulement les travailleurs actuels, mais aussi ceux des générations futures. L'inspection du travail a un rôle important à jouer à cet égard. Le ministre du Travail et de la protection sociale, Monsieur Buzu a été élu à la présidence de la CIT, comme vous le savez, et je saisis cette occasion pour le féliciter. C'est un résultat très important qui montre bien la ferme volonté du gouvernement du Moldova d'assurer un véritable dialogue social ainsi que la promotion du travail décent et de ses principes. En outre, nous sommes fermement convaincus que la République du Moldova pourra rendre son cadre juridique conforme aux normes en matière d'inspection du travail, conformément aux conventions 81 et 129 ratifiées par notre pays. Nous remercions l'OIT de l'appui apporté à notre pays pour assurer le développement du dialogue social et du marché de l'emploi. Nous luttons de façon à renforcer le dialogue social et nous condamnons toute ingérence dans les activités des syndicats, ce qui est inacceptable pour un pays en voie d'intégration à l'Europe et qui s'est engagé à rendre ces lois et pratiques conformes aux normes internationales et européennes en matière de travail. Enfin, je souligne qu'une main d'œuvre compétente et protégée est le pilier du progrès de la prospérité, et je rappelle que la puissance de nos économies et de nos sociétés se fonde sur le dur travail et le dévouement des travailleurs. Mesdames et Messieurs, je vous prie d'œuvrer de concert pour assurer un monde meilleur pour le travail où les droits et aspirations de chaque travailleur seront respectés et défendus. Merci de votre attention.

Mme Pia Glover-Rolle

Gouvernement (Bahamas)

Cher Monsieur le Président, chers délégués, Mesdames et Messieurs, c'est un plaisir pour moi de m'exprimer devant vous aujourd'hui, au nom du gouvernement des Bahamas et de notre peuple. Nous sommes ici ensemble pour débattre des rôles que doivent jouer nos nations à l'heure de renouveler et de réimaginer le contrat social. Le monde du travail est en profonde mutation. Ceci suppose que nous travaillions ensemble afin d'atteindre les objectifs du développement durable. L'élaboration d'un nouveau contrat social, la poursuite de la justice sociale ainsi que le déploiement de stratégies nous permettant de naviguer à travers la triple transition climatique, numérique et sociale sont des éléments profondément interconnectés. Les Bahamas sont d'avis que toutes ces stratégies de développement national doivent intégrer tous ces concepts en même temps afin de pouvoir assurer notre prospérité lors des prochaines décennies. Nous souhaitons obtenir le travail décent pour tous, pour plus d'égalité sociale. Le gouvernement des Bahamas est profondément reconnaissant au bureau des Caraïbes du BIT de son assistance technique, maintenant que nous sommes en plein déploiement de notre premier PPTD de deuxième génération dans notre région. C'est grâce à ce programme que nous pourrions renforcer et modifier notre approche au dialogue social et à la gouvernance. Ces succès historiques que nous avons enregistrés en matière de négociation collective grâce à une approche proactive au dialogue social, notre politique de la porte ouverte à toutes les parties prenantes ont été une

réussite. Le tripartisme est plus fort que jamais. Notre gouvernement respecte le droit des travailleurs de se syndiquer et nous comptons sur une représentation forte de nos syndicats. Maintenant que nous nous engageons dans cette triple transition, nous nous engageons aussi à la durabilité par le biais de réformes législatives et d'ailleurs, en juillet, nous organiserons un symposium où nous auquel nous inviterons toutes les grandes parties prenantes du travail, en ayant pour programme la mise au point d'un Livre blanc pour une réforme politique, réglementaire et législative complète. Nous travaillerons ensemble pour le changement social et le développement durable de notre force de travail. Comme partie de notre PPTD, nous sommes aussi en train de mettre en œuvre notre programme national pour les apprentis qui est passé au parlement en avril. Nous avons également mis au point un programme pilote dans le secteur maritime qui devrait prendre naissance jusqu'à la fin de cette année, et nous travaillons aussi pour moderniser le tourisme, la construction, la santé et l'éthique, et nous devons toujours être conscients du climat et dans ce cadre, nous avons également investi dans des crédits carbone bleu ainsi que lancé un programme de 500 millions de dollars pour l'investissement durable. Pour ce qui est de la transformation numérique, nous nous sommes pleinement engagés pour le pouvoir de la technologie. Nous utilisons l'IA dans le cadre des eaux, de l'assainissement des eaux, notre ministère du tourisme utilise l'IA pour cibler des visiteurs potentiels, et puis dans le secteur public, nous avons aussi un système de gestion des documents numériques. Au sein du ministère du Travail, nous préparons à l'heure actuelle une banque de données, des compétences du travail pour bien comprendre une offre et la demande sur le marché du travail. Le gouvernement des Bahamas reste pleinement engagé pour un agenda pour le travail s'appuyant sur la justice sociale alors que nous aspirons à une société plus juste et plus prospère pour tous. Aujourd'hui, je suis heureuse de pouvoir vous annoncer que le Bahamas se joindra la coalition mondiale pour la justice sociale. Nous travaillerons main dans la main avec l'OIT et nos autres partenaires pour faire avancer la cause de la justice sociale pour tous. Nous avons écouté avec grande attention les remarques d'ouverture du directeur général lors de cette session et nous le remercions du regard qu'il porte sur la situation en Haïti. Il est important que Haïti et la région restent au centre de notre attention et nous demandons à l'OIT de continuer de soutenir Haïti. Dans le rapport 2024 du directeur général, Monsieur Houngbou, nous avons une feuille de route sur la façon d'arriver à davantage de justice sociale, mais en tant que délégués de l'OIT, nous devons continuer de travailler ensemble afin de réimaginer le contrat social, le rendre plus transformateur, plus réactif, plus inclusif. Les principes de l'OIT continuent de nous servir de base forte à partir de laquelle nous pourrions aspirer à nos objectifs communs. Je vous remercie.

Mme Elbia Pereira

Travailleurs (Uruguay)

Bonjour Mesdames et Messieurs, Monsieur le Président, j'ai l'honneur de prendre la parole devant cette assemblée au nom des travailleuses et des travailleurs de l'Uruguay. Le directeur général, dans son rapport, a indiqué qu'une mesure claire de l'efficacité du contrat social est sa capacité d'assurer la justice

sociale au moyen du travail décent. Nous partageons pleinement cette affirmation. Aujourd'hui, nous entendons un discours selon lequel il y aurait une opposition, ce qui est faux, entre la liberté de travailler et le travail décent, partant d'une idée fausse de la modernité, cette idée oublie toute idée de réglementation du travail, considérée comme nécessaire pour assurer les progrès de la technologie. Un droit aussi cher à l'humanité que la liberté est utilisée comme outil permettant de remettre en cause la réglementation du travail et la protection sociale. C'est une politique qui est de nature à aggraver les inégalités. Elle crée des sociétés où le fossé entre les ultra riches et les pauvres ne fait que s'approfondir et cela a un impact particulier pour les femmes. Le travail n'est déjà plus un outil qui permet de s'améliorer mais c'est un outil qui condamne des secteurs entiers de la société à survivre sans perspective d'avenir, ce qui entraîne beaucoup de mécontentement et de méfiance à l'égard des institutions. Je citerai comme paradigme l'exemple du travail dans les plateformes, où il faut parfois adapter les lois locales aux exigences des transnationales au prétexte que même si ce travail assuré est de mauvaise qualité, du moins il offre un emploi. Le modèle commercial de ces entreprises se fonde sur la surexploitation du temps de travail, sur les coûts élevés des travailleuses et des travailleurs qui sont présentés comme de faux autonomes et de surcharger les systèmes de santé et de sécurité sociale qui doivent s'occuper de nombreuses personnes qui subissent des accidents du travail. Ceux qui travaillent et le reste de la société paient le coût, alors que les transnationales dans le même temps obtiennent des bénéfices qui ne font qu'aggraver les inégalités. Les droits fondamentaux exprimés dans les instruments normatifs adoptés à l'OIT sont montrés du doigt comme étant des privilèges d'un petit groupe de travailleuses et de travailleurs et les politiques n'ont déjà plus pour but d'obtenir d'une amélioration pour la majorité de la population, mais plutôt à éliminer cette protection pour le peu de gens qui en bénéficient encore. Comme exemple de ce que je viens de dire, sachez qu'aujourd'hui le gouvernement de notre pays prend des mesures qui intentent la liberté syndicale au sens large, en sanctionnant les dirigeants syndicaux de l'éducation publique qui exercent leurs droits à la liberté d'expression et en modifiant de façon unilatérale le régime de certificats médicaux, ce qui entraîne la baisse des salaires de larges secteurs de travailleurs de l'État en violation flagrante de la convention 151 de l'OIT, en agissant pour réprimer violemment les manifestations pacifiques et en menant des actes d'espionnage contre le président de notre centrale syndicale. Les sociétés doivent agir de façon urgente et assurer un mode de survie pour les personnes au moyen d'un travail garanti à ceux qui n'ont pas accès jusqu'ici au marché du travail, il faut garantir un travail décent, protéger les travailleurs face au risque de perte d'emploi et assurer des durées de travail compatibles avec la vie en société. L'énorme majorité de l'emploi au plan mondial est créée par les PME, et pourtant les pays subventionnent les multinationales, leur accordent des facilités en laissant de côté ceux qui offrent des emplois et qui nourrissent en outre les économies locales. Aujourd'hui, dans le monde, nous assistons à un choix en faveur des plus riches, ce qui porte atteinte à la justice, outil nécessaire pour rétablir la justice et lutter contre les inégalités au niveau mondial. Il est évidemment certain que nous avons besoin d'un nouveau contrat social et le chemin à mener pour y parvenir est contraire à celui que nous observons maintenant qui ne peut qu'entraîner misère et conflit. Merci.

Mr Rajeev Dubey

Vice-président employeur (Inde)

Merci beaucoup Madame. Nous terminons ainsi la liste des orateurs inscrits ce matin. Je vous remercie tous de votre contribution à nos travaux de la matinée et je lève la séance.

Mme Béatrice Lestic

Vice-président travailleur (France)

Mesdames et Messieurs les délégués, je vous prie de vous asseoir, s'il vous plaît. La séance va commencer. Mesdames et Messieurs les délégués, soyez les bienvenus à cette 13^e séance plénière de la 112^e session de la Conférence internationale du travail. Je vous remercie de faire un peu de silence. Nous poursuivons cet après-midi la discussion générale consacrée au rapport du président du conseil d'administration et du directeur général. Avant de commencer, je souhaiterais vous rappeler que conformément aux dispositions approuvées lors de notre séance d'ouverture concernant les modalités de la séance spéciale consacrée à la situation des travailleurs des territoires arabes occupés, l'annexe du rapport du directeur général sur cette question a été examinée lors de la séance spéciale qui s'est tenue jeudi dernier. Je vous encourage donc à privilégier les rapports 1A, 1B et 1C dans vos interventions. Je vous remercie. De la même manière, je vous invite à vous conformer aux principes qui régissent cette discussion en matière de langage parlementaire, de respect des heures de début des séances plénières et de durée des interventions qui ne doivent pas dépasser cinq minutes. Enfin, je tiens à évoquer les motions d'ordre et les droits de réponse. Il n'est pas nécessaire d'interrompre les débats lorsqu'un délégué souhaite présenter une motion d'ordre ou demander un droit de réponse en séance plénière. Il lui suffira de brandir sa pancarte. Un membre du personnel s'approchera en salle pour répondre à la demande. Dans le cas d'un droit de réponse, je vous demande d'informer clairement ce membre du personnel de l'intervention faisant l'objet de la demande de réponse. Je vous rappelle qu'un droit de réponse ne doit porter que sur le sujet en question. La durée de la réponse ne doit pas dépasser deux minutes et doit être prononcée dans le respect du langage parlementaire. Notre organisation n'a pas pour pratique d'autoriser un droit de réponse à une réponse. Nous allons donc maintenant entendre les orateurs, et j'appelle Monsieur Guilarte de Nacimiento, qui est délégué des travailleurs cubains, au micro.

Mr Ulises Guilarte de Nacimiento

Travailleur (Cuba)

Madame la Présidente. Mesdames et Messieurs les délégués et les invités, cinq années se sont écoulées depuis la célébration du centenaire de l'OIT. Aujourd'hui, nous sommes rassemblés par l'engagement consenti par les mandants tripartites visant à poursuivre, dans la continuité, la réalisation des objectifs adoptés dans un contexte géopolitique mondial difficile. Les rapports présentés à cette 112^e CIT par le directeur général montrent clairement que nous traversons une situation mondiale très complexe, entraînant des conséquences catastrophiques. Il y a de plus en plus de menaces à la paix. L'impact des technologies numériques se font ressentir de plus en plus, les changements numériques et climatiques augmentent la pauvreté et aggravent la précarité des contrats. Le chômage augmente avec une domination dans ce secteur des femmes et des jeunes, tout cela face aux politiques efficaces menées par les grandes multinationales qui agissent au mépris des

activités des syndicats, qui eux défendent les droits des travailleurs. L'insécurité économique, l'injustice, l'inégalité sont les symptômes de la détérioration du contrat social en l'absence de volonté d'entretenir le dialogue. Dans des conditions de violation des droits et sans garantie de travail durable et sain, on ne peut accepter que face au développement technologique et scientifique le plus avancé de l'histoire, on assiste à une augmentation des budgets militaires qui augmentent pour atteindre 2 mille milliards de dollars et que dans le même temps, on ne fait rien pour réduire la pauvreté et le sous-développement ou encore pour transformer l'ordre économique international actuel qui est inégal et qui exclut. Madame la Présidente, Cuba, en tant que nation souveraine, continue de poursuivre le perfectionnement de son modèle économique et social. Nous avons été capables de résister et de l'emporter avec l'appui majoritaire de notre peuple et des travailleurs surmonter, disais-je le blocus économique, financier et commercial imposé unilatéralement par le gouvernement des États-Unis. Renforcé encore, y compris par des mesures destinées à empêcher nos échanges commerciaux ou notre accès à des sources de financement, d'intrants ou de produits étrangers. Malgré tout cela, nous avons atteint des résultats remarquables au plan international en matière d'éducation, de santé, de promotion de l'égalité de genre, de bien être équitable, de participation démocratique des travailleurs et de développement de la solidarité et de la coopération internationale. Mesdames et Messieurs, la centrale des travailleurs de Cuba et ses syndicats continueront d'œuvrer à des mesures de perfectionnement de l'OIT, contribuant à la démocratisation de ces modes de fonctionnement pour lui apporter la légitimité du dialogue et de sa composition tripartite. Les pays et les organisations ici représentées attendent de cette noble organisation des réponses, des solutions qui aillent au-delà des simples discours. Face aux problèmes dont nous débattons ici, il faudra que cela prenne la forme d'une nouvelle contribution à un socle d'espoir et de confiance à l'égard d'un avenir de travail décent avec la justice sociale pour tous. Merci beaucoup.

Mr Tseliso Mokhosi

Gouvernement (Lesotho)

Madame la Présidente, Monsieur le Président de la Conférence, Monsieur le Directeur général de l'OIT, Mesdames et Messieurs, ma délégation tient à vous remercier de la possibilité de nous associer à tous ceux qui participent à ce débat sur les rapports présentés à la Conférence par le directeur général. Je voudrais féliciter le directeur général de son excellent rapport qui est très pertinent à l'égard des questions qui touchent à la question de la dignité de l'homme. L'initiative du contrat social rassemble de nombreux droits et principes au travail ainsi que diverses normes de travail qui contribuent au travail décent et nous devons tous aspirer à leur réalisation. Je crois comprendre que cette année, la commission d'application des normes, la CAS, qui est au centre de la Conférence débat de l'administration du travail qui est au cœur du travail mené par les ministères, en particulier le ministère du Travail. Malheureusement, traditionnellement, ces ministères sont sous-financés, alors que si nous voulons réaliser notre aspiration à l'épanouissement et la justice pour tous, ce ministère ainsi que les institutions

concernées doivent disposer de ressources suffisantes pour pouvoir faire face au programme de travail décent. Les services d'inspection du travail, les systèmes de sécurité sociale, d'emploi dans le public et d'information sur le travail sont essentiels pour réaliser le contrat social. Monsieur le Président, je voudrais souscrire au rapport présenté et ainsi insister sur l'écho qu'il trouve dans les nombreuses initiatives prises par mon pays pour renforcer le travail décent, à savoir loi sur la protection du travail, qui améliore le droit au travail, et aide les travailleurs à obtenir la réalisation de leurs droits à la santé et la sécurité. Deuxièmement, nous sommes déterminés à mettre au point notre nouvelle loi de sécurité sociale qui permettra l'avènement d'une structure comblant les déficits actuels découlant d'un réseau de filets de sécurité fragmentés dans ce secteur. En outre, nous avons entamé des efforts destinés à renforcer le système d'inspection. Nous avons renforcé le nombre d'inspecteurs car sans leur travail, les droits des travailleurs, surtout migrants, ne peuvent être protégés. Pour ce qui est des droits des travailleurs, notre gouvernement a apporté un changement majeur en étendant des droits aux employés du secteur public, ce qui n'était pas le cas précédemment. La nouvelle loi de 2024, pour la première fois, affirme que les principes et droits fondamentaux seront appliqués aux travailleurs du secteur public. Pour conclure, je dirais que le rapport du directeur général cite de manière très juste l'importance des prises de décisions politiques reposant sur les faits. Je souscris entièrement à cette approche, mais je pense que la production d'informations sur le marché de l'emploi exige un budget qui lui soit consacré. C'est pourquoi je lance un appel au directeur général pour qu'il use de sa position pour apporter son appui à une résolution présentée par les ministres du travail et de l'emploi du SADC de façon à produire une information sur le marché de l'emploi tous les deux ans. Enfin, Madame la Présidente, je ne puis manquer de reconnaître l'appui apportée par l'OIT et le gouvernement des États-Unis au Lesotho dans ses efforts destinés à protéger les droits des travailleurs et de contribuer au développement économique. Merci, Madame.

Mr Branislav Rugani

Travailleur (France)

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs les délégués, Mesdames, Messieurs, je suis secrétaire confédéral du secteur international Europe de Force ouvrière. Je parle ici au nom des organisations syndicales de travailleurs françaises. Je souhaite tout d'abord affirmer ma solidarité avec tous les syndicats de travailleurs qui continuent à être réprimés, emprisonnés, assassinés dans les différentes parties du monde. Ces dernières années ont été marquées par une accélération, un accroissement des impacts des crises, le changement climatique, les évolutions technologiques, le retour de la guerre sur différents continents, la montée des régimes autoritaires ou encore, comme viennent de le montrer les élections européennes, la montée des extrêmes, qui ne sert jamais les intérêts des travailleurs, bien au contraire. Toutes ces crises montrent la nécessité et c'est une conviction que nous partageons avec le directeur général, d'un nouveau contrat social. Moderniser le contrat social ne doit néanmoins pas aboutir à revenir sur nos acquis sociaux. Si j'insiste sur ce point, c'est que malheureusement, même en

France, nous observons une régression sociale violente. La justice sociale, c'est pouvoir bénéficier d'un travail décent avec un salaire qui permette de vivre et non simplement de survivre face à l'inflation. La justice sociale, c'est également pouvoir vivre mieux et plus longtemps dans un monde meilleur. Ce n'est pas de travailler plus longtemps alors que l'espérance de vie en bonne santé ne cesse de se réduire. Aussi, nous continuerons à lutter pour un retour à une retraite à 60 ans. La justice sociale c'est aussi développer des systèmes de protection sociale en respectant le dialogue social, ce n'est pas, comme en France, précariser encore plus les travailleurs les plus vulnérables avec une nouvelle réforme de l'assurance chômage inutile et dangereuse pour le contrat social. La justice sociale c'est également croire à la force du dialogue social et de la négociation collective et de développer le droit de grève. Les attaques en France et les menaces de restriction au droit de grève ne sont pas acceptables. La justice sociale c'est aussi préserver la santé et la sécurité au travail, droit fondamental. Ce n'est donc pas supprimer les commissions chargées du suivi des questions de santé et de sécurité en entreprise qui conduisent aux mauvais résultats français, deux travailleurs meurent chaque jour au travail. La justice sociale, c'est de donner un vrai contrat de travail protecteur socialement pour tous les travailleurs de plateformes, et nous saluons d'ailleurs les travaux à venir sur ce sujet. La justice sociale c'est aussi continuer à lutter contre les discriminations et à garantir l'égalité entre tous les travailleurs. La déclaration de Philadelphie va fêter ses 80 ans. Et pourtant, on adopte en France une énième loi sur l'immigration qui utilise les travailleurs étrangers comme une simple variable d'ajustement du marché du travail. Au sortir de la pandémie du COVID 19, nous pensions que l'on aurait pu tirer les conséquences des dysfonctionnements observés du monde d'avant pour aller vers un nouveau modèle. Finalement, après quelques années, on ne peut que faire le constat d'une forme d'échec. Loin d'apprendre des erreurs du passé nos gouvernements continuent dans les mêmes impasses avec le retour de l'austérité. Les droits syndicaux font l'objet d'attaques de plus en plus virulentes dans de nombreuses régions du monde et le respect des principes et droits fondamentaux au travail n'a pas progressé depuis 2017. Le travail des enfants a même augmenté depuis 2017. Il faut que le nouveau contrat social amorce un véritable changement porteur de plus de droits pour les travailleurs, ainsi d'une meilleure répartition des gains de productivité. Je souhaite néanmoins souligner la pertinence des travaux de cette CIT qui porte sur l'impact des risques biologiques pour faire suite à la pandémie et sur l'économie du soin où les travailleurs ont été en première ligne pendant la pandémie de COVID. Enfin, proposer un nouveau contrat social, c'est reconnaître la complexité et l'interdépendance des économies mondiales pour développer une réglementation de la mondialisation qui soit enfin juste pour les travailleurs. Nos attentes sont importantes quant aux discussions à venir sur les chaînes d'approvisionnement afin de garantir un rôle pour les organisations syndicales dans le processus de vigilance raisonnable. Et puis, pour finir, je voudrais rappeler l'attachement des travailleurs français à l'Organisation internationale du travail et saluer, comme je l'ai évoqué précédemment, les 80 ans de la déclaration de Philadelphie qui nous rappelle la nécessité de renforcer le rôle de l'OIT dans le système multilatéral pour donner au monde du travail toute sa place et s'assurer que le travail ne soit jamais, jamais considéré comme une marchandise.

Mr Rajathurai Perumal

Travailleur (Sri Lanka)

Madame la Présidente, Monsieur le Directeur général du BIT, Messieurs et Mesdames les ministres, Excellences, Messieurs et Mesdames les délégués, c'est un grand plaisir pour moi et un privilège de tenir cette allocution en tant que travailleur du Sri Lanka. Je souhaitais dire toute ma reconnaissance à l'OIT d'avoir organisé cette CIT pendant cette période très tumultueuse. Les objectifs de l'OIT, à savoir la promotion des droits au travail, l'encouragement de l'égalité d'opportunités, les revenus décents, la protection sociale renforcée et le dialogue social renforcé également, sont très pertinents. Le Sri Lanka s'est joint à l'OIT en 1948. Depuis plus de 75 ans, plus de 20 syndicats actifs au Sri Lanka se battent pour protéger les droits des travailleurs. L'OIT, avec son approche tripartite, essaye de faire valoir les consensus entre gouvernements, employeurs et syndicats pour trouver des solutions au travail pérenne. Nous avons plusieurs secteurs tels que celui du thé, du caoutchouc, de la noix de coco et de l'huile de palme, les industries gouvernementales, le tourisme et d'autres industries dans lesquelles la plupart des travailleurs sont employés. Nous avons une législation qui prévoit la prévention, les enquêtes aussi, et le règlement des litiges au travail, selon la loi 43 de 1950, qui a été amendée par la suite. Dans le contexte de l'économie nationale sri-lankaise, l'industrie du thé joue un rôle particulièrement important. L'industrie a longtemps été gérée par le gouvernement du Sri Lanka depuis son indépendance. En 1992, le gouvernement du Sri Lanka a décidé de privatiser la gestion du thé, du caoutchouc, de la noix de coco et des plantations de palmiers, et a remis ces industries à 22 sociétés de plantations privées tout en maintenant certaines sociétés sous contrôle gouvernemental. Suite à la privatisation, depuis 1997, le processus de négociation collective a été lancé, rassemblant les employeurs et les syndicats autour d'une convention collective qui traite des salaires et d'autres prestations pour les travailleurs, une convention collective renouvelable tous les deux ans. En 2021, la convention collective portant sur les salaires des travailleurs est arrivée à échéance et étant donné que les employeurs ne sont pas prêts à augmenter le salaire de base, la convention collective a été abrogée. Selon une législation qui est en vigueur le ministère du Travail avait fixé notre salaire, ou le salaire des travailleurs de ces secteurs à 1 000 roupies sri-lankaises. Cela avait même été publié au Journal officiel. Ors, les employeurs ont envoyé une pétition faisant recours de cette législation. Une cour d'appel les a déboutés. En 2023, les syndicats ont demandé au ministère du Travail d'organiser une réunion avec les employeurs afin de reprendre la procédure de négociation collective. Nous avons tenu plus de trois réunions, mais jamais avec les employeurs qui se sont toujours tenus à distance, sans donner de raison et c'est pour cela que le ministère du Travail a à nouveau fixé le salaire quotidien dans les secteurs du thé et du caoutchouc notamment à 1 700 Roupies sri-lankaises, un salaire qui également a été publié au Journal officiel 23-82 le 30 avril 2024. À nouveau, les employeurs ont interjeté appel, ils ont fait recours de cette décision. Mais suite à une enquête menée, la cour d'appel a refusé d'entendre les employeurs et de revenir donc sur la décision du ministère du Travail. Nous les syndicats, saisissons cette occasion pour remercier le gouvernement du Sri Lanka ainsi que le ministère du Travail de son soutien. Les travailleurs du Sri Lanka font face à un

certain nombre de problèmes, notamment sur les plantations de thé. Des salaires très bas et une vie en pauvreté, des logements bondés et inadéquats. Il n'y a pas suffisamment d'installation de soins, et il y a des problèmes de sécurité. Les enfants n'ont pas accès à l'éducation. Les femmes font face à des cas de violence et de discrimination. Nous assistons à des violations des droits du travail, tel que le refus de nous donner le droit de nous syndiquer, le manque de prestations de sécurité sociale et les licenciements arbitraires. Nous avons des problèmes liés aussi aux travailleurs migrants. Nous sommes dépendants des systèmes de plantation. Nous n'avons pas vraiment de possibilité de chercher du travail ailleurs. Les enfants sont souvent obligés de travailler dans des conditions dangereuses pour compléter le revenu familial. Un problème aussi d'exclusion sociale. Les travailleurs des plantations sont souvent exclus de la société étant donné qu'ils n'ont pas suffisamment de représentations politiques et qu'ils n'ont pas accès au service public. Dégradation par ailleurs de l'environnement à cause des plantations, déforestation, dégradation des sols, qui entraîne aussi ces conséquences négatives sur les communautés locales. Les pressions économiques et les pressions du marché mondial par ailleurs, qui fluctuent énormément, et ce souvent au détriment des travailleurs, de leurs salaires et de leurs conditions de travail. Enfin des défis posés aux syndicats. Nous n'avons pas suffisamment de pouvoir de négociation, nous sommes fragmentés et nous sommes dirigés par des intérêts politiques. Nous appelons l'OIT à intervenir en notre faveur pour permettre à notre pays de régler ses difficultés en utilisant le modèle tripartite rassemblant gouvernement, employeurs et syndicats qui sont les partenaires clés et qui devraient trouver une solution pérenne dans le cadre du mandat de l'OIT. Merci.

Mme Mabel Grossi

Travailleur (Italie)

Monsieur le directeur général, Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs, je prononce cette contribution au nom de trois confédérations italiennes de syndicats. Nous sommes réunis en cette Conférence internationale du travail face à un monde plus fragmenté et polarisé, un monde qui semble être revenu à considérer la guerre comme étant un outil habituel pour résoudre le différend. D'autres problèmes trop nombreux contribuent à l'aggravation des inégalités, de l'insécurité et de l'injustice. Le système déréglementé de la mondialisation, de la financiarisation et du libéralisme, de nouvelles formes de travail dangereux et non garantis, le définancement des infrastructures publiques sociales ne sont même plus dissimulés et attaquent les syndicats et les associations. Ce sont toujours les sociétés les plus faibles et divisées qui en sont les victimes. La démocratie n'est possible que si la justice sociale est pleinement possible. Les syndicats italiens considèrent qu'un multilatéralisme inclusif est plus nécessaire que jamais. L'initiative du directeur général de coalition mondiale pour la justice sociale est une nouvelle occasion de mieux reconnaître le bien commun, plutôt que de travailler par blocs. C'est une façon de placer le bien commun avant la guerre et d'autres difficultés. La paix est la condition nécessaire pour la justice et l'égalité. Les syndicats italiens estiment que l'OIT doit jouer un rôle plus actif et faire participer ses mandants tripartites à l'industrialisation et la reconversion, en donnant plein effet

à la recommandation 205. Nos trois confédérations sont convaincues de la nécessité de défendre le tripartisme. L'OIT doit surveiller de plus près ce tripartisme et lutter contre les violations des conventions. Nous sommes préoccupés par la situation de l'Arabie saoudite, le Bélarus, l'Argentine, la Tunisie et le Myanmar et nous demandons l'OIT d'aider particulièrement les syndicats de ces pays. En même temps, nous sommes préoccupés par la persistance de la violence et du harcèlement à l'égard des femmes et des cas de travail forcés dans le monde. Les femmes, les travailleurs migrants sont les premiers à subir le prix de la ségrégation. Nous appelons à ce que la discussion de cette année reconnaisse que le soin constitue un droit de l'homme. Après les discussions de l'année dernière sur l'application des normes, nous sommes heureux de voir le gouvernement italien s'engager à participer aux efforts de renforcement de l'inspection du travail et nous espérons poursuivre notre coopération à cet égard. Les syndicats italiens se félicitent aussi de la vision de l'OIT destinée à faciliter les notions de santé et sécurité au travail, et nous sommes heureux de voir que le gouvernement italien est prêt à appuyer ce fonds, mais il faut faire davantage en Italie pour donner vraiment effet à la ratification des conventions 155 et 187, et nous ne pouvons plus accepter qu'il y ait des situations non prises en compte d'accidents du travail en Italie et partout dans le monde. Nous souhaitons nous orienter dans la voie d'un salaire de subsistance durable. Comme l'a dit le directeur général, c'est nécessaire de l'assurer pour les travailleurs et leurs familles. En conclusion, je dirais quelques mots du centre de formation de l'OIT à Turin. Nous sommes heureux d'accueillir son nouveau directeur. Nous sommes convaincus qu'il est important d'assurer un financement public de la formation des travailleurs partout dans le monde et nous demandons à l'OIT de continuer d'investir suffisamment dans ces structures. Dans nos sociétés actuelles, il y a diverses formes d'injustice, mais il n'y a qu'une forme de justice sociale, celle qui garantit un travail sûr et décent, les mêmes droits et les mêmes possibilités pour chacun, partout. Merci.

Mr Phongsaysack Inthalath

Gouvernement (République démocratique populaire lao)

Madame la Présidente, chers délégués, Mesdames et Messieurs, j'ai le grand honneur de représenter le gouvernement de la République démocratique populaire lao lors de cette 112^e CIT. Permettez-moi de commencer en soutenant l'approbation du rapport du directeur général du BIT et de féliciter le président et les vice-présidents d'avoir été élus à la direction des travaux de cette session CIT. Je suis convaincu que, sous votre direction avisée, la Conférence pourra arriver à des résultats fructueux. Madame la Présidente, chers délégués, afin de faire avancer la justice sociale ainsi que la promotion du travail décent, le gouvernement laotien accélère la mise en œuvre de sa stratégie de protection sociale nationale. Cette stratégie vise à promouvoir et à améliorer la mise en œuvre de politiques relatives à la protection sociale. Il s'agit aussi de contribuer au développement du capital humain, de contribuer aussi aux objectifs d'autres plans de développement socio-économiques et sectoriels. Afin d'y parvenir, la stratégie s'est dotée d'une vision. Il s'agit, d'ici 2030, de permettre à tout le peuple laotien d'avoir accès à une protection sociale de base, soins de santé, sécurité sociale ainsi que prévoyance. Les trois

objectifs principaux sont la mise en place d'un système d'assurance maladie qui doit être développé et renforcé, un système de sécurité sociale et un système de prévoyance. Par ailleurs, nous avons un projet appelé « Accélérer la protection sociale universelle en atteignant les ODD et en mettant fin à la pauvreté à travers le renforcement de la gouvernance et de la transformation numérique ». Ce projet, qui vient juste d'être lancé, soutient le gouvernement dans sa recherche de progrès vers une protection sociale universelle. On consulte pour cela les parties prenantes nationales afin de renforcer les capacités institutionnelles à l'heure de planifier, de coordonner, de financer, de mettre en œuvre et de suivre et de contrôler la stratégie de protection sociale nationale pour veiller à ce que, d'ici 2030, tout le peuple laotien ait accès à des services de protection sociale de base, tels que une assurance maladie, la sécurité sociale, ainsi qu'un système de prévoyance et ce par des moyens efficaces, adéquats et équitables. Par ailleurs, nous continuons de nous inscrire dans une action PPTD pour la période 2022-2026 qui bénéficie aux travailleurs, aux employeurs et aux citoyens, puisque le PPTD se fonde sur le progrès, le partenariat et tire les leçons des anciens PPTD. Par ailleurs, le PPTD est conçu pour mettre en œuvre des éléments de travail décents dans le plan de développement socio-économique, le neuvième. Dans le cadre de la vision, 2030, toutes les politiques, les lois, les stratégies, les plans ont été révisés, et ce pour se mettre en conformité aussi avec l'appel de l'OIT à un redressement de la COVID 19, un redressement basé sur l'humain et un redressement qui soit inclusif, durable et résilient. La République démocratique populaire lao souhaite dire toute sa gratitude à l'OIT, au BIT, notamment aussi au bureau régional, ainsi qu'à d'autres partenaires internationaux pour le développement. Merci de leur soutien permanent en faveur du gouvernement et des parties prenantes nationales. Merci.

Mme Anna Maria Mokgethi

Gouvernement (Botswana)

Monsieur le Président, je vous félicite pour commencer, vous et les vice-présidents de vos élections et aussi de la façon exceptionnelle avec laquelle vous supervisez les activités de la Conférence. Soyez certains que notre délégation s'engage à collaborer avec vous pour réaliser les objectifs fixés pour la Conférence. Je voudrais féliciter Monsieur Gilbert Houngbo, directeur général de l'OIT du rapport qu'il a présenté à la plénière où il appelle à un nouveau contrat social. Ce rapport est particulièrement pertinent étant donné que le deuxième sommet social pour le développement social, qui se tiendra l'année prochaine, approche à grands pas. Il offrira aux États membres de l'OIT et aux partenaires sociaux l'occasion de contribuer au programme du sommet. L'objectif premier du premier sommet pour le développement social a été de sensibiliser sur les responsabilités sociales, promouvoir la responsabilité sociale, créer des possibilités d'emploi et lutter contre la pauvreté. Depuis ce moment, des efforts collectifs destinés à faire avancer le développement social ont été gravement entravés par les effets néfastes des changements climatiques, les inégalités structurelles, des changements démographiques et les transformations technologiques. Malgré ces difficultés et en vue du prochain sommet pour le développement social, il faudra renouveler le contrat social pour l'adapter aux objectifs fixés. C'est la seule façon d'assurer le

développement social. À l'OIT, au cœur de tout contrat social se trouve le principe de justice, complété par les quatre dimensions du travail décent, la promotion de l'emploi productif, la protection sociale, le dialogue social et le tripartisme, ainsi que les principes et droits fondamentaux au travail. Pour renouveler le contrat social au niveau national, nous, les gouvernements, avons la responsabilité d'assurer un climat porteur pour les institutions sur lesquelles repose le dialogue social, alors que l'OIT, lui, apporte une assistance technique. Les activités de développement social au Botswana portent surtout sur l'apport par le service public des services essentiels, surtout dans le secteur de l'éducation, de la santé, du logement et du bien-être social. Cependant, et depuis les années 80, une nouvelle approche a été définie face au développement social qui porte sur toutes sortes de sujets tels que l'inclusion sociale, la dignité de l'homme, la tolérance, l'identité culturelle, la sensibilité culturelle, l'autonomisation et le renforcement de la société civile dans le cadre du processus de développement. Madame le Président, l'aspiration du Botswana au développement social est souscrite à ce qui a été fixé dans le cadre d'agenda à l'horizon 2030 et nous avons l'intention de mettre au point nos mesures et les appliquer d'ici à 36. Notre plan est que le Botswana soit une société tolérante, inclusive, offrant des occasions à tous d'ici à 2026, et dans le plan national numéro 11 en matière de développement social, nous considérons qu'il convient de renforcer le bien-être et aussi mettre en œuvre des stratégies conçues pour améliorer la responsabilité sociale du pays. L'objectif principal de l'État dans ce domaine est de garantir que tous les citoyens ont une vie digne, cela grâce à des programmes et des projets de nature à aider les catégories vulnérables et marginalisées. Nous demandons aussi ce renouveau du contrat social. C'est conforme à l'aspiration de notre pays tel que reflété dans notre plan national de développement. Les contrats sociaux sont nécessaires et ils définissent la façon de répondre à nos besoins tout au long de notre vie, y compris pour l'accès aux services de base, aux possibilités de travail et à notre protection sociale. Ces normes d'interaction entre personnes et institutions inclut les droits des femmes et autres problèmes sociétaux. Enfin, Madame le Président, pour conclure, je vous assure que le Botswana fera tout pour agir en appui du travail mené par l'OIT. Merci de votre attention.

Mr Adán Celis Michelena

Employeur (République bolivarienne du Venezuela)

Monsieur le Directeur général, Monsieur Gilbert Houngbo, bonjour Mesdames et Messieurs, je souhaiterais commencer mon allocution au nom de la Fédération des chambres et associations de commerce et de production du Venezuela. Fedecámaras, c'est l'organisation la plus représentative des employeurs du Venezuela. J'ai l'honneur d'en être le président et j'ai l'honneur de m'adresser à vous lors de cette 112^e CIT. Lors de conférences comme celle-ci, nous pouvons mener à bien un échange sain, échanger les idées, trouver de belles, de meilleures relations entre gouvernement, travailleurs et employeurs en travaillant ensemble à des politiques publiques pour améliorer les conditions d'emploi. Aujourd'hui, toute notre reconnaissance et toute notre attention va au rapport présenté par le directeur général, un contrat social renouvelé. Dans ce rapport, nous trouvons un

certain nombre d'idées sur la promotion de la transformation structurelle du contrat social. Il s'agit de faire évoluer les relations au travail avec une vision plus proche de la réalité. Ce rapport exige des réponses à un grand nombre de questions qui portent sur les politiques de l'emploi. Nous devons participer justement au à la conception de ces politiques pour pouvoir bénéficier aussi de leurs retombées. Il faut faire attention à ces entreprises qui consacrent à un grand pourcentage de ces bénéfices au bien-être de leurs travailleurs et de leur environnement. Les employeurs vénézuéliens défendent aussi le tripartisme, parce que le tripartisme et le dialogue social sont les outils de choix, les outils les plus légitimes pour permettre d'arriver à des normes minimum universelles permettant des conditions de travail plus humaines et plus équitables. Mais pour que ce type de processus et de négociation soit couronné de succès, toutes les parties intéressées doivent rester dans leur rôle. Il faut que la confiance règne, donc il faut continuer de contribuer à la rénovation du contrat social tout en respectant les principes et droits fondamentaux au travail. Nous félicitons le directeur général de cette initiative extrêmement importante. Par ailleurs, nous remercions le Bureau international du travail, l'Organisation internationale du travail, de tout son soutien apporté lors du dialogue social dans lequel nous nous trouvons à l'heure actuelle, conformément aux recommandations de la commission d'enquête. En effet sans grand obstacle, les employeurs vénézuéliens peuvent maintenir aujourd'hui un dialogue sincère et respectueux avec les représentants du gouvernement et les travailleurs. Nous avons tenu de longues journées de discussion, mais elles étaient productives, marquées par le respect entre les parties et par l'engagement de se conformer aux accords auxquels on arrivera. Nous reconnaissons aussi les efforts déployés par le gouvernement en la matière. Il reste encore quelques questions en suspens, des questions qui ont été soulevées par la commission tripartite. L'une des questions importantes, c'est de trouver une façon de discuter de la réforme du code de travail sans déchaîner les passions. Le code du travail nécessite une modernisation et doit bénéficier à toutes les parties prenantes. Le conseil d'administration qui en mars 2023 a désigné un expert en dialogue social, Christian Ramos, afin que l'on puisse assurer le suivi du cas du Venezuela. La présence de Monsieur Ramos a été d'une grande aide et c'est pour cela que nous insistons pour que l'OIT intervienne auprès du gouvernement vénézuélien afin que nous puissions continuer de compter sur la présence et l'intervention de cet expert en dialogue social et notamment pour avancer dans des domaines dans lesquels nous sommes encore en retard, par exemple la convention 87. Nous sommes convaincus que le soutien de l'OIT, la bonne volonté de tous pour amener à d'excellents résultats lors des prochaines rencontres de dialogue social au Venezuela. Tout le monde s'engage pour améliorer l'accès au travail pour plus de bien-être pour la population vénézuélienne. Je concluais en vous disant que le 28 juillet prochain, nous aurons des élections très importantes dans mon pays et nous espérons évidemment que cela pourra réunir tous les Vénézuéliens. Nous demandons à la communauté internationale de nous accompagner pour que tous les acteurs politiques puissent arriver à des accords minimum. Si nous au Venezuela, travailleurs et employeurs, nous nous sommes mis d'accord, alors tout le monde peut se mettre d'accord. Merci beaucoup.

Mme Adidjatou Mathys

Gouvernement (Bénin)

Madame la Présidente du conseil d'administration de l'Organisation internationale du travail. Monsieur le Directeur général du Bureau international du Travail, Mesdames et Messieurs les ministres et chefs des différentes délégations ici présentes, distingués délégués, Mesdames et Messieurs. Les travaux de la 112^e session de la Conférence internationale du travail, s'ouvre dans un contexte mondial difficile, marqué par les défis toujours complexes qui impactent négativement le monde du travail. D'abord, le changement climatique apparaît de nos jours comme une épée de Damoclès qui plane sur la tête des travailleurs du monde et de l'économie informelle, surtout les obligeant à désertir leur milieu naturel de production ou investir des milieux et secteurs d'activité dont ils n'ont pas toujours la maîtrise ni les compétences requises. Ainsi, les phénomènes climatiques extrêmes exposent de nombreux travailleurs à des risques sanitaires dans un environnement de forte chaleur ou d'humidité. Ensuite, la croissance vertigineuse des inégalités sociales dues aux différences de niveau de revenu dans des régions et parties du monde associées aux actions d'exclusion, mettent en difficulté les efforts de stabilisation initiés par les pouvoirs publics. Le caractère prononcé de ces inégalités met à nu les limites du dialogue social, qui échoue de plus en plus à réaliser des compromis et des consensus solides qui résistent autant. De fortes disparités caractérisent le taux de chômage mondial selon les pays où les classes d'âge. Ainsi, il est plus élevé dans les pays à faible revenu et relativement bas dans les pays à revenus intermédiaires ou élevés. Par ailleurs, le taux de chômage mondial des jeunes reste toujours trois fois plus élevé que celui des adultes. Près de 22 pour cent des jeunes sont sans emploi et n'ont suivi ni études ni formations. Dans mon pays, le Bénin, plusieurs projets d'insertion des jeunes à l'emploi sont mis en place et portent déjà des fruits. En outre, environ 60 pour cent de la main d'œuvre mondiale occupe un emploi informel. 85 pour cent des travailleurs du secteur informel se trouvent dans les pays en développement. Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs, au regard de ce qui précède, il est légitime voir impératif de s'interroger sur la pertinence des choix que nous avons opérés jusque-là, s'agissant de l'exercice du mandat de notre organisation. Face à des résultats aussi mitigés, ne convient-il pas de repenser le contrat social ? Comme vous vous en doutez, la réponse pour ma part à cette préoccupation est affirmative. Il ne fait en effet l'ombre d'aucun doute que le besoin d'un réajustement de nos stratégies s'impose en ces circonstances difficiles, si notre organisation doit continuer dans ce deuxième centenaire de son existence, à mériter la confiance de ses mandats et de ses partenaires. Dans ce cadre, le rapport du directeur général pour cette 112^e session qui introduit le débat sur la nécessité d'un élan vers un nouveau contrat social mérite d'être salué à sa juste valeur. Faisant preuve d'un leadership éclairé, le directeur général a, dans le rapport qu'il nous propose, montré le chemin et nous invite à la réflexion pour bâtir une organisation forte, dynamique et utile à ses membres. À l'analyse, on se rend bien compte qu'à la suite du diagnostic, le rapport rappelle l'importance du contrat social, pose la problématique du monde du travail et préconise les pistes et solutions pour y parvenir. La proposition de la justice sociale et du travail décent comme mesure pour aboutir au renouveau du contrat

social est parfaitement en accord avec notre perception du nouveau cadre social qu'il convient de sceller pour un avenir du travail durable et pleinement satisfaisant pour les mandats tripartites. C'est d'ailleurs dans cette perspective que le Bénin a adhéré à la coalition mondiale pour la justice sociale en avril 2024, une initiative qui rassemble diverses parties prenantes dans le combat contre l'injustice sociale et pour l'accélération du programme de développement durable à l'horizon 2030. En adhérant à la coalition, le Bénin entend ainsi accompagner le directeur général pour lutter autrement contre les inégalités économiques et sociales. Dans cette plateforme, mon pays est décidé à jouer un rôle de premier plan pour une réduction sensible des inégalités à l'échéance de l'évaluation des ODD en 2030. L'une des preuves de cet engagement fort du Bénin peut se mesurer par la formulation et la validation, en novembre 2023, de la feuille de route d'intégration à l'alliance 8.7 de l'OIT pour l'élimination effective du travail des enfants sous toutes ses formes d'ici 2020 et l'éradication du travail forcé, de l'esclavage moderne et de la traite des êtres humains d'ici 2030. En effet, en avril 2024, le Bénin a accédé au statut de pays pionnier de l'alliance en reconnaissance de ses efforts au cours des dernières années en matière de lutte contre le travail des enfants, les 10 dernières années bien évidemment. Dans l'optique de l'atteinte l'ODD 8, qui vise à promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plan productif est un travail décent. Le gouvernement du Bénin a engagé des réformes et ça a facilité la création d'entreprise et le recrutement de la main d'œuvre. Désormais, il est possible de créer une entreprise au Bénin en 24 heures. C'est dans ce cadre que s'inscrit la création de la zone industrielle de Glo-Djigbe, dénommée GDIZ, qui est une zone industrielle développée sur le modèle d'une ville d'affaires intégrée et dotée d'infrastructures de pointe. D'ici 2030, selon les projections, la GDIZ va générer 300 mille emplois directs, c'est important pour notre jeunesse. Aujourd'hui, plus de 10 mille jeunes Béninoises et Béninois travaillent déjà à la GDIZ. Ce projet intègre la dimension environnementale et les objectifs d'une transition juste. Eu ce qui précède, je forme le vœu que ces efforts bénéficient du soutien constant de l'OIT et permettent de maintenir. [Orateur inconnu] Madame, votre temps de parole est vraiment épuisé. Je vous prie de conclure très rapidement s'il vous plaît. Enfin, je réitère l'encouragement du gouvernement du Bénin au directeur général et à son équipe pour l'excellent travail réalisé. C'est sur ces mots, Mesdames et Messieurs, que je déclare plein succès à nos travaux. Vive l'Organisation internationale du travail au service de la justice sociale et de la paix dans le monde. Vive le Bénin. Merci de votre aimable attention. Merci.

Mr Flemming Grønsund

Travailleur (Danemark)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs, chers amis. « Vers un nouveau contrat social », voilà quel est le titre du rapport présenté par le directeur général. Et en effet, un nouveau contrat social est bien nécessaire, plus que jamais. L'insécurité du monde actuel avec des conflits armés qui affectent les personnes ordinaires et les travailleurs nous impose de rétablir un sentiment de sécurité. Nous nous inquiétons des guerres qui sévissent en Ukraine et à Gaza et on nous en parle, mais n'oublions pas les autres nombreuses crises de

par le monde. N'oublions pas non plus les conséquences de l'inégalité qui s'accroît ou encore le taux de chômage élevé qui nous inquiète quant à l'avenir. Nous nous félicitons du rapport et de voir qu'il décrit la voie devant mener à un nouveau contrat social. Il nous faut un nouveau contrat social si nous voulons nous montrer la hauteur de l'engagement en vertu duquel personne ne sera laissé en chemin. L'OIT estime que 123 milliards de dollars suffiraient pour assurer des subventions suffisantes pour les enfants, la maternité et le handicap, ce qui est essentiel pour assurer des soins de santé aux populations de tous les pays les moins avancés. Il devrait être possible de le faire, nous devons le faire. Dans le rapport, on souligne que le dialogue social est un élément essentiel pour assurer des conditions de travail décentes et des vies décentes. Je suis d'accord à 100 pour cent. Mais en qualité de représentant de syndicat danois, j'aimerais rappeler que le comité d'experts, une fois encore, a demandé au gouvernement du Danemark de respecter les droits des syndicats danois dans le cadre du processus de négociation collective. Les syndicats danois peuvent librement représenter tous leurs membres travaillant sur des bateaux battant pavillon danois qu'il se trouve dans les eaux territoriales du Danemark ou en dehors de ces dernières. C'est là une question grave qui n'a pas encore trouvé de solution. Tout progrès sur ce sujet devrait être annoncé à l'OIT en 2025. J'espère qu'une solution sera apportée et que de véritables progrès auront été accomplis d'ici là. Pour conclure, je tiens à remercier sincèrement le directeur général de son rapport sur le nouveau contrat social, une tâche immense nous attends. Nous jouerons notre rôle pour progresser dans le sens de la mise en place d'un contrat social pertinent à l'égard du monde actuel et celui de demain. Merci beaucoup.

Mr Julio Gabriel Cordero

Gouvernement (Argentine)

Monsieur le Directeur général, Monsieur le Président de la Conférence, mes félicitations pour votre élection, Mesdames et Messieurs, chers collègues, mes chers compatriotes de la République argentine. Le rapport du directeur général nous impose la nécessité de penser à un nouveau contrat social. C'est à dire à une révision profonde des institutions qui constituent l'idée d'un bien-être meilleur pour tous nos citoyens et en particulier pour nos travailleurs. Les considérations du directeur général nous obligent, nous argentins, à nous confronter à nos réalités et à nos vérités ainsi qu'à nos certitudes. Et cela suppose un modèle de désir de justice sociale dont les résultats sont visibles maintenant. Nous avons devant nous un patrimoine de pauvreté, en tout cas pour la grande majorité des Argentins. Le passage du travail informel au travail formel mais pauvre, qui s'éternise dans le contexte d'une inflation sans précédent. Construire un nouveau contrat social ? Oui, mais en Argentine, c'est difficile, il faut reconstruire la possibilité d'être recruté. Il faut créer la richesse. Il faut sortir d'un État corporatiste inefficace. Il faut déployer des conditions permettant l'investissement, favoriser la stabilité économique qui constitue une valeur pour l'ensemble de la société. Nous devons moderniser nos forces de travail et rechercher toujours des emplois de qualité. Nous devons former nos travailleurs et enfin leur offrir un soutien dans les secteurs les plus vulnérables en essayant de les inclure dans le secteur productif. Le chemin que nous menons

n'est pas facile. Nous sommes parfaitement conscients du sacrifice consenti par nos citoyens et aussi du coût du chemin menant à la réalisation de ce projet de société choisi par la grande majorité des argentins. Nous ouvrirons de nouveaux espaces, notamment de dialogue social entre employeurs, travailleurs et gouvernement. Les négociations collectives, la coopération sur le lieu de travail sont nécessaires. Le changement, c'est le patrimoine de tous, l'ampleur de la transformation est là. Elle nous attend. Le passage à un modèle de liberté, de prospérité n'est possible que si tous y participent dans le contexte d'un dialogue social et de participation, de collaboration, et cela étayé par des institutions, voilà ce que nous souhaitons. Nous devons reconstruire l'Argentine qui permettra à tous de réaliser son avenir. Nous devons rétablir les capacités nécessaires dans le respect de la pleine liberté de l'individu. Nous octroierons tous les outils nécessaires pour que le travail soit un outil sous forme d'ascenseur social, en l'insérant dans la production et le travail nous assurant de meilleurs emplois, ce qui est le vrai défi représenté par la justice sociale. Nous voulons revenir à la culture du travail. Nous devons garantir le droit à ce travail dans les conditions consacrées par les divers systèmes internationaux. Nous sommes conscients du défi consistant à créer une société permettant aux familles et aux travailleurs de mener une vie digne au moyen d'un travail librement choisi, grâce à une éducation de qualité qui est essentielle pour s'insérer dans le nouveau contexte mondial. Un autre contrat social est possible et nous nous engageons en ce sens de façon à assurer une meilleure qualité de vie grâce au travail digne, et ainsi nous pourrions réellement jouir des avantages découlant de la liberté pour nous, pour ceux qui viendront après nous et pour tous les citoyens du monde. Qui souhaitent aussi s'installer en Argentine. Merci beaucoup.

Mr Rodolfo A. Parra Rojas

Employeurs (Cuba)

Monsieur le Président, chers délégués, nous nous félicitons de l'initiative prise par le directeur général, à l'heure de retenir le sujet du contrat social et de sa pertinence dans le cadre de son rapport. C'est un sujet de portée mondiale, sachant que le contrat social est aujourd'hui menacé. Le contrat social actuel n'a pas pu atteindre ses objectifs. La lutte contre le travail des enfants ne fonctionne pas, le nombre de cas de travail forcé augmente. La violence et le harcèlement des femmes, des travailleurs et des travailleuses migrants, des réfugiés et des minorités ethniques et religieuses continuent. 3 millions de travailleurs meurent tous les ans à cause de maladies et d'accidents au travail. Pour beaucoup d'entre eux, la liberté syndicale et la négociation collective sont loin d'être une réalité. Plus de la moitié de la force de travail mondiale travaillent dans des pays qui n'ont pas encore ratifié les normes fondamentales du travail. Les conditions pour obtenir des prêts de la part des bailleurs de fonds internationaux se fondent notamment sur la réduction de la dette publique, ce qui mène aussi à une coupe des services essentiels publics tels que la protection sociale ou l'éducation ou encore la santé. Alors il faut reconnaître que les entreprises durables jouent un rôle fondamental pour justement renforcer le contrat social. Ces entreprises proposent des emplois stables et de qualité. Ils permettent aussi de protéger l'environnement grâce à l'innovation, et ces entreprises renforcent aussi la confiance que déposent les communautés locales en

elles. Donc il nous faut reformuler le contrat social grâce au dialogue social et avec une approche fondée sur les personnes, pour ainsi répercuter les transformations profondes dans le monde du travail : changement technologique, changement climatique, changement environnemental. Mais le nouveau contrat social fonctionnera uniquement lorsqu'il s'articule autour de la justice sociale qui doit être mise en vigueur tant au niveau international et national, toujours dans un esprit de consensus et de tripartisme. Il faudra veiller à la protection de la santé des travailleurs et il faudra protéger également leur retraite. Il faudra prévoir une distribution juste des richesses, l'égalité homme-femme et l'éradication de toute forme de discrimination. La déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail constitue là un manuel et une ligne directrice essentielle. Les gouvernements devront créer des environnements favorables à la croissance des entreprises qui, elles devront s'engager vis-à-vis de la création d'emplois décents. Le dynamisme des entreprises, l'innovation, l'investissement sont autant d'éléments très importants pour parvenir à atteindre les objectifs du contrat social. Nous en appelons aussi à la coopération internationale et à la réforme du système multilatéral pour que l'on puisse investir aussi dans les institutions sociales, pour promouvoir la justice sociale et œuvrer à une transition juste au niveau national et international. Tout le monde doit pouvoir profiter de cette transition. Monsieur le Président, un exemple de reformulation justement du contrat social actuel, il s'agit de l'embargo agressif, illégitime du gouvernement des États-Unis sur notre pays depuis 60 ans déjà. Cela fait 60 ans que cela dure et rien n'a été fait par les dernières administrations des États-Unis. Cet embargo a une incidence sur le développement, sur le développement humain notamment, et sur aussi le développement des entreprises cubaines et notamment les PME privées. Il faut cesser cette politique. Ce serait un signal positif et une perspective d'espoir de changement du contrat social dans un monde auquel nous aspirons tous. Merci.

Mme Yolanda Díaz Pérez

Gouvernement (Espagne)

Monsieur le Président, chers délégués, bonjour, tout d'abord, je souhaitais dire toute ma satisfaction face aux travaux de cette Conférence, c'est la première fois que j'y assiste. L'Espagne se félicite et félicite le directeur général du BIT ainsi que son équipe pour l'organisation de cette Conférence. Merci de votre travail sans relâche pour la promotion de la justice mondiale partout dans le monde. Pour nous, l'OIT constitue un pilier fondamental au sein de nos relations internationales. L'Espagne, de fait, est le pays qui a ratifié le plus de conventions internationales du travail. Au total, 139. Grâce à la ratification que nous réaliserons cet après-midi, les conventions 167 sur la santé et sécurité dans la construction et la convention 184 sur la sécurité et la santé dans l'agriculture. Il y a énormément d'exemples qui nous montrent que l'OIT et le ministère du Travail et de l'économie sociale en Espagne vont main dans la main. Notre pays souscrit aux objectifs de la coalition mondiale pour la justice sociale, à laquelle nous adhérons depuis janvier et nous avons aussi déjà participé activement à l'accélérateur mondial pour la justice sociale. Nous faisons partie de tout un processus auquel participe l'ONU, les banques publiques de développement et les partenaires sociaux, ainsi que la société civile. Dans notre

gouvernement, nous sommes bien conscients du fait que la politique économique est une politique du travail qui protège les travailleurs, et que il faut des politiques qui favorisent la croissance économique tout en créant des emplois de qualité. Voilà un principe qui nous a guidé lors de notre réforme structurelle du marché du travail que nous menons à bien dans notre pays. Toujours dans un esprit de tripartisme, les résultats parlent pour eux. Aujourd'hui en Espagne, nous avons 21,2 millions de personnes au travail. C'est un chiffre historique. Et notre taux de chômage a été réduit de moitié. Et depuis 2018, le salaire minimum en Espagne a cru de 54 pour cent et le fossé salarial entre hommes et femmes a pu être réduit de 5,3 points, donc 25 pour cent de moins en cinq ans. Toujours fidèle à notre engagement vis-à-vis de l'éradication de toute forme de discrimination, l'Espagne a joint récemment la coalition internationale pour l'égalité salariale. Par ailleurs, nous avons aussi amélioré les conditions de conciliation familiale. Nous avons allongé les congés paternité et maternité. Nous avons des plans d'égalité dans les entreprises et nous sommes attentifs aussi aux activités de soins et au travail domestique. Tout dans le droit fil des conventions 189 et 190. Résultat de toutes ces mesures ? Et bien, nous avons un chiffre record de femmes au travail, plus de 10 millions de travailleuses dans notre pays. Par ailleurs, le dialogue social nous sert justement pour approcher les principaux défis de notre temps. Une chose est claire. La négociation collective et la prévention au travail sont des clés pour assurer une transition écologique réellement juste. Les travailleurs et les employeurs doivent participer. Et puis, les nouveaux droits algorithmiques sont importants aussi pour veiller à une transformation numérique dotée de droits. Ainsi, lors de cette nouvelle législature, nous débattons de l'utilisation du temps et d'ailleurs, je profite de cette occasion pour dire clairement que nous allons réduire la journée de travail hebdomadaire de 40 heures à 37 heures, sans réduction salariale. Nous savons qu'il faut travailler moins pour vivre mieux. Nous allons par ailleurs démocratiser aussi les centres de travail et nous allons aussi faire davantage participer les travailleurs à la prise de décision. Comme vous voyez, nous avons beaucoup de défis à surmonter. Il est important de construire effectivement un nouveau contrat social à l'échelon mondial pour étendre les droits au travail en faisant participer les travailleurs et les employeurs et en tenant compte de l'urgence climatique. Il faut un nouveau pacte pour l'égalité homme-femme et les personnes LGBTI afin de stopper les forces réactionnaires, et c'est pour cela que notre pays a proposé la mise au point d'une charte mondiale pour les droits au travail, dont nous souhaiterions débattre lors du sommet des Nations Unies pour le développement social. Par ailleurs, nous allons toujours défendre une OIT adaptée aux défis de notre temps, et je suis très heureuse de voir que l'OIT a fait sienne une proposition de l'Espagne visant à donner aux membres adjoints le même droit de vote qu'aux membres titulaires. Et puis, pour ce qui est des droits humains au travail, nous y souscrivons pleinement. Le travail n'est pas une marchandise. Je renvoie à la déclaration de Philadelphie, nous vous souhaitons plein succès. Monsieur le Directeur général, vous pouvez compter sur nous. Merci.

Mr Temístocles Rosas Rodríguez

Employeur (Panama)

Monsieur le Président de la Conférence, Monsieur le Président du conseil d'administration, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs. Au nom du conseil national des entreprises privées du Panama, nous avons examiné le rapport du directeur général de l'OIT « Vers un nouveau contrat social » qui nous offre un panorama des défis en matière de justice sociale et de la situation du contrat social dans le contexte du travail. Le rapport fait de la justice sociale la condition indispensable pour assurer la paix universelle et permanente au moyen du travail décent, en soulignant que le travail est un élément central de la vie des êtres humains et aussi des sociétés. Nous partageons cet avis puisque nous estimons qu'il est impossible de faire ressortir le rôle du secteur privé et aussi le fait qu'il est nécessaire de créer un climat favorable au développement d'entreprises durables qui permettent la création d'emplois dignes et de qualité. Pour ce qui est de la situation actuelle et des inégalités mondiales, aggravées encore par la pandémie et les rapides changements technologiques décrits dans le rapport, nous aimerions reconnaître l'existence du dialogue tripartite qui permet, au moyen du dialogue et du consensus, de formuler des mesures et d'appliquer des mesures concrètes destinées à surmonter les grandes difficultés que nous avons rencontrées à la suite de la pandémie. À l'heure actuelle, notre association travaille aux côtés de tous les secteurs clés du pays, nous encourageons à une éducation de qualité, qui facilite l'acquisition de compétences, qui permet de saisir les occasions créées par le marché du travail tout en répondant aux nouveaux besoins et en tenant compte des nouvelles opportunités. Dans son rapport, le directeur demande que l'on aborde au niveau universel la notion de protection sociale. Au Panama, il est indispensable pour cela de réformer et moderniser le système de sécurité sociale. C'est pourquoi nous avons présenté une proposition qui se fonde sur trois piliers stratégiques, de façon à faire face à la situation complexe dans laquelle se trouve le système de pension de notre pays, en assurant sa durabilité et sa continuité. La réduction de l'informalité du travail doit également être prioritaire. Nous devons contribuer à la création d'emplois productifs, permanents et aussi de travail décent. Il est indispensable de créer un climat favorable pour que les entreprises rendent cela durable dans le temps. Récemment, nous avons signé un mémorandum d'accord pour le lancement du programme de travail décent dans notre pays pour la période 24-27. Programme qui, avec d'autres secteurs, renforcera les efforts déjà déployés en matière d'entreprise responsable, notamment en matière de santé et sécurité au travail, d'éradication du travail des enfants et d'égalité de genre au niveau national, pour ne citer que certains aspects. En outre, le CONEP récemment a publié son plan de vision du pays à l'issue à l'horizon 2050 en nous fondant sur les principes d'inclusion, de productivité durable et de compétitivité. Tous ces efforts seront renforcés par la décision récemment prise de créer un office de l'OIT au Panama, ce qui renforcera les synergies et permettra une coopération encore plus étroite et constructive. Le CONEP réaffirme sa volonté de continuer de renforcer le tripartisme au moyen du dialogue social et de rechercher un consensus sur les questions concernant notre pays. Nous refusons toute forme de mesure de pression qui affecterait la paix sociale ou encore les droits fondamentaux. Nous

prions les trois secteurs de mandants de l'OIT de continuer de recourir aux mécanismes existants pour le dialogue avec des efforts supplémentaires comme pour l'agenda pays et le dialogue social tripartite et sur la base du consensus, nous espérons atteindre le Panama auquel nous aspirons. Merci beaucoup.

Mr Anthony Yaw Baah

Travailleur (Ghana)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs. Je voudrais remercier le directeur général de l'OIT qui place la justice sociale et le travail décent sous les feux de la rampe, à nouveau dans le contexte de la coalition pour la justice sociale. Le Ghana est fier de faire partie de cette coalition. Nous encourageons tous les syndicats qui ne l'aurait pas encore fait à s'associer à cette coalition le plus vite possible. Cette noble vision du directeur général non seulement renforce l'image de l'OIT dans le cadre du système multilatéral, mais, et c'est encore plus important, c'est aussi un appel tonitruant qui nous est lancé à tous, gouvernements, syndicats, employeurs, organisations de la société civile, ONG, institutions multilatérales et en particulier les institutions financières internationales, nous invitant à revoir nos objectifs, nos politiques, nos lois, nos pratiques, nos activités, traditions, culture, et normes dans le contexte de la justice sociale. La création de la coalition intervient tout à fait à propos étant donné la rapidité des changements du monde du travail et la situation géopolitique difficile que nous connaissons maintenant. L'année dernière, le Premier ministre de la Barbade nous a rappelé que la justice sociale supposait tout simplement l'équité. Et si nous nous montrons équitable les uns envers les autres, nous réaliserons la justice sociale. Je suis d'accord avec lui. La justice sociale, c'est un principe universel auquel tous doivent adhérer, quelles que soient nos nationalités, races, sexes, ethnies et états socioéconomiques ou encore l'endroit où nous nous trouvons sur la planète. Si nous, les partenaires sociaux de l'OIT, faisons la promotion de la justice sociale, alors nous devons prouver que nous sommes en avance par rapport à ce que nous invitons à adhérer à la coalition. Les gouvernements doivent être justes envers leurs peuples, surtout envers les citoyens les plus vulnérables. Les employeurs, eux, doivent être justes envers leurs employés et leurs syndicats, et les syndicats doivent être justes lorsqu'ils traitent avec les employeurs et les gouvernements, et ensemble en tant que partenaires sociaux présents sur le marché de l'emploi, nous devons être justes envers les femmes. Nous devons être justes envers les jeunes. Nous devons être justes envers les travailleurs de l'économie informelle et aussi à l'égard des travailleurs migrants, et nous devons être justes à l'égard des travailleurs appartenant à des groupes minoritaires et aussi envers les personnes en situation de vulnérabilité. L'une des choses que nous pouvons faire ensemble en tant que partenaires sociaux, c'est continuer d'adopter des recommandations appropriées et des conventions, ici, à la Conférence internationale du travail, pour protéger les plus vulnérables dans le monde du travail. Les gouvernements, les entreprises, les décideurs politiques et les institutions internationales ne devraient pas s'intéresser seulement à la croissance économique, au pouvoir et à l'argent, mais devrait s'intéresser à la justice sociale. Car c'est là le fondement de la paix, de l'harmonie universelle, comme un grand fils de l'Afrique l'a dit, l'archevêque Desmond Tutu, il a déclaré « Faites le bien,

même petit, où que vous soyez, ce sont ces petits actes de bien qui ensemble vont baigner le monde ». Merci.

Mr Nuno Biscaya

Employeur (Portugal)

Monsieur le Président, au nom de la délégation des employeurs du Portugal, je vous félicite de votre élection à cette noble fonction et je vous souhaite plein succès à l'heure de déployer vos fonctions. Au centre du débat, et bien nous trouvons le rapport du directeur général « Vers un contrat social renouvelé ». Un débat qui a pour toile de fond, une scène internationale complexe et imprévisible, des conflits armés à l'est de l'Europe et au Moyen-Orient, les coûts de l'énergie, la dépendance des matières premières, l'inflation, des taux d'intérêt de plus en plus élevés. Tout ceci a un impact massif sur les humains, sur les sociétés et sur les économies. Ce paysage est accompagné de défis incontournables, la transition numérique et énergétique et tout ceci doit avoir lieu dans un esprit de développement durable. Le directeur général reconnaît que cette situation est compliquée et qu'il nous faut renouveler le contrat social face à l'urgence, ainsi que les engagements que nous prenons les uns envers les autres. Nous restons convaincus que le dialogue social a tout un rôle à jouer. Il est nécessaire de concevoir et de mettre en œuvre des mesures qui s'inscrivent dans un agenda ou un programme d'engagements internationaux et nationaux auquel participent les gouvernements, les employeurs et les travailleurs. Ensemble, il faut définir des stratégies, des politiques concrètes, exécutables et orientées sur le développement économique et social. Les employeurs portugais sont d'avis que le défi que nous lance le directeur général pourra avoir un impact réel si nous reconnaissons le rôle essentiel que joue le secteur privé à l'heure de créer un environnement favorable à la croissance économique et dans cette dynamique, le comportement des gouvernements est fondamental. C'est lui qui met en place une base solide de confiance pour les sociétés. Ce comportement devra passer par un renforcement de crédibilité des institutions, le respect de l'autonomie des partenaires sociaux et la lutte efficace contre la corruption et l'économie informelle, parce que la corruption et l'économie informelle ont une répercussion négative forte sur l'activité des entrepreneurs. La concurrence déloyale s'immisce ainsi dans l'économie régulière. La corruption et l'économie informelle affaiblit aussi les droits des travailleurs. Le rapport se penche aussi sur les normes internationales du travail, pour les questions environnementales, technologiques et démographiques, mais les normes internationales du travail seules ne pourront pas constituer une solution pour tous les défis qui se posent à nous. Il faudra toujours trouver des politiques nationales solides et une coopération mondiale pour faire valoir ces normes internationales du travail. Depuis notre perspective, toute approche au contrat social devra se fonder sur un système économique qui respecte la libre initiative privée ainsi que les principes et droits fondamentaux au travail. Les résultats doivent être justes pour les entreprises, les travailleurs et la société pour renforcer la stabilité, la cohésion, la sécurité et la paix sociale. Merci.

Mr Leboucher Freire de Andrade Fernando Elísio

Gouvernement (Cabo Verde)

Monsieur le Président, Excellences. Aujourd'hui, une chose est incontestable, l'économie des soins et le travail des soins sont indispensables pour la survie de l'humanité. Tous les êtres humains, à toute étape de leur vie, ont besoin de soins, ont besoin de personnes qui prennent soin de justement de leur vulnérabilité ou de leurs faiblesses physiques. Le travail de soin lorsqu'elle reste informelle, et bien n'est pas rémunérée. Et souvent, certains travailleurs doivent abandonner leur vie économique, leur vie sociale pour se consacrer aux soins à de grands coûts psychologiques. C'est une problématique sociale et économique et c'est pour cela que notre gouvernement a mis en place des politiques sociales pour renforcer le système de soins. Des politiques et des stratégies qui mettent le soin au cœur de l'économie, au cœur de ceux qui en ont besoin, mais aussi de ceux qui dispensent ces soins pour améliorer leurs conditions de travail et leur qualité de vie, et c'est pour cela que nous avons mis au point le plan national des soins pour veiller surtout au caractère transversal des politiques à mettre en œuvre dans les différents secteurs. Pour tenir compte des droits des dispensateurs de soin et des bénéficiaires du soin. Nous bénéficions du soutien d'un grand nombre de pays, par exemple le Portugal, des associations professionnelles qui nous aident à l'heure de mettre en œuvre et de développer les compétences pour créer une véritable économie du soin, surtout dans le cadre du travail avec les enfants. Nous avons pu déjà former 200 puériculteurs et puéricultrices, et nous avons donné des diplômes pour que ces personnes puissent exercer leur profession. Et puis nous menons à bien un programme aussi de formation continue, nous mettons en place des crèches et nous réfléchissons et débattons de leur fonctionnement. Nous avons aussi des systèmes de crèches à domicile. Il faut souligner que dans toujours ce cadre de l'accueil des enfants préscolaires, il faut aussi tenir compte d'un congé maternité que nous avons pu prolonger à 90 jours et nous avons également introduit un congé paternité. Par ailleurs, nous avons également des systèmes d'indemnisation maladie pour les enfants jusqu'à 12 ans. Et puis, pour ce qui est des aides aux personnes porteuses d'un handicap et des personnes âgées, le gouvernement travaille avec une centaine de personnes, est en train de les qualifier pour qu'elles puissent venir en aide aux personnes âgées dans un système de soins à domicile. En 2023, nous avons adopté une stratégie pour les personnes âgées, pour réglementer les systèmes de soins, pour favoriser leur autonomie et leur participation active à la société. Et autre exemple encore, nous avons pris des mesures pour assurer la gratuité de certains services tels que l'éducation préscolaire et primaire, les reconversions professionnelles, les qualifications de jeunes et de jeunes adultes porteurs d'un handicap, et puis aussi les soins de santé tels que des examens, des lunettes, des fauteuils roulants, tout ceci mis à disposition de la société. Pour venir en aide notamment aux soignants et notamment aux soignants informels, le gouvernement du Cap Vert est en train de revoir et de reconnaître le statut de soignant informel pour donner une formalisation à son travail. Nous avons aussi un service d'aide psychosociale pour ces personnes et de qualifications professionnelles. Nous avons aussi des mesures psychologiques visant à décharger psychologiquement les personnes. Nous visons aussi

l'autonomisation des personnes qui ont besoin de soins dans leur relation aussi avec les personnes soignantes. Les soignants doivent pouvoir aussi développer la possibilité d'avoir une activité professionnelle rémunérée, nous créons les conditions pour cela et nous garantissons une indemnisation aux parents qui doivent exclusivement s'occuper d'une personne qui a besoin de soins à domicile. Nous sommes donc en train de mettre en place et d'institutionnaliser tout un système de soins et d'économie de soins pour garantir la dignité et la reconnaissance sociale et légale des personnes soignantes. Et cela suppose l'engagement de tous, du gouvernement, des partenaires sociaux et des citoyens. Merci.

Mr Stephen Mc Clashie

Gouvernement (Trinité et Tobago)

Monsieur le Président, j'ai le plaisir de vous présenter les chaleureuses salutations du gouvernement de Trinité et Tobago et de réaffirmer la volonté de mon pays de contribuer à la promotion de la justice sociale. Je voudrais tout d'abord féliciter le directeur général de son rapport « Vers un nouveau contrat social ». Ce rapport non seulement est complet et approfondi, mais en outre, il contribuera certainement à lancer une conversation et même des actions destinées à remanier le contrat social pour reprendre ce qu'a dit Aristote, je cite « L'homme, quand il est parfait, c'est le meilleur des animaux. Mais quand on l'éloigne de la loi et de la justice, c'est le pire d'entre eux ». Fin de citation. Monsieur le Président, certes le contrat social est nécessaire pour une société harmonieuse, mais en même temps nous devons mesurer l'impact des systèmes changeants dans le monde du travail pour le contrat social. Ces divers schémas entraînent de nouveaux espoirs et appellent à des mesures de réactions importantes. Nous, les mandants devons donc assumer nos responsabilités et choisir la façon de favoriser l'adaptation et l'innovation tout en maîtrisant de nouvelles possibilités alors que nous voulons renouveler ce contrat. Dans le rapport, il est souligné qu'il n'est pas possible d'assurer le développement durable sans travail décent. Le travail décent est l'instrument le plus efficace permettant d'améliorer les conditions de vie des travailleurs et pour pouvoir récolter les avantages découlant du progrès matériel et social. L'OIT et ses mandants continueront d'œuvrer de concert pour apporter des solutions qui, à leur tour, faciliteront la réalisation de notre engagement inébranlable en faveur de la justice sociale et du travail décent. Mais cela ne peut être effectué de manière isolée. La collaboration entre les partenaires multilatéraux nous aidera à relever les défis les plus complexes décrits dans le rapport, y compris le changement climatique, les insécurités dans les revenus, les inégalités, le sous-emploi et le chômage, ainsi que les progrès lents en matière de programmes de développement durable. Alors qu'il fait la promotion de la gouvernance efficace et qu'il cherche à remplir ses obligations envers sa population, notre ministère du Travail continue d'œuvrer pour des droits au travail centrés sur l'humain et j'aimerais vous décrire quelques activités actuelles de mon ministère sur ce plan. De façon à assurer la prévention et l'élimination du travail des enfants, notre gouvernement continue de dialoguer avec les parties prenantes, privées comme publiques, pour définir une liste d'emplois dangereux. Le ministère a également

lancé son premier programme d'ambassadeur du travail des enfants, qui vise à permettre aux enfants d'être les principaux moteurs de la lutte contre le travail infantile. Le ministère a également lancé une campagne de marketing et de communication recourant à toutes sortes de médias pour sensibiliser les travailleurs et les employeurs face à la nouvelle augmentation du salaire minimum qui entrera en vigueur ou qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier dernier. Sous l'égide de l'institution nationale pour la santé et sécurité au travail des consultations entre parties prenantes ont eu lieu en mars visant à la création d'un projet de règlement en matière d'équipements protectifs du personnel. À part les nombreuses consultations organisées par cette institution, elle organise aussi des consultations entre employeurs et syndicats et apporte une information et des conseils aux travailleurs, aux syndicats et aux employeurs sur les principes et dispositions des relations du travail. Et enfin, nous travaillons aussi à l'amendement de diverses lois. Je citerai en particulier la loi sur les relations professionnelles, sur la santé et sécurité au travail, sur les allocations de fin d'activité professionnelle et sur le recrutement des travailleurs. En conclusion, je tiens à réaffirmer la volonté de Trinité et Tobago de défendre les principes de l'OIT, et en faveur d'un nouveau contrat social, merci.

Mr Tiago Oliveira

Travailleur (Portugal)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, au nom de la CGTP intersyndicale nationale, nous exprimons devant cette Conférence toutes nos salutations. Il y a 50 ans, la révolution du 25 avril de 1974 a marqué de son empreinte la lutte des travailleurs contre le fascisme et pour le progrès et la justice sociale. 50 ans sont passés. Nous sommes passés d'une révolution où nous avons conquis la paix et la liberté, l'indépendance des pays africains, mais aussi une distribution plus juste des richesses, les salaires rehaussés, la réduction des horaires de travail, le droit des congés payés, la stabilité au travail, l'interdiction des licenciements abusifs, l'institution de services publics gratuits et de qualité, et tout cela conformément aux normes de l'OIT. Alors c'est vrai qu'il y a eu des avancées. Les politiques successives des gouvernements ont été soumises par contre aux conditions de l'Union européenne, elles ont imposé des régressions massives aux droits des travailleurs, avec un impact sur leur bien-être, sur leur salaire, sur leurs horaires. Et ces politiques ont mené à davantage de précarité. En 2019, ici même, nous avons affirmé que l'avenir du travail devra profiter à tous ceux qui sont en développement, mais nous n'avons aucun doute aujourd'hui. Nous devons améliorer les conditions de vie et l'augmentation des salaires des travailleurs est indispensable. J'en veux pour preuve l'augmentation des salaires au Portugal qui n'a toujours pas lieu. Entre 2001 et 2022, les bénéfices ont augmenté de 31 pour cent et les salaires de 7 pour cent seulement. Deux travailleurs sur trois ont un salaire de base brut inférieur à 1000 euros et des milliers de travailleurs sont aujourd'hui dans la pauvreté. Un travailleur sur dix est en dessous du seuil de pauvreté au Portugal. Il est fondamental de réduire les horaires de travail et ce rythme de travail pour une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée. 45 pour cent des travailleurs au Portugal travaillent en 5x8, donc par

rotation, les samedis, les dimanches, les jours fériés. 1,9 millions de travailleurs travaillent dans ce type de condition. Ce n'est pas acceptable. Il faut faire avancer aussi la négociation collective qui est sous attaque aujourd'hui et qui est complètement bloquée. Nous devons continuer et nous devons donner aux syndicats à nouveau le droit à la négociation collective. Il faut les libérer de tout chantage patronal qui fait que l'augmentation des salaires n'a pas lieu et qui donne lieu à des horaires de travail inacceptables. Et puis, il faut aussi veiller au droit de grève des travailleurs. Nous n'acceptons pas le cours des choses actuelles qui mène justement à enlever aux travailleurs ce droit inaliénable. Nous sommes face à des attaques toujours plus agressives du capital face aux droits des travailleurs. Ça s'appelle de l'exploitation, et nous savons que la guerre est aujourd'hui utilisée pour intensifier l'attaque au droit démocratique, pour faire la promotion des forces fascistes et xénophobes. Le rapport du DG nous montre bien qu'il faut une justice sociale. L'inégalité aujourd'hui est frappante, alors il nous faut aujourd'hui des objectifs ambitieux qui mettent fin à l'exploitation et qui mènent à davantage de justice sociale et c'est pour cela qu'il faut aller beaucoup plus loin dans la valorisation du travail, la valorisation des travailleurs, une meilleure distribution des richesses et une construction d'un monde plus juste de paix universelle et permanente. Et c'est pour cela qu'il faut remettre en cause ceux qui tirent profit de la guerre, qui coûtent des milliers de morts, des milliers de vies partout dans le monde. Comme le directeur général l'a dit dans l'annexe à son rapport aussi la catastrophe infligée par Israël au peuple palestinien ne laisse aucun doute, nous devons mettre fin à ce génocide et réclamer un cessez le feu immédiat. C'est pour cela que nous luttons pour un futur de paix et de valorisation des travailleurs. Merci.

Mme Taabeta Amuera Teakai

Gouvernement (Kiribati)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs. Je vous présente mes salutations, je vous félicite, Monsieur le Président, de votre élection à la tête de la 112^e CIT. Je tiens également à féliciter et remercier très sincèrement l'OIT qui travaille dur sous la direction très compétente du directeur général. Je vous félicite, Monsieur le Directeur général ainsi que votre équipe, d'avoir lancé la coalition mondiale pour la justice sociale et j'attends avec impatience l'inauguration de cette coalition plus tard cette semaine. Monsieur le Président, cette dernière année l'OIT a fort bien su négocier diverses crises dans le monde du travail, entraînées par la guerre, les catastrophes naturelles et les changements climatiques. Je saisi cette occasion pour saluer la mémoire de tous ceux qui ont subi des guerres et des désordres et je prie pour le rétablissement de la paix et de la stabilité et la libération des otages, en particulier dans le contexte de la crise entre des Palestiniens à Gaz. Kiribati, comme d'autres petits États insulaires en développement, se heurte à des défis uniques étant donné notre isolement géographique, nos ressources naturelles limitées et les menaces que représente le changement climatique qui entraîne un impact sur le marché de l'emploi et sur le bien-être de la population. L'accès au financement international pour le climat pour nous adapter et pour atténuer les effets des changements climatiques continue de nous échapper. Le rôle de la mobilité du travail ne peut se limiter à la seule adaptation. Nous avons besoin

d'investissements dans les renforcements de capacité et de tirer les enseignements de la réflexion sur l'avenir du travail de l'OIT. Deuxièmement, pour faire face à l'impact des changements climatiques je rappelle que nos travailleurs migrants se heurtent à de nombreux dangers, que ce soit des cyclones tropicaux ou des tempêtes en Nouvelle-Zélande, des incendies en Australie ou des tremblements de terre au Japon. Nos travailleurs migrants sont vulnérables, nous devons donc leur offrir une protection pour assurer une égalité d'accès à l'assistance pour les travailleurs migrants au plan mondial. Monsieur le Président, Kiribati progresse en matière de travail décent pour sa population. Des possibilités d'emploi sont devenues plus nombreuses dans le secteur public comme privé, grâce aussi des régimes d'aide aux travailleurs partis à l'étranger, mais la croissance n'a pas été suffisante pour réduire le chômage, qui reste élevé. Pour atteindre nos aspirations en matière de développement, nous dépendons de la mobilité de notre main d'œuvre. Le Kiribati travaille en étroite collaboration avec la Nouvelle-Zélande et l'Australie. À l'heure actuelle, 464 femmes et 1 588 hommes de Kiribati sont employés dans ces deux pays et envoient un argent très précieux à leur familles grâce à cela. Notre industrie de la pêche et de la navigation est une source de fierté nationale et elle est de plus en plus reconnue. Nous avons aussi deux dames qui y travaillent à l'aéroport international de Narita au Japon, qui envoient des revenus très précieux à leurs familles, qui peuvent être investis dans les PME, l'éducation des enfants et l'adaptation face à un impact croissant des changements climatiques, tout en contribuant en même temps à la lutte contre la pénurie de main d'œuvre dans ces économies qui acceptent notre main d'œuvre. Kiribati s'est engagé à défendre des conditions de travail décent et à améliorer le niveau de vie de nos pêcheurs et de nos gens de mer, en recherchant de nouveaux partenariats respectueux des normes internationales de travail, tout en respectant la convention 185 et les principes de la convention 188, et je suis très heureuse de pouvoir vous dire que nous avons pu maintenant coopérer avec le secteur de la navigation de International Holdings Bulgaria et que six navigateur de notre pays ont été mobilisés. Cela montre bien la résilience et la détermination du peuple du Kiribati. Et je suis fière aussi de vous annoncer que l'année dernière, grâce à une coopération entre le ministère de l'Emploi et des ressources humaines et le ministère de l'Éducation, notre président, son excellence Taneti Maamau, a signé un accord à Washington visant à entamer l'exécution d'un projet de 29 millions de dollars avec les États-Unis qui renforceront nos efforts de travail décent en matière de mobilité de la main d'œuvre au plan international, y compris grâce à la création d'un centre de ressources pour les travailleurs outre-mer, en créant aussi des camps d'été à Fidji et aux États-Unis pour nos étudiants de niveau secondaire. Des jeunes de Kiribati reçoivent une formation à l'institut de technologie et de formation marine et cela est utile non seulement pour notre population, mais aussi pour les travailleurs migrants. Monsieur le Président, je vous remercie de votre aide à des pays comme Kiribati et des autres États comme le nôtre, qui représentent 3 millions de kilomètres carrés dans l'océan Pacifique et j'insiste sur le principe de l'inclusion des SIDS qu'il ne faut pas oublier. Nous continuons de préconiser la protection des conditions réservées aux travailleurs migrants, comme cela a été exprimé à la commission chargée du travail décent et de l'économie du soin. J'espère aussi renforcer les relations avec des pays qui envoient eux aussi leur main d'œuvre à

l'étranger, tels que les Philippines et d'autres pays insulaires en développement pour apprendre grâce à leur expérience. Je prie l'OIT de prendre des mesures dans le cadre de ses bureaux régionaux et sous-régionaux et je continuerai le dialogue avec la famille de l'OIT de façon à renforcer le dialogue social à tous les niveaux, tout en défendant le mandat de l'OIT pour faire progresser les économies centrées sur l'humain et le travail décent pour tous. Merci Monsieur le Président. En conclusion, je dirais comme à Kiribati santé, paix et prospérité pour tous, merci.

Mme Rosa Santos Fernández

Employeur (Espagne)

Monsieur le Président, Messieurs, Mesdames les vice-présidents, Monsieur le Directeur général de l'OIT, chers délégués, c'est un honneur pour moi que d'intervenir devant la plénière de cette Conférence en représentant la Confédération espagnole des organisations d'entreprises. Je souhaitais tout d'abord remercier le directeur général de son rapport qui a déclenché un débat sur le renouvellement du contrat social pour traduire dans les actes le progrès et la justice sociale. Évidemment, les employeurs espagnols souscrivent pleinement aux objectifs de ce contrat social, mais nous comprenons bien que cela sera possible uniquement grâce à une réconciliation entre la durabilité des entreprises et le progrès social. À la différence des derniers siècles, nous vivons dans un monde mondialisé en mutation permanente. Nous fonctionnons à un rythme vertigineux. Nous passons par des transitions fortement perturbatrices : la transformation numérique ou environnementale. Beaucoup de défis doivent être affrontés, et ce, dans un contexte géopolitique extrêmement compliqué. Et dans ces circonstances, et bien, il nous faut davantage de solidarité internationale et il faut fixer comme objectif l'amélioration du niveau de vie de l'ensemble de la population. Et c'est pour cela que les entreprises jouent le rôle transformateur vers un développement durable, un développement social plus homogène, et ce n'est pas pour rien que les entreprises offrent 90 pour cent de l'emploi et sont les principaux contributeurs au système de protection sociale. Le défi pour poursuivre ce processus de progrès continu ? Et bien, c'est que les gouvernements de tout le monde créent des sociétés plus productives avec un emploi de qualité grâce aux expériences qu'ont déjà les entreprises. Il faut donc écouter les voix de l'économie réelle et il faut pouvoir compter sur le dialogue social en tant qu'institution démocratique qui apporte légitimité. Et puis par ailleurs, le renouvellement du contrat social passera aussi par les alliances publiques-privées et aussi des politiques qui pourront contrecarrer l'économie informelle et qui pourvoient à leurs travailleurs un apprentissage tout au long de la vie en ayant à l'esprit l'égalité, et l'égalité des chances notamment. Par ailleurs, des politiques actives et le renforcement des passerelles entre les politiques actives et passives doivent avoir pour objectif principal l'emploi. En Espagne, la réforme du travail de 2021, négocié entre le gouvernement et les partenaires sociaux a mené à des changements profonds sur le marché du travail espagnol, comme l'a déjà dit la déléguée gouvernementale. Nous avons 21 millions d'affiliés à la sécurité sociale aujourd'hui et un travailleur sur deux est en CDI, en contrat indéterminé. Et puis nous faisons participer plus que jamais les femmes et les jeunes. Les mécanismes de négociation collective et de consultation en interne

nous permettent aujourd'hui d'avoir affaire à un marché de travail plus résilient, plus résistant, plus inclusif, plus sûr et plus résistant. Mais il nous faut encore aller plus loin puisque nous avons encore un taux de chômage qui nous écarte de nos objectifs en termes de contrat social. Et je renvoie au rapport du directeur général. Il faut absolument avoir pour objectif le plein emploi. De notre point de vue, la négociation collective doit être menée partout, mais doit toujours tenir compte des circonstances propres à chaque secteur. Mais cela doit devenir vraiment l'outil de choix pour le gouvernement, et tout outil en fait de négociation. Et c'est pour cela que nous avons un accord bipartite signé en 2023 qui courra jusqu'en 2026 et qui porte déjà ses fruits. Nous pouvons vraiment compter sur la négociation collective partout. Nous l'avons modernisée, nous avons aussi pu arriver à l'augmentation des salaires ajustés au coût de la vie. Et en attendant, il nous faut aussi bien dire au gouvernement que intervenir dans les relations de travail n'est pas toujours constructif, surtout lorsqu'il s'agit de satisfaire des intérêts politiques ponctuels ou courts-termistes, mais qui court-circuitent le développement des secteurs productifs et le dialogue bipartite. Par ailleurs, l'excès de réglementation fait que l'on ne peut pas réagir à l'imprévisible et cela pénalise également la création d'emplois. En amont du sommet du développement social en 2025, et bien il faut revendiquer la valeur de l'entreprise qui est un moteur de croissance de justice sociale. Et pour dire que le tripartisme ainsi que le dialogue social sont des pierres angulaires de la démocratie. Je vous remercie.

Mme Hanitra Fitiavana Razakaboana

Gouvernement (Madagascar)

Monsieur le Président de la 112e Conférence internationale du travail, Monsieur le Directeur général de l'Organisation internationale du travail, Mesdames et Messieurs les délégués des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, tout d'abord, je m'adresse à vous au nom de son excellence monsieur le président la République de Madagascar, Andry Rajoelina, et du gouvernement malagasy. Je suis très honorée, ravie d'être présente ici et de prendre la parole devant cet illustre assemblée. Devant cette Conférence reflétant l'institution du dialogue, je tiens à féliciter l'initiative vers le contrat social qui présente les orientations et les impératifs d'un monde de travail en perpétuelle évolution et vers une paix sociale durable. Ainsi, coûte que coûte, la justice sociale exige des actions concrètes. Madagascar encourage le processus de renouvellement du contrat social entre tous les partenaires pour le progrès de la lutte contre les inégalités. Pour ce nouveau contrat social, notre pays axe ses priorités sur des socles de développement à travers sa politique générale, dont la valorisation du capital humain, le développement industriel, la bonne gouvernance et l'État de droit, en considérant l'importance du travail décent dans sa transversalité, aux fins de réduction de toute vulnérabilité, aux fins de consolidation des avancées économiques et sociales et de développement inclusif pour tous. Les acteurs du monde du travail malgache continuent de se référer à son programme pays pour le travail décent, incluant deux priorités qui sont la promotion de l'emploi et l'extension de la protection sociale. Mesdames et Messieurs, depuis l'année 2019, Madagascar a procédé à la ratification de 10 conventions et d'un protocole qui ont

été pleinement intégrés dans le droit positif national et des actions concrètes y afférentes ont été conduites. Par ailleurs, des opérations auprès de plus d'une centaine d'unités formelles et dans l'économie informelle ont été entreprises pendant une année par les services d'inspection du travail dans le cadre d'une planification stratégique. Madagascar est d'ailleurs l'un des premiers pays africains à mettre en œuvre cette planification, et un processus qui a pour objectif d'informer et former les employeurs ainsi que les travailleurs sur la culture de prévention, la sécurité et la santé au travail. À Madagascar, plus de 90 pour cent des emplois sont informels, ce qui a emmené à la mise en œuvre, depuis décembre 2023, d'une feuille de route pour l'extension de la sécurité sociale aux travailleurs non-salariés, ceux qui œuvrent dans l'économie informelle et rurale, ce qui va conduire à l'édification d'une législation adaptée, la mise en œuvre de systèmes de prévoyance sociale et de prise en charge sanitaire pour cette catégorie de population. Le nouveau code du travail, qui se trouve actuellement en phase d'adoption au niveau des deux chambres du Parlement, est l'aspiration d'une conviction consensuelle, tripartite de toutes les parties prenantes. Son élaboration tient compte des principes et droits fondamentaux et l'évolution probante actuelle dans le monde du travail. Concernant la migration de travail, l'importance de l'ouverture de Madagascar sur le monde et le fait d'avoir une diaspora forte et engagée, le ministère du Travail continue de promouvoir l'emploi à l'étranger tout en assurant une meilleure protection des travailleurs immigrés malgaches avant, pendant et après leur cycle migratoire. Nous continuons également à veiller au respect du recrutement éthique et équitable et contribue à la lutte contre les pratiques abusives et toute forme d'exploitation en matière de recrutement des travailleurs migrants. Pour témoigner de l'importance du dialogue social et en guise de respect du principe du tripartisme, toutes les questions relatives au travail et à l'emploi sont négociées et consultées entre les parties prenantes. Grâce à un dialogue social effectif, le conseil national du travail a approuvé la hausse du salaire minimum pour cette année 2024 dans le secteur non agricole et agricole. Afin de garantir le respect des droits des travailleurs du secteur privé et pour assurer la paix sociale, des descentes sur terrain effectuées par les inspecteurs et contrôleurs du travail se poursuivent actuellement dans toute l'île. Le respect du dialogue social étant primordial, les structures de consultation et de décision fonctionnelle de manière tripartite entre les acteurs et partenaires représentatifs du dialogue social ont été prévues dans la législation sur les structures des organisations syndicales et les critères de représentativité. Dans le cadre de l'alliance 8.7 dont Madagascar est un pays pionnier, les actions de sensibilisation y afférentes se poursuivent dans la lutte contre l'élimination du travail des enfants, du travail forcé, de la traite des êtres humains et de l'esclavage moderne. Dans le domaine de l'emploi, le ministère du Travail et de l'emploi a également mis en œuvre une campagne nationale d'appui à la création d'emplois décents, à l'orientation et à l'insertion et réinsertion professionnelle des jeunes, et des sans-emplois, incluant les femmes et les personnes avec handicap. Mesdames et Messieurs, pour avancer vers des engagements politiques plus forts, Madagascar félicite l'initiative de la coalition mondiale pour la justice sociale. Le pays est résolu à faire converger ses priorités économiques et environnementales afin de parvenir à un objectif commun qui est la coalition mondiale. Pour conclure, je tiens à exprimer nos vifs remerciements à l'Organisation internationale du travail pour son

soutien indéfectible au gouvernement malgache et à ses mandants dans tout le processus de mise en œuvre des programmes nationaux dans le domaine du travail. Je vous remercie de votre attention.

Mr Yogendra Kumar Kunwar

Travailleur (Népal)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, chers frères et sœurs, j'ai l'honneur de prendre la parole devant cette magnifique 112^e session de la CIT en qualité du président du centre de coordination des syndicats du Népal et du NTUC. Monsieur le Président, nous représentons ici les voix de millions de travailleurs qui contribuent inlassablement à la prospérité de notre nation. Notre présence ici souligne l'importance de la solidarité internationale pour défendre les droits des travailleurs et forger ainsi un monde plus juste et équitable. Le Népal rencontre toutes sortes de défis alors qu'il cherche à assurer le travail décent et la justice sociale pour tous. Cependant, l'état d'esprit de nos travailleurs reste ferme, alimenté par la conviction qu'un avenir de dignité dans le travail sera une réalité. Nous remercions le directeur général de son rapport intitulé « Vers un nouveau contrat social » destiné à créer une société juste reposant sur les principes d'une universalité des droits de l'homme et sur une juste distribution des richesses et une juste transition. Nous appelons à la pleine mise en œuvre de toutes les normes internationales de travail, y compris celles décrites par l'OIT comme étant nécessaires pour une société juste dans laquelle chaque travailleur bénéficie d'un traitement équitable et d'un environnement de travail sûr. Nous continuerons de nous efforcer à veiller à ce que les lois du travail soient défendues et que les travailleurs ne soient pas soumis à la discrimination. Nous voulons que les droits fondamentaux soient protégés. Nous reconnaissons que la lutte pour les droits des travailleurs est une action mondiale qui suppose la solidarité et la collaboration par-delà les frontières. Malgré la promulgation de lois relatives au travail et de constitution progressiste, il reste de nombreuses difficultés dans la mise en œuvre de ces mesures. Le marché du travail du Népal est vulnérable et comporte un large secteur informel. La participation des travailleurs au programme de sécurité sociale peut constituer la stratégie la plus efficace pour rendre l'économie formelle, mais nous sommes préoccupés par le rythme très lent des progrès à cet égard. Nous sommes convaincus que le capital et le travail doivent fonctionner la main dans la main. Mais les questions de travail passent au second plan et notre empathie s'érode. Compte tenu des énormes progrès technologiques de notre monde, nous devons réfléchir aux avantages que nous attendons de cette évolution, mais lorsque nous parlons d'État providence, marquée par la justice sociale, nous restons préoccupés par les insuffisances et par la dégradation de l'environnement entraîné par la rapide croissance économique. Les espaces réservés à la démocratie et aux syndicats sont limités par des déviations néolibérales et populistes. Contrairement aux principes de l'OIT de renforcement du dialogue social, nous voyons que les mécanismes tripartites s'affaiblissent sous l'action de divers gouvernements. Nous sommes découragés de voir que le gouvernement du Népal a réduit la participation aux activités d'employeurs et de syndicats de la Conférence, ce qui est contraire aux dispositions de l'OIT. La procédure CBA, peu fiable, est un autre sujet de

préoccupation pour nous qui empêche le processus d'institutionnalisation du mouvement des travailleurs du Népal. Nous nous sommes associés à l'appel lancé par l'OIT pour participer à la coalition mondiale pour la justice sociale. Grâce à cette coalition, nous espérons contribuer à la lutte contre les inégalités structurelles et l'injustice sociale. Le Népal s'est récemment joint au système destiné à accélérer la protection des emplois pour une juste transition. Alors que nous espérons sortir du statut de PMA en 2026, nous souhaitons encourager la ratification des principales conventions de l'OIT y compris la C 87. Nous admirons le fait que le rapport de l'OIT souligne le travail décent et l'économie du soin, mais les travailleurs de la santé du Népal continuent d'être traités comme des bénévoles et on leur refuse des conditions de travail décentes. Nous sommes heureux de proclamer notre désir d'œuvrer de concert pour mettre en œuvre le programme par pays de travail décent. Restons unis dans notre volonté de renouvellement du contrat social en défendant les droits et la dignité des travailleurs et créant une juste société. Merci beaucoup.

Mr Vilay Vongkhaseum

Travailleur (République démocratique populaire lao)

Excellences, Président de la Conférence internationale du travail, Monsieur le Directeur général de l'OIT, Mesdames et Messieurs. J'ai l'honneur aujourd'hui de m'exprimer au nom des travailleurs lao. Je m'appelle Vilay. Je suis le vice-président de la Fédération lao des syndicats. Tout d'abord, je souhaitais féliciter le directeur général de son allocution d'ouverture. Les travailleurs lao soutiennent pleinement le rapport du directeur général. Chers délégués, les syndicats lao représentent les travailleurs partout dans le pays. Nous saluons tous les syndicalistes et tous les travailleurs du monde. Aujourd'hui, nous vivons une époque difficile marquée par l'instabilité géopolitique, des guerres qui font rage dans certaines parties du monde, la cohésion sociale est menacée, l'inflation et le coût de la vie augmentent radicalement et ont un impact significatif sur les travailleurs. Le syndicat lao joue un rôle crucial dans notre pays, nous défendons et protégeons les intérêts des travailleurs. Nous avons neuf plans d'actions ainsi que 51 projets., travaillant sur différentes priorités. Notre syndicat promeut la justice sociale, la protection sociale, la sécurité et santé en tant que droits fondamentaux des travailleurs ainsi que le travail décent pour tous, ainsi que des salaires justes. Mesdames et Messieurs, notre syndicat est la voix des travailleurs dans notre pays. Nous travaillons de concert avec des gouvernements et d'autres secteurs pour promouvoir la santé et la sécurité en tant que principe fondamental au travail. Nous travaillons aussi en coopération étroite avec les partenaires sociaux pour augmenter les conditions de travail, les améliorer ainsi que améliorer le bien-être des travailleurs. Nous promouvons l'égalité genre à travers la législation et les politiques nationales. Par ailleurs, le syndicat lao continue aussi de former ses membres sur les différentes législations, les réglementations telles que le code du travail lao, la sécurité sociale, et cetera. La protection du travail est au cœur de la justice sociale et du travail décent. La protection du travail est essentielle pour prévenir les crises. Notre syndicat promeut une approche basée sur les droits. Nous avons un programme de sensibilisation qui s'articule autour de trois axes. Tout d'abord, la protection sociale, les relations au

travail et le développement syndical. Monsieur le Président, le syndicat lao remercie le bureau de son soutien sans faille pour les travailleurs lao. Le PPTD en République démocratique populaire lao 2022-2026 veille à soutenir le pays afin de lui permettre d'enregistrer des progrès et de contribuer à faire avancer le travail décent dans le pays. Monsieur le Président, je saisis cette occasion au nom des travailleurs lao pour une fois de plus, exprimer toute ma reconnaissance et mon appréciation au Bureau international du travail. Merci de votre soutien et de votre coopération avec notre syndicat depuis beaucoup d'années déjà. Je saisis également l'occasion pour remercier tous les amis ainsi que les partenaires internationaux de leur assistance, leur expertise technique et leur solidarité envers les travailleurs lao. Enfin, je souhaite conclure mon discours en m'engageant, les travailleurs lao continueront d'être actifs au sein de toutes les activités de l'OIT. Monsieur le Président, je vous souhaite plein succès, merci beaucoup.

Mr Zechariah Luhanga

Gouvernement (Zambie)

Monsieur le Président de la Conférence, Mesdames et Messieurs. Permettez-moi, Monsieur le Président, avant de prononcer mon intervention de présenter les condoléances de la Zambie à l'occasion du décès du vice-président du Malawi. J'ai l'honneur de prendre la parole devant la Conférence sur les questions décrites de manière très pertinente par le directeur général dans ses rapports et aussi par le président du conseil d'administration. Je m'associe aux orateurs précédents qui vous ont félicité, vous et les vice-présidents, d'avoir été élus au poste de responsabilité de la Conférence. Les deux rapports décrivent les éléments clés liés à la possibilité d'alléger les difficultés rencontrées par la majorité de nos peuples. Les contrats sociaux, comme le dit très justement votre bureau, déterminent ce que doivent apporter les sociétés à titre collectif, sans oublier personne en chemin. Le gouvernement de la Zambie a placé 19,6 millions de nos citoyens au cœur de notre planification de façon à assurer une distribution équitable des ressources pour qu'elles profitent à tous. La pauvreté, les inégalités ont continué de s'aggraver dans différentes régions du monde. En Zambie, cela a été aggravé par les conséquences de la COVID 19, les catastrophes naturelles liées au changement climatique, ainsi qu'une charge de la dette pour laquelle mon pays a progressé dans la recherche d'une solution. Il est clair que de nombreux besoins retiennent notre attention si nous voulons assurer la justice sociale. Je pense à l'accès à la santé, à l'éducation, à l'alimentation, au logement, à l'eau et à l'assainissement. Pour cela, il faudra des politiques vigoureuses, cohérentes, et une discipline budgétaire dans tous les domaines. Les grands défis des marchés de l'emploi risquent de submerger notre volonté collective d'œuvrer pour la justice sociale. Néanmoins, en tant que pays, nous sommes décidés à rester résilients. Monsieur le Président, dans le contexte de nos solutions mises au point au niveau national, nous nous sommes lancés dans des changements radicaux, y compris une augmentation massive des fonds consacrés au développement de chacune de nos 156 circonscriptions, de façon entre autres à catalyser le développement au niveau local, de façon à créer de nouvelles possibilités pour les jeunes et les femmes qui pourraient ainsi participer à diverses activités économiques. Chaque circonscription a vu ses allocations

multipliées par 16, soit au total 1,3 millions de dollars pour chaque circonscription pour des projets de développement locaux. Ce fonds contribue aussi à la formation des compétences pour rendre les jeunes employables. En outre, nous avons créé une politique d'éducation gratuite pour permettre aux citoyens vulnérables du pays d'avoir accès à l'éducation dans l'intérêt du pays. Grâce à cette politique, Monsieur le Président, plus de 2 millions d'enfants ont pu retourner à l'école. Monsieur le Président, la Zambie a créé un ministère chargé des PME. Il doit encourager les investissements en leur faveur pour leur permettre de croître et de s'épanouir face des entreprises d'autres tailles pour contribuer à permettre à ces PME de passer de l'informalité à la formalité. Le gouvernement s'est intéressé en particulier à l'économie informelle qui représente 73,2 pour cent de la main d'œuvre du pays. Nous avons lancé des mécanismes facilitant une meilleure productivité ainsi que la durabilité des TPME pour qu'elles puissent créer des emplois décents. Le fonds pour les citoyens et l'autonomisation économique a été revu pour devenir un moteur des activités des entrepreneurs de façon à créer des emplois et de la richesse. La gestion de la dette et sa durabilité est essentielle pour assurer le redressement, la stabilisation et une croissance stable dans un environnement durable. Pour renforcer le dialogue social et reconnaissant le rôle critique du secteur privé dans notre programme de développement, la Zambie a lancé le forum pour le dialogue public-privé visant à renforcer la participation du secteur privé et à faciliter la collaboration entre parties prenantes pertinentes de façon à traiter les contraintes spécifiques à chaque secteur. En conclusion, je dirais que lors de cette dernière décennie d'action en vue de la réalisation des ODD, il nous appartient à tous de veiller à ce que personne ne soit laissé en chemin. Nous devons tous défendre le principe de l'OIT selon lequel une paix juste et durable n'est possible que si elle se fonde sur la justice sociale. Je vous remercie.

Mr Alexey Vovchenko

Gouvernement (Fédération de Russie)

Monsieur le Président, chers collègues, je voudrais vous remercier d'avoir si bien organisé la session ordinaire de la CIT. Comme l'a justement fait observer dans son rapport le directeur général, la justice sociale reste un impératif et est indispensable pour établir une paix juste et durable. La Fédération de Russie partage entièrement l'idée du fait qu'il est indispensable d'assurer la justice sociale au moyen du travail décent, et de la protection sociale des travailleurs. Pendant la dernière année, nous avons pu apporter de nombreux changements qui avaient été préparés pendant quelques années auparavant. Ces changements n'auraient pas été possibles sans un travail d'équipe. Nous avons étudié des sujets complexes aux côtés des partenaires sociaux dans le contexte de la commission russe tripartite et aussi lors des réunions du conseil social. L'une des grandes priorités de la Fédération de Russie pour réaliser la justice sociale, c'est l'aide aux familles ayant des enfants. Depuis l'année dernière, nous avons introduit un système d'allocation unique. Et maintenant, sur la base d'une seule demande, les familles peuvent recevoir une aide pour leurs enfants depuis la conception de l'enfant jusqu'à ses 17 ans. Nous avons ainsi réduit le risque de pauvreté, surtout lors de la naissance d'un enfant de plus. Grâce à des mesures ciblées, nous avons pris des mesures qui ont

pu réduire la pauvreté qui maintenant n'est plus que de 8,5 pour cent. La réalisation de cette aide ciblée n'aurait pas été possible sans les systèmes d'informations modernes. Le fonds de solidarité reçoit de nombreuses demandes d'aide de la part de personnes dans la nécessité et on n'exige pas de leur part d'aide pour leur apporter cette assistance. Et maintenant près de 42 systèmes ont été mis au point pour aider ces personnes et d'ici à la fin de l'année, ces versements seront effectués sur mode électronique. Quels que soient les systèmes de versements et qu'ils soient au niveau fédéral ou régional, ces versements sont disponibles sur la base d'une seule demande sur support électronique. L'important, c'est que l'accès à l'aide soit facile et simple pour le citoyen. Grâce à la simplification des procédures, nous pouvons appliquer les décisions prises. En ce moment, nous créons un registre unique qui rassemblera toutes les données d'information de nos systèmes et permettra de disposer d'un portrait, si l'on peut dire, des familles. Et pour les familles dont le revenu est inférieur au minimum vital de deux personnes, maintenant, nous disposons d'une image plus précise sur le nombre d'enfants, l'apport d'allocations, le statut au travail, et cetera. Le parent peut conserver ainsi l'allocation familiale jusqu'à six mois après l'accès à son emploi d'un enfant. L'aide de l'État, son soutien, son attention doivent inclure les citoyens de tous les âges, surtout les personnes âgées. Le taux de chômage a beaucoup baissé pour ne plus atteindre que 2,6 pour cent et la population active atteint maintenant 73,6 millions de personnes. Sur le portail travail en Russie, 2 millions de postes sont à pourvoir. Pour atteindre les objectifs de croissance économique du pays, tout en assurant un niveau faible de chômage et un rééquilibrage des structures, il faut bien sûr une approche complexe. Nous nous intéressons en particulier au travail des diplômés. Nous avons créé un mécanisme qui est une feuille de route créée aux côtés des employeurs et cela est surtout d'actualité pour les postes de travail très demandés sur le marché. Cela se fait avec l'aide des établissements de formation pour répondre aux défis du marché de l'emploi. À l'heure actuelle, nous continuerons de renforcer les services de l'emploi. Nous avons aussi un service de reconversion gratuit pour les demandeurs d'emploi et même les personnes qui travaillent encore peuvent obtenir ce système de reconversion. Nous travaillons maintenant à l'élargissement des garanties pour les citoyens qui travaillent et ainsi, nous assurerons l'élévation du minimum de subsistance. Il est important aussi d'assurer la sécurité au travail, et pas seulement de parler de salaire. Depuis le premier mars de l'année dernière, nous avons créé un registre du nombre de travailleurs formés, 12 millions de travailleurs ont pu recevoir une nouvelle formation. En conclusion, je voudrais dire que la réalisation de la justice sociale n'est pas possible sans la collaboration internationale qui certainement aide nos pays à trouver les meilleures solutions pour surmonter les difficultés liées au domaine social et du travail. Mais merci de votre attention.

Mme Mirtha Arias Noguera

Travailleur (Paraguay)

Bonjour à tous et à toutes. Nous saluons le président et tous les membres de l'OIT. Nous saluons les représentants de cette assemblée au nom de la délégation des travailleurs du Paraguay. Comme l'a dit le directeur général dans son discours,

auquel nous souscrivons totalement, il existe une ambivalence évidente entre la croissance macroéconomique et les préoccupations dont fait état la déclaration de Philadelphie. La pauvreté, où qu'elle se trouve, constitue un danger pour la prospérité de tous, et le travail n'est pas une marchandise. Les sujets dont nous parlons aujourd'hui sont d'une importance cruciale pour le mouvement syndical à l'échelon mondial. Nous souhaitons saisir cette occasion pour parcourir un petit peu notre réalité nationale en nous concentrant sur la situation économique actuelle au Paraguay. Notre pays est divisé en deux réalités bien distinctes, d'un côté, nous avons ceux qui observent les chiffres macroéconomiques. L'inflation doit rester basse, il faut de la stabilité monétaire et l'équilibre budgétaire. Le Paraguay est devenu un exemple régional de croissance. Il attire des capitaux étant donné que le coup de main d'œuvre est bas et qu'il n'y a pas de syndicats, et qu'il y a des avantages fiscaux. Le pays connaît donc des taux de croissance très élevés dans la région. Mais ces dernières années, ces chiffres macroéconomiques véritablement impressionnants ne répercutent en rien la situation réelle de la majorité de la population. Parce que d'un autre côté, il y a une autre réalité. Et les statistiques sociales sont alarmantes. Le taux de pauvreté ne cesse d'augmenter. Si nous prenons d'autres indicateurs tels que la qualité de vie, l'accès à l'éducation, l'accès à la santé publique, la distribution des richesses, et bien les chiffres sont négatifs. Ce modèle de croissance bénéficie à une poignée de personnes. Il exclut une grande majorité de la population et notamment les jeunes, les femmes et les personnes autochtones. Il se fonde sur une main d'œuvre pas chère, des impôts très bas également, ce qui veut dire que il s'agit d'un État qui n'a pas les ressources nécessaires pour proposer des services de santé et d'éducation de qualité à ses citoyens. Ces indicateurs de croissance devraient se traduire dans une amélioration de la situation pour la population. Or, c'est tout le contraire. La situation des travailleurs est très préoccupante. Pour qu'un modèle de croissance fonctionne réellement, il faut une société avec des syndicats. Or, les syndicats au Panama sont très affaiblis. On ne peut pas se conformer aux lois du travail. Les institutions sont très affaiblies également aussi. La majorité des travailleurs vivent avec des salaires précaires. Ils font face à une perte de leur pouvoir d'achat. Le salaire minimum est devenu un plafond et pas un seuil. L'informalité reste très répandue, notamment dans des secteurs tels que le commerce ou le travail domestique, où l'on n'arrive même pas au salaire minimum. Et cela a une conséquence, notamment sur les femmes. S'agissant maintenant du monde politique, et bien, nous observons avec préoccupation une détérioration de la démocratie. Le parlement répercute cela grâce à ou à travers un débat politique qui n'a aucun contenu. Les partis politiques sont totalement désorientés. Le pouvoir judiciaire est aveugle et muet face aux délits qui sont commis au sein même de l'État. L'exécutif dispose d'un mandat très court et n'a jamais pu montrer vraiment d'avancée significative pour les travailleurs. Nous continuons d'attendre des politiques sociales qui bénéficient aux plus défavorisés. La démocratie se voit également écornée par le manque de qualité de l'information. La presse, les moyens de communication aujourd'hui se limitent à défendre les intérêts d'amis, de groupes, d'intérêts spécifiques au lieu de donner des informations objectives. Et s'agissant de la liberté syndicale ? Et bien la création de syndicats en tant que tels est de plus en plus difficile et on fait tout pour licencier les dirigeants syndicaux. Nous sommes vraiment très loin du travail décent. Mais il

est important quand même de signaler que certains progrès ont été enregistrés, comme par exemple les avancées en termes de dialogue social tripartite. Nous avons pu créer cette année une commission tripartite de réglementation, ainsi qu'une commission tripartite de l'égalité des chances. Ici, on se concentre sur la convention 190 et sur l'économie des soins. Mais bon, nous faisons quand même face à de grands défis. L'un des grands défis des prochains temps sera la modification de la loi sur la fonction publique et ensuite la réforme de la sécurité sociale, deux sujets cruciaux et nous resterons très vigilants. Nous continuons de nourrir l'espoir d'aboutir à un pays qui connaisse davantage de justice sociale. Nous voulons compter sur un nouveau contrat social qui pourra améliorer les conditions de travail. Nous vous souhaitons plein succès Monsieur le Président, et nous vous remercions, remercions l'OIT du rôle très important qu'elle joue et merci aussi de l'assistance technique dispensée dans nos activités. Merci de votre attention.

Mr Cooper W. Kruah

Gouvernement (Libéria)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général de l'OIT, Monsieur le Président de la 112^e session de la Conférence internationale du travail de l'OIT, Mesdames et Messieurs les vice-présidents, cher ministres du Travail de par le monde, Mesdames et Messieurs les représentants des employeurs et des travailleurs, chers collègues, au nom de la délégation tripartite de la République du Libéria qui inclut des représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs, je tiens à remercier l'OIT ainsi que la population de Genève et de la Suisse de la chaleur de l'hospitalité qui nous entoure depuis notre arrivée. Nous vous félicitons, Monsieur le Président, d'avoir été élu à la présidence de la 112^e session de la CIT. Excellences, il y a moins de cinq mois, le président Joseph Nyumah Boakai a été intronisé au Liberia à la suite d'élections démocratiques qui ont eu lieu au dernier trimestre 2023. Bien qu'il soit nouveau, notre gouvernement s'est engagé à redonner vie à tous les aspects de la politique nationale de développement, ce qui est une tâche difficile étant donné notre passé marqué par des guerres, des abus de pouvoir, une transparence limitée, une croissance lente et de faibles investissements étrangers directs. Ce qui a eu un grand impact pour notre secteur du travail. En vertu de notre programme de développement national qui porte sur l'agriculture, l'État de droit, les routes, l'éducation, l'assainissement et le tourisme, nous souhaitons créer des possibilités d'amélioration de ces divers secteurs et plus encore nous voulons surtout redonner vie au secteur du travail au Liberia. En qualité de ministre du Travail, ma mission est de renforcer les lois du travail, comme le montre la loi sur le travail décent de 2015 pour les travailleurs du secteur privé et les procédures concernant les travailleurs de la fonction publique, bien que nous ne puissions la réglementer directement. Notre gouvernement veille à l'application des normes du travail aux entreprises et autres entités commerciales présentes au Liberia. Cela suppose de garantir un travail décent et un salaire égal pour un travail égal et d'améliorer les niveaux de salaire et de garantir la santé et sécurité au travail et d'offrir des avantages et des mesures de protection sociale à tous les employés. Nous nous efforcerons aussi de favoriser des accords à la suite de négociations pacifiques entre employeurs et travailleurs et de faciliter le dialogue social pour

résoudre les différends tout en assurant la coexistence pacifique grâce à la coopération et dans l'intérêt mutuel. Monsieur le Président, nous nous engageons à appuyer de manière inlassable l'œuvre de l'OIT au service de la justice sociale et économique puisqu'elle définit des normes de travail. Elle assure la promotion des droits humains et au travail et demande que l'on assure plus de possibilités de travail décent pour les hommes et les femmes, tout en renforçant la protection sociale, le tripartisme et le dialogue social. Le Libéria appuie pleinement la mission de l'OIT qui est de considérer que la justice sociale est essentielle pour une paix durable et universelle ainsi que pour la prospérité. Notre gouvernement continuera d'appliquer des normes de travail de nature à promouvoir le travail décent, l'économie du soin et la justice sociale pour tous nos citoyens et les résidents dans notre pays. Au nom de la délégation tripartite du Liberia, nous prions l'OIT de nous apporter une assistance technique dans le renforcement de nos capacités, mais aussi ses services d'experts, des techniciens d'appui et autres formes d'aide pour nos capacités d'administration et notre rôle tripartite. Nous souhaitons que notre main d'œuvre soit bien équipée pour faire face à l'avènement de l'ère numérique, y compris l'intelligence artificielle. En conclusion, je dirais qu'il est essentiel que les organisations internationales agissent de manière marquée pour mettre un terme aux souffrances dans le monde et pour assurer la sécurité et la prospérité de tous. Je voudrais me faire l'écho de la devise de l'OIT, si tu veux la paix, cultive la justice. Merci.

Mme Paula Ilveskivi

Travailleur (Finlande)

Merci Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, les syndicats finlandais vous remercient de cette occasion qui nous est donnée pour présenter notre position au sujet des sujets soulevés par le directeur général dans son rapport « Vers un nouveau contrat social ». Le directeur général souligne l'importance que revêt le contrat social. Il nous est aisé de nous associer à son point de vue. Un contrat social authentique doit évidemment jouer un rôle essentiel à l'heure de promouvoir la stabilité et la justice. Nous sommes pleinement d'accord et nous soutenons l'objectif que poursuit le rapport, à savoir de combattre les injustices, les inégalités et l'insécurité auxquelles nous faisons face aujourd'hui. En nous concentrant sur la base même des sociétés auxquelles nous devons insuffler justice, nous pouvons construire sur cette base pour créer des institutions pour le travail décent. Or, malheureusement, le développement des droits des travailleurs partout dans le monde continue de suivre les mauvaises tendances. Les droits sont régulièrement bafoués, et cette tendance affecte évidemment les démocraties industrialisées. J'en veux pour exemple le développement des droits des travailleurs dans mon pays, la Finlande. Pendant des décennies la prévoyance et le système de de prévoyance finlandais a toujours été mis au point grâce à la coopération tripartite, des négociations et des accords passés entre les employeurs, les employés et le gouvernement. Cette dernière année, nous avons été les témoins de la façon dont le modèle nordique se fondant sur le consensus, les accords et les négociations, fondé sur la confiance peut être anéanti en quelques mois seulement. En Finlande, le Premier ministre Petteri Orpo et son gouvernement de

de droite, qui inclut des éléments d'extrême droite, a complètement écarté tous les accords se fondant sur les droits humains, y compris les principes fondamentaux que garantissent les conventions fondamentales de l'OIT. En préparant des prétendues réformes du code du travail finlandais et la protection et la sécurité sociale des travailleurs, tous ces droits ont été abandonnés. Il veut faire passer sa législation, et le gouvernement a refusé d'accepter une intervention de l'OIT. Le gouvernement a rejeté la demande des syndicats visant davantage de négociations au titre de la convention 144. En fait le Premier ministre et son gouvernement, ainsi que les actions de ce gouvernement réalisent finalement les objectifs à long terme des employeurs et représentent ainsi une réduction massive de la sécurité de l'emploi des travailleurs et leur protection sociale. Par ailleurs, le gouvernement a déjà mis en œuvre des restrictions au droit de vote des travailleurs, tant et si bien que les syndicats ne sont plus en capacité de défendre les droits des travailleurs. Par ailleurs, d'autres restrictions à la négociation collective et au système de convention collective sont en cours de préparation à l'heure où je vous parle. Les droits des travailleurs ne sont pas des concepts purement abstraits. Au contraire, ils sont essentiels pour veiller à l'égalité de traitement, des conditions de travail décentes ainsi que le bien être des individus et de leurs familles. À défaut de protection ou sans protection forte, les travailleurs sont vulnérables à l'exploitation et l'injustice, alors il est crucial d'aujourd'hui réclamer que soit respectés les principes que nous avons mis des années à mettre en place, des années de négociations et de luttes. L'OIT doit agir plus que jamais et l'engagement des gouvernements et des partenaires sociaux à l'égard des principes de l'OIT doit être renforcé. Il est important que toutes les parties prenantes partagent cette ambition et cette capacité à défendre et à promouvoir les droits des travailleurs et leur bien-être. Nous devons être déterminés et contrecarrer toute tentative visant à démanteler ces droits. Nous devons faire preuve d'équité, de solidarité, de respect pour tous les individus. Autant de valeurs qui doivent guider nos actions et nos politiques, tout en s'assurant de ce que nos acquis ne soient pas démantelés. Pour conclure, les syndicats finlandais soulignent l'importance que revêt la coopération tripartite. Nous en appelons à toutes les parties prenantes de réaffirmer leur engagement envers ses principes est de travailler ensemble pour un avenir meilleur pour tous les travailleurs. Nous devons être plus ambitieux à l'heure de construire la confiance ainsi que la coopération tripartite fonctionnelle, tant au niveau national qu'au niveau international, afin d'atteindre l'objectif du travail décent pour tous. Par ailleurs, nous soulignons que les principes et les droits fondamentaux au travail tels que garantis par les conventions, les recommandations et d'autres instruments de l'OIT sont en tant que droit humain universels, doivent être respectés et mises en œuvre sans restriction aucune. Il faut promouvoir et protéger ensemble les droits humains dans le monde du travail et vous nous devons également promouvoir l'égalité et la justice ainsi qu'un nouveau contrat social authentique. Je vous remercie.

Mr Percy Oyola Paloma

Travailleur (Colombie)

Merci Monsieur le Président. Au nom des travailleurs de Colombie, nous remercions le directeur général de son rapport dans lequel nous trouvons des points d'accord. Ce rapport nous appelle à un contrat social nouveau destiné à tenir compte d'intéressantes considérations portant sur les convulsions de l'histoire récente, que nous connaissons et qui remettent en cause la gouvernance mondiale. Une époque qui semblait révolue dans nos latitudes, le fascisme, le néolibéralisme menace à nouveau l'existence de l'humanité et semble nous plonger dans une frénésie de l'individualisme où la solidarité semble se perdre face aux problèmes que traverse la grande majorité de l'humanité, et en particulier dans les pays les plus pauvres. La guerre, la polarisation sociale ne sont pas seulement une menace, mais plutôt une triste réalité qui nous éloigne du rêve de construire un monde différent. Les protestations, les luttes sont les seuls instruments permettant à nos populations de revendiquer des changements, des réformes sociales et un nouveau contrat social qui nous permette de nous sentir utiles comme participants aux décisions qui nous affectent. Cela est vrai dans le débat actuel se tenant en Colombie depuis 2019, et à cet égard la demande du directeur général à l'égard de la nécessité d'un nouveau contrat social est essentielle. Pour nous, cela en effet, représente une nécessité absolue puisque cela doit permettre de renforcer les valeurs démocratiques, le respect, la justice sociale, ce qui doit nous mener à la paix tant recherchée. Le contrat social, le nouveau contrat social ne peut simplement être un discours sur la façon d'exercer le pouvoir, mais doit plutôt s'accompagner de mesures favorisant l'inclusion de tous dans la société, dans tous les aspects de la vie au quotidien. La façon de construire cette société inclusive et solidaire où l'éradication de la pauvreté et le travail décent deviennent la norme. Voilà ce qui doit nous guider. La recherche de la paix et la défense des principes démocratiques sont essentielles à notre époque si nous voulons éviter des affrontements sociaux qui risquent d'être inévitables si nous n'aboutissons pas à des consensus généralisés. Les enfants ne doivent plus souffrir de la faim et il faut qu'ils puissent accéder à des droits tels que la vie elle-même, l'éducation, la santé, cela en étant certains de faire partie de la trame qui permettra la construction d'une société juste et inclusive. Cela, comme l'affirme le président du conseil d'administration. Les hommes et les femmes qui travaillent et qui produisent la richesse doivent pouvoir accéder aux avantages qui rendent la vie digne et dans laquelle le travail digne est essentiel. Il est temps d'entendre cet appel de prendre conscience de nos responsabilités et il est temps de favoriser le dialogue social qui rendra possible la coexistence dans l'harmonie, en renonçant à des considérations individuelles qui porteraient sur les montants des rémunérations. Choisissons plutôt la façon de renforcer la démocratie et l'inclusion, l'équité et plus de solidarité, beaucoup plus. Car ce sont les valeurs fondamentales qui sont défendues depuis plus de 100 ans dans cette maison. Merci beaucoup.

Mr Andy Ellul

Gouvernement (Malte)

Chers participants, c'est un honneur pour moi que de m'adresser devant la CIT. En tant que gouvernement, nous sommes heureux d'avoir informé l'Organisation internationale du travail que nous comptons nous joindre aux travaux de la coalition

mondiale pour la justice sociale. Un grand nombre de problèmes auxquels nous faisons face aujourd'hui sont de nature mondiale, donc il faut s'y atteler de façon mondiale. S'agissant de la CIT, je me dois de souligner que l'ordre du jour de cette année contient un grand nombre de sujets extrêmement importants qui sont les nôtres à Malte également, et notamment la discussion sur l'objectif stratégique des droits et principes fondamentaux au travail. Effectivement, le monde du travail est en constante mutation et les droits des travailleurs doivent évoluer. La législation doit être mise à jour de façon continue pour veiller à ce que ces droits soient garantis. Récemment, le gouvernement de Malte a lancé une nouvelle législation portant sur la garantie d'un salaire égal pour un travail égal. Ce concept n'a rien de nouveau, mais étant donné que il y a de plus en plus d'agences d'externalisation, des agences temporaires, des contractants, ce qui fait que souvent les salaires diffèrent à travail égal, nous avons déjà une législation qui garantissait un salaire égal à emploi égal, mais la législation en question était assez limitée. C'est pourquoi le gouvernement de Malte s'est fondé sur un modèle tripartite, il a consulté les employeurs et les syndicats afin de régler cette situation une fois pour toutes. Et je suis heureux de pouvoir vous transmettre que tant les travailleurs que les employeurs sont tombés d'accord et souscrivent maintenant à la législation proposée. À partir du 1 janvier 2025, tous les employés, quelles que soient leurs conditions d'emploi, recevront un salaire égal à travail égal et jouiront des mêmes conditions d'emploi que ceux qui sont employés de façon directe. En d'autres termes, si un travail d'agence temporaire des reçoit des conditions de travail moins favorables qu'un employé direct et bien des conditions plus favorables devront s'appliquer. Cette réforme entraîne aussi un autre changement significatif, à savoir l'octroi de licences pour des agences pour l'emploi, introduites en novembre 2023. Ceci requiert des agences d'externalisation qu'elles obtiennent une licence pour pouvoir exercer leurs activités. Les agences sans licence ne pourront pas par exemple faire venir des ressortissants d'États tiers à Malte, et ceux qui violent les lois relatives à l'emploi se verront leur licence abrogée. C'est ainsi que l'on veille à ce que les salariés ne payent pas les conséquences des infractions juridiques de leurs employeurs. Voilà deux éléments de réforme que nous avons introduits ces derniers mois et beaucoup d'autres exemples suivront. Le travail décent et des droits pour tous les salariés sont au cœur du programme de l'OIT. C'est une priorité que partage le gouvernement de Malte, nos syndicats, nos employeurs, tel que l'on le voit dans nos dernières mesures. Le monde est en mutation, nous ne pouvons pas rester dans la complaisance, nous devons aller beaucoup plus loin et étant donné qu'un grand nombre de défis sont mondiaux, et bien on peut passer, on doit passer par l'OIT pour trouver des réponses mondiales. Ensemble, nous avons le pouvoir de créer un avenir dans lequel tous les travailleurs, quelles que soient leurs circonstances, puissent jouir de l'égalité de traitement et d'opportunités. Continuons de faire valoir les valeurs de l'OIT et travaillons ensemble afin de construire un avenir de dignité, de respect, de justice dans le monde du travail. Parce qu'il ne s'agit pas d'aspiration, il faut traduire cela dans les actes. Ensemble, collectivement, nous aurons le pouvoir de créer un avenir où tout travailleur, quelles que soient ses circonstances, jouissent de l'égalité d'opportunités. Nous allons continuer de nous assurer du respect de ces valeurs de dignité, de respect, de

justice au lieu du travail, qui ne sont pas des aspirations mais qui doivent devenir des réalités pour tous. Je vous souhaite une bonne journée.

Mme Ewa Staworzynska

Employeur (États-Unis)

Excellences, Mesdames et Messieurs les délégués, il y a plus de 100 ans que l'OIT a été créé. Notre engagement conjoint vis-à-vis de la justice sociale est plus important que jamais. Aujourd'hui, les pays de par le monde sont toujours confrontés à des défis sociaux et économiques comme les inégalités, le manque d'accès à l'emploi et la croissance économique insuffisante. Il est donc important de reconnaître que le progrès a été dégagé, notamment au niveau des taux de pauvreté, sur le travail forcé, le travail des enfants. Nous avons de bonnes raisons d'être optimistes pour l'avenir. Pour garantir d'autres progrès, il faut que nous travaillions de concert pour parvenir à un monde où le travail décent règne et où l'on atteint les ODD. Il y a trois réflexions. D'abord, les nouvelles technologies, y compris l'intelligence artificielle, a le potentiel d'augmenter l'efficacité, de réduire certaines tâches, de réduire les incidents de santé et sécurité au travail, de permettre aux entreprises et aux travailleurs de passer plus de temps pour des tâches où les humains ont un avantage comparatif. L'innovation poussée par le secteur privé peut créer des opportunités d'emploi. Les nouvelles technologies ont le potentiel de faire avancer le développement, notamment sur le marché de l'emploi, et nous sommes encouragés par les opportunités devant nous si on les utilise à bon escient. Nous appelons les gouvernement à utiliser les technologies et à travailler avec le secteur privé pour optimiser l'impact sur le monde du travail. Deuxièmement, le rapport du directeur général précise et je cite « que le contrat social demande de plus en plus que toutes les entreprises suivent des pratiques de gouvernance ». Il est effectivement vrai qu'il y a une augmentation récente dans la législation sur la diligence due qui met l'accent sur les entreprises. Permettez-moi de souligner que les compagnies sont prêtes à le faire. Cela inclut notamment de travailler avec différentes parties prenantes. Mais ce n'est pas toujours approprié que d'impliquer les syndicats. Cela dépend des exigences au niveau national, du contexte national et du respect pour les lois en matière de concurrence. En outre, nous ne sommes pas sûrs qu'il faut des nouvelles normes sur de nouveaux sujets, comme cela a été présenté dans le rapport du directeur général. Il est important de souligner la responsabilité fondamentale que jouent les gouvernements. Nous pensons que. L'OIT peut avoir un rôle transformationnel si on met l'accent sur les activités de développement pour les États membres et la mise en œuvre effective des normes existantes. Comme cela a été souligné dans le rapport, les États membres doivent être responsables par rapport aux engagements qu'ils ont pris. L'OIT peut aider les États membres à mettre cela en pratique en renforçant les institutions nationales, en mettant en place les normes ratifiées. Troisièmement, une priorité pour les employeurs des États-Unis est de garantir un environnement propice aux entreprises au niveau des pays. Cela commence par mettre en place des politiques qui luttent contre les causes profondes des défis les plus importants aujourd'hui,

l'informalité, le manque de bonne gouvernance et le manque d'État de droit. En plus de surmonter ces questions structurelles et de renforcer la démocratie, les démocraties doivent promouvoir la démocratie, limiter la bureaucratie, et encourager les investissements. Un environnement propice pour les entreprises pousse à la création d'emplois et à l'innovation, mais cela permet également de renforcer la résilience. La pandémie de COVID-19 a été un excellent exemple de l'importance de cette résilience. La force de notre économie dépend de la force de notre environnement, c'est pour cela que c'est une bonne occasion pour que l'initiative sur la justice sociale utilise les bonnes pratiques de ce secteur et partage les histoires positives qui ont eu lieu dans les différents États membres. Avant de conclure, permettez-moi également d'appeler l'OIT à garantir le rôle que jouent les partenaires sociaux dans la préparation du deuxième sommet mondial du développement social et lors des négociations sur la déclaration finale. Comme ça a été mentionné, l'OIT a plus d'un siècle d'expérience pour faire entendre la voix des employeurs et des travailleurs et nous espérons que ce sommet sera un bon moment pour renforcer cette approche. Les employeurs des États-Unis sont prêts à faire de leur mieux pour garantir un résultat fructueux. Je vous remercie.

Mme Teresa Rodrigues Dias

Communauté des Pays de langue portugaise

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les membres du bureau, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs. Les ministres du Travail et des affaires sociales de la communauté des pays de langue portugaise se sont réunis le 11 juin 2024 et se sont mis d'accord sur la déclaration suivante, réaffirmant les objectifs de la CPLP tels que précisés dans sa déclaration constitutive, établissant l'engagement de renforcer la solidarité et la coopération entre eux et en nous s'engageant à vis-à-vis du bien-être de leurs peuples, s'engageant également vis-à-vis du plan stratégique 2030 dans l'intérêt de la coopération, soulignent les objectifs stratégiques de la constitution de l'OIT, tels qu'amendés en 1944 et en 2010, et conformément aux principes de la déclaration du centenaire et reconnaissant la nécessité de promouvoir le tripartisme et le dialogue social en gardant à l'esprit le renforcement de la déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, ajoutant ainsi un cinquième objectif sur le droit au travail, vise à soutenir le développement social inclusif et durable et le travail décent pour tous. Nous appelons à la reconnaissance du sommet et du programme de travail qui appelle pour la première fois à une transition juste et à de l'emploi de qualité conformément aux priorités établies au niveau international, en particulier par le biais du dialogue pour reconnaître les droits au travail. Un forum mondial a été convoqué pour le développement social qui aura lieu en 2025. Nous réaffirmons également l'importance du système de supervision du travail qui repose sur les principes d'impartialité, de justice et de tripartisme. Nous rappelons également les principes et engagements de la cinquième réunion des ministres du travail et des affaires sociales de la CPLP qui a eu lieu en 2023 en Angola, ainsi que la déclaration finale de la réunion extraordinaire des ministres du travail de la CPLP en avril 2024. Nous remercions également le dialogue qui a lieu entre l'OIT, qui demande l'ouverture de bureaux de pays pour

les pays qui ont le portugais comme langue officielle. Les pays ont ainsi la possibilité de décider des leçons apprises. Nous sommes ravis qu'un bureau de pays de l'OIT a été ouvert en Angola. Nous sommes ravis également de pouvoir travailler sur des affaires sociales dans nos pays et que l'on renouvelle l'engagement et le plan de lutte contre le travail des enfants de 2021 à 2025 et le programme 2023-2000 sur l'inspection sur le lieu de travail. Nous rappelons nos efforts dégagés afin de garantir la mise en pratique du programme de protection sociale de la CPLP. Nous avons également une initiative sur la justice sociale pour améliorer le travail décent et réaliser ainsi les objectifs de développement durable et consolider les engagements des pays de la CPLP pour que l'on approuve, par le conseil d'administration de l'OIT, les actions qui permettront de renforcer le rôle que joue la langue portugaise dans les réunions les plus pertinentes. Je vous remercie.

Mr Dol Prasad Aryal

Gouvernement (Népal)

Monsieur le Président, Excellences, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs, c'est un véritable honneur pour moi de prendre la parole devant cette 112^e session de la Conférence internationale du travail aujourd'hui. J'apporte avec moi les salutations et les meilleurs vœux du peuple du Népal pour que cette Conférence soit couronnée de succès. À cette Conférence, nous parlons de différentes questions, y compris la protection des travailleurs contre les effets du changement climatique et les dangers biologiques sur le lieu de travail. Nous représentons une nation qui est durement touchée par le changement climatique. Voilà pourquoi j'appelle les dirigeants du monde à réaliser l'urgence dans laquelle nous nous trouvons et la nécessité de réduire les impacts du changement climatique sur les populations et la planète. J'espère sincèrement et je crois qu'ensemble nous reconnaitrons la gravité de cette question et parviendront à un consensus sur des mesures d'atténuation efficaces. Le Népal va bientôt fêter six décennies d'affiliation à l'OIT et je voudrais donc saisir cette occasion pour affirmer à nouveau notre soutien sans faille vis-à-vis de la promotion de la justice sociale. Je remercie les États membres de l'OIT qui ont reconnu les efforts du Népal et l'ont élu au conseil d'administration. En tant que nation, nous entendons fermement l'appel pour un renouvellement du contrat social pour parvenir à la justice sociale. Nous comprenons les impératifs d'une meilleure intégration des politiques socio-économiques qui reconnaissent l'essence des relations de travail diverses. Monsieur le Président. Pour compléter cela, le ministère du Travail, de l'emploi et de la sécurité sociale a lancé un projet phare, le projet Shramadan, qui englobe l'essence des solutions que l'on peut apporter aux problèmes sur le marché du travail. Ce projet vise à fournir une solution complète pour les citoyens népalais. Une autre pierre angulaire de nos efforts est la formalisation des unités économiques et des travailleurs informels. De la même manière, un consensus tripartite a été atteint sur le plan visant à ratifier neuf conventions de l'OIT au Népal. Nous mettons actuellement l'accent sur la ratification de la convention 87 sur la liberté d'association, la convention 81 sur l'inspection du travail et le protocole de 2014 à la convention sur le travail forcé. Monsieur le Président, le Népal reconnaît l'importance de traduire la ratification en mise en œuvre progressive des normes

internationales du travail. Nous reconnaissons la recommandation qui vise à rechercher une assistance technique de la part de l'OIT, comme cela a été exprimé dans le rapport du comité d'experts sur l'application des conventions et des recommandations. En outre, nous collaborons étroitement avec l'OIT et avec d'autres agences des Nations Unies ainsi que l'Union européenne sur la convention numéro 111, grâce aux programmes des femmes autonomes, un Népal prospère. Monsieur le Président, le Népal a décidé de rejoindre la coalition mondiale pour la justice sociale. Notre président du Népal, Monsieur Ram Chandra Poudel, doit prendre la parole lors du forum d'inauguration de la coalition mondiale pour la justice sociale ici même à Genève, le 13 juin 2024. Avant de conclure, je j'invite chaleureusement chacun d'entre vous à prendre parti au conclave ministériel Shramadan que le Népal pense organiser vers la fin de 2024. Nous espérons accueillir bon nombre d'entre vous dans notre beau pays afin de débattre de nos progrès et collaborativement créer une feuille de route pour parvenir à une paix durable grâce à la justice sociale. Je pense que nous pouvons avoir de bons débats sur différentes questions liées au travail, notamment l'incidence du changement climatique lorsque nous nous réunirons au Népal. Je vous remercie de votre attention. Namaste.

Mr Elsadiq Kodi Gabreldar Ali

Travailleur (Soudan)

Au nom de Dieu, le Clément, le Miséricordieux, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, je vous salue et je prie que les bénédictions divines vous accompagnent. J'aimerais tout d'abord remercier l'OIT pour son rôle primordial pour traiter les questions du travail et des travailleurs, je vous remercie pour l'organisation de cette Conférence importante qui se penche sur les questions qui affectent les travailleurs dans tous les États membres. Nous nous félicitons du rapport de monsieur le président du conseil d'administration et directeur général intitulé « Vers un nouveau contrat social ». Nous insistons sur l'importance d'œuvrer à réaliser la justice sociale, conformément à la déclaration de la Philadelphie et il est important de garantir les droits fondamentaux au travail et la santé et la sécurité professionnelle. Il est important également d'insister sur le dialogue tripartite continu entre les mandants tripartites, les travailleurs, les gouvernements et les employeurs. Je me tiens devant vous aujourd'hui pour vous parler de la souffrance du peuple soudanais, réputé pour sa générosité, sa bonté et son amour pour la paix. Ce peuple a subi les affres de l'injustice et de la cruauté de la part de milices rebelles et de bandes armées. Ces milices ont massacré les civils, ils ont violé les femmes et ils ont utilisé les citoyens comme boucliers humains. Ils ont transformé les maisons et les hôpitaux en tranchées et en champs de bataille. Ils ont terrorisé les enfants, humiliés et menacé les hommes. Le peuple soudanais a subi une cruauté indicible aux mains de ces bandes armées. Les bureaux des syndicats des travailleurs au Soudan ont été pillés et détruits. Il s'agit là d'une destruction systématique de la part des forces rebelles. De même, ils ont détruit tous les aspects de la vie pratique et ouvrière. Plus de 850 usines ont été détruites et les travailleurs ont été déplacés, notamment dans le secteur libéral. Les institutions gouvernementales ont également été détruites. Suite à cela, plus de 22 mille commerçants ont perdu leur

capital. Ces statistiques concernent uniquement la province de Khartoum. Quant au reste des provinces, elle ploient également sous le joug de la violence infligée par ces milices, la cherté de vie et la flambée des prix, la rareté des ressources, et donc la rareté des ressources suite à l'extension de la guerre. Il est donc important, à notre avis, de dépêcher un comité de l'OIT pour évaluer les dégâts subis par le secteur du travail au Soudan. Mesdames et Messieurs, nous ne sommes pas ici aujourd'hui pour défendre l'État soudanais. Nous nous tenons devant vous aujourd'hui comme observateurs et comme représentants des mandants. Le gouvernement soudanais était engagé avant la guerre et pendant la guerre, a respecté pleinement les conventions internationales et les droits des travailleurs, notamment conformément à la convention 95. Mesdames et Messieurs en ce qui concerne le point à l'ordre du jour relatif à la protection contre les dangers biologiques ces dangers augmentent jour après jour suite au changement climatique et aux guerres. Il est important donc de sensibiliser la population quant au risque des dangers biologiques. Il est important de rester très vigilant quant à la propagation des épidémies et des problèmes de santé publique. Et nous assistons ici sur le rôle de certaines institutions académiques comme les universités qui mènent des recherches biologiques. Mesdames et Messieurs, j'espère que les recommandations et conclusions de cette Conférence vont prendre en considération la situation humanitaire désastreuse au Soudan. Nous espérons que vous allez apporter un soutien considérable aux travailleurs au Soudan et nous espérons également que vous allez vous tenir aux côtés de l'État soudanais pour qu'il puisse recouvrer sa souveraineté et pour qu'il puisse également protéger les le peuple soudanais contre les tentatives d'imposer un changement démographique et un déplacement forcé. Je vous remercie Monsieur le Président.

Mr Apostolos Xyrafis

Association internationale des Conseils économiques et sociaux et Institutions similaires

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs. Nous avons des réalisations communes et des défis communs dans notre quête pour la justice sociale, la quête de stabilité et de croissance. Au nom de l'AICESIS, l'association internationale de conseils économiques et sociaux et d'institutions similaires, j'exprime ma reconnaissance à l'OIT et pour son engagement pour le travail décent et la justice sociale au niveau mondial. Je suis fier de reconnaître qu'en 2023, l'AICESIS a été sous la présidence de Monsieur John Jacobs, président du conseil économique et social de Curaçao et il y a une délégation de Curaçao présente. Fondée en 1999, l'AICESIS, l'association internationale des conseils économiques et sociaux et d'institutions similaires est un réseau unique de plus de 70 pays. Notre organisation est une plateforme de dialogue, de consultation et de coopération entre les partenaires sociaux, les gouvernements et la société civile. Notre mission est de favoriser un développement inclusif et social en renforçant le rôle des conseils économiques et sociaux en tant que organe de dialogue au niveau national et aussi international. Dans le cadre des processus politiques, l'objectif de notre association est similaire à ceux de l'OIT. Un engagement pour les droits au travail, le dialogue social et une croissance

économique partagée. Il y a un accord de coopération entre l'OIT et l'AICESIS depuis 2012. Cet accord a permis de nombreuses initiatives communes dans le monde entier, des programmes de développement des capacités, des programmes d'évaluation de politiques pour renforcer les capacités des conseils économiques et sociaux nationaux, avec des recommandations sur le travail et les politiques économiques et sociales. Ce partenariat sur le multilatéralisme politique doit être renouvelé cette année. L'AICESIS a répondu à l'appel de l'OIT pour la justice sociale et est devenu un membre fier de la coalition pour la justice sociale. Cela contribue à notre engagement pour le développement inclusif. Permettez-moi d'insister, Mesdames et Messieurs, sur l'importance des alliés institutionnels pour le dialogue social, pour une participation démocratique, pour la facilitation de la bonne gouvernance, de la cohésion sociale et de la résilience économique à une époque de progrès technologiques rapides, de transformation démographique et de défis environnementaux. Les conseils économiques et sociaux sont des organes de dialogue et jouent donc un rôle essentiel dans la médiation pour que les voix de toutes les parties prenantes soient entendues. Dans cette quinte qui se prolonge sur de nombreuses années, et bien, les données empiriques ont montré que l'impact est positif du dialogue social mais le dialogue social n'est pas simple. Il y a des défis. Il y a de nombreuses inégalités sur le marché du travail, des inégalités entre les genres, des déséquilibres démographiques. Et notre volonté d'avancer ensemble est immuable, vous pouvez compter sur nous. Nous allons relever ces défis par le plaidoyer, le partage des connaissances et l'assistance technique avec nos membres du monde entier. Pour terminer, Monsieur le Président, Monsieur le Ministre July Moyo, permettez-moi de dire que ensemble, nous avons le pouvoir de construire un monde plus juste et plus équitable, je vous remercie.

Mr Charalambos Kyritsis

Fédération syndicale mondiale

Merci Monsieur le Président. Mesdames et Messieurs, chers collègues. Au moment où nous prononçons nos discours, le génocide des Palestiniens à Gaza par l'État israélien meurtrier continue sans relâche avec le soutien ou la tolérance des États-Unis, de l'Union européenne et leurs alliés. Au nom de 110 millions de membres du monde entier, nous demandons un cessez-le-feu immédiat, la justice et la liberté pour la Palestine par la création d'un État palestinien indépendant dans les frontières de 1967 avec Jérusalem est comme capitale. La recherche de la paix a un contenu spécifique pour nous. Elle s'oppose aux guerres impérialistes et soutient le droit de chaque peuple à choisir sa propre voie, sans intervention, sans sanction, sans blocus et sans guerre économique. Nous vivons une période où la crise du capitalisme est généralisée et s'approfondit. Les inégalités sociales, l'exploitation et la pauvreté se répandent de manière dramatique. Le coût important de la vie mine de manière brutale les niveaux de vie des travailleurs et des retraités. Les contrats individuels, les privatisations, les externalisations, le télétravail et la location de service ne sont que quelques-unes des méthodes utilisées pour déréglementer le travail et intensifier l'exploitation. Le droit de se syndiquer et d'engager des négociations collectives ainsi que le droit sacré à la grève sont sous attaque. Les travailleurs et les retraités n'acceptent pas passivement cette réalité. Ils résistent

aux attaques néolibérales, capitalistes, anti-travailleurs. Ils demandent que leurs besoins actuels soient satisfaits. Ils prennent conscience que seule la lutte peut changer leurs vies. Malheureusement, la réalité quotidienne très dure des travailleurs est très éloignée des slogans qui sonnent bien, si fréquents dans les déclarations prononcées à l'OIT. Cette année une nouvelle terminologie grandiloquente a été introduite dans le rapport du directeur général, un nouveau slogan dans un emballage scintillant, à savoir le nouveau contrat social. Mais les travailleurs ont besoin de mesures, de droits et non pas de slogans. La liberté syndicale doit être protégée et il faut garantir un emploi permanent et stable, réglementé par des contrats collectifs pour répondre aux besoins actuels. Mesdames et Messieurs, cette année, comme nous le savons toutes et tous, est une année électorale pour le conseil d'administration de l'OIT, mais ces élections sont-elles réellement démocratiques ? Garantissent elles un minimum de participation, de représentation et de pluralisme ? Non ! Absolument pas. Il est très clair que la représentation des travailleurs est monopolisée de manière systématique et que les opinions de centaines de millions de travailleurs représentés par la Fédération syndicale mondiale et d'autres organisations internationales sont marginalisées et ignorées. Évidemment, cette monopolisation de la représentation des travailleurs n'est pas un hasard. Elle convient au cercle dirigeant, elle les arrange, cela les arrange d'avoir des travailleurs représentés par des syndicats qui ont abandonné depuis longtemps la lutte des classes et qui ne remettent pas en question leur omnipotence. Cela leur convient de maintenir la pratique des deux poids deux mesures, et de prendre pour cible les pays comme Cuba, le Bélarus, la Syrie et bien d'autres qui ne veulent pas s'aligner sur leur plan géopolitique, tout alors même qu'ils dorlotent Israël et passe sous silence leurs propres pratiques anti-travailleurs. La FSM ne cessera pas la lutte et demandera une OIT véritablement représentative et pluraliste, avec des processus démocratiques et participatifs qui fonctionnent comme l'exige son rôle et les raisons qui ont mené à sa création. Mesdames et Messieurs, chers collègues, représentants des travailleurs, l'arme des travailleurs c'est la solidarité, l'internationalisme dans le monde entier. La FSM reste mobilisée pour ses valeurs, pour un monde sans guerre, sans intervention et impérialiste, sans exploitation et discrimination, où le travail est ou sera permanent, stable, réglementé et sûr. Je vous remercie.

Mr Kirill Buketov

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

Nous saluons le rapport du directeur général intitulé « Vers un nouveau contrat social ». Il commence par le constat que la justice sociale reste un impératif et une condition essentielle pour une paix universelle et durable, et nous sommes convaincus que le Myanmar devrait être l'un des pays prioritaires pour l'OIT. C'est un pays où le peuple lutte pour la justice et la paix sous une dictature militaire. Depuis le coup en 2021, notre union avec la Fédération mondiale des syndicats et UTC a soutenu les travailleurs du Myanmar par une campagne pour la restauration de la démocratie et la reconnaissance de du gouvernement d'unité nationale, y compris sa participation à la Conférence internationale du travail.

Malheureusement, le gouvernement d'unité nationale, GUN, n'est pas reconnu par le système des Nations Unies et sa délégation n'est pas accréditée à la CIT. L'Union internationale des travailleurs de l'alimentation est donc fière de prononcer ce discours au nom du gouvernement d'unité nationale. Ce gouvernement est né de la volonté du peuple, par des membres élus du parlement et des représentants de différents groupes ethniques, et qui incorporent, incarnent cette aspiration. C'est la voix authentique des travailleurs, des employeurs et de la société civile du Myanmar qui aspirent pour la démocratie, qui représentent leurs droits fondamentaux, y compris le droit à s'exprimer librement, à s'assembler pacifiquement et à travailler avec dignité. La junte militaire reste un tyran qui s'accroche au pouvoir par la peur. Des atrocités quotidiennes sont commises, y compris des violations des droits fondamentaux et au travail et des droits humains fondamentaux, la torture, la destruction de maisons, de villages, d'hôpitaux et de bâtiments religieux à travers des bombardements. Les dirigeants syndicaux sont confrontés à des arrestations, des emprisonnements injustes sur la base d'accusations inventées et des restrictions aux voyages à l'étranger. Les actions récentes, comme la mobilisation forcée et l'interdiction pour les citoyens masculins de travailler à l'étranger montre la suppression des droits fondamentaux et des libertés fondamentales au travail. La peur concerne aussi les lieux de travail où le nombre de violations est probablement bien plus élevé que les 212 cas locaux et les 357 cas étrangers documentés par le gouvernement d'unité nationale et son ministère du Travail depuis le coup de 2021. Ces chiffres montrent le peu d'égards de la junte pour le mécanisme d'investigation indépendant de l'OIT, et l'appel lancé par l'OIT pour mettre un terme à toutes les violations au Myanmar. Malgré les immenses défis, le gouvernement d'unité et son ministère du Travail restent engagés pour la défense des droits du travail, mais ce n'est qu'en démantelant le régime oppressif que le gouvernement d'unité pourra protéger les droits des citoyens et construire l'avenir auquel a droit le peuple du Myanmar. Le peuple ne peut pas attendre la résolution récente de l'ONU qui étend le rapport le mandat du rapporteur spécial, montre l'urgence d'une réponse unifiée, conjointe. Notre organisation appelle tous les membres de l'OIT à reconnaître la gravité de la situation et à soutenir une action immédiate lors de cette Conférence. C'est maintenant qu'il faut agir, et nous voudrions exhorter l'OIT et ses États membres à renforcer la collaboration avec le gouvernement d'unité, soutenir le mouvement démocratique et le peuple du Myanmar dans sa lutte pour la liberté, reconnaître le gouvernement d'unité sans plus de retard et garantir que le gouvernement d'unité soit accrédité pour la 113^e CIT, forcer la junte à assumer ses responsabilités, mettre un terme à la mobilisation forcée, aux abus de droits humains et la suppression de la démocratie, utiliser tous les mécanismes de l'OIT, en particulier l'article 33 de la constitution pour garantir le respect des normes internationales du travail. Le gouvernement d'unité est prêt à collaborer avec l'OIT et avec ses États membres pour construire un Myanmar démocratique et fédéral qui respecte et défend la dignité de ses citoyens. La Fédération et les unions, les syndicats du monde soutiennent cet appel. Je vous remercie.

Mr Bachir Hakem

Union internationale des syndicats des pensionnés et retraités

Monsieur le Directeur, Mesdames et Messieurs, chers camarades, je me présente à vous comme secrétaire d'organisation de l'Union internationale des syndicats des pensionnés et retraités de la Fédération syndicale mondiale, la seule organisation syndicale internationale de pensionnés et de retraités dans le monde. Je débute mon court discours en condamnant vivement le génocide et les crimes de guerre contre l'humanité perpétrés par l'entité sioniste, et je signale que dans le discours d'ouverture de cette 112^e Conférence internationale du travail, ce génocide a été inacceptablement qualifié de conflit. Les membres de l'Union internationale des syndicats, des pensionnés et retraités qui luttent pour la paix dans au monde, expriment leur solidarité envers tous les peuples du monde afin de mettre un terme à ce génocide et de condamner les auteurs de ces actes barbares et de terreur, ainsi que ceux, spécialement les États-Unis, l'Union européenne et le Royaume-Uni qui continuent d'armer l'entité sioniste. De nos jours, plus de 30 pour cent des électeurs à l'échelle mondiale sont des pensionnés et retraités. Malgré cette réalité, nos mots sont souvent négligés et nos préoccupations ignorées. Notre organisation ne cesse de se développer, comme en témoigne notre récent troisième congrès qui s'est tenu à Athènes en Grèce, du 14 au 18 avril 2024. Cette croissance a été enregistrée malgré l'attaque contre notre Union par certains consulats qui ont refusé les visas à plus de 35 pour cent des participants. Actuellement, nous constatons une diminution des droits syndicaux à cause de nouvelles réformes mis en mise en place par les gouvernements pro-capitalistes, en contradiction avec les conventions signées avec l'OIT, réformes contre lesquelles les syndicats de la CSI ne luttent pas. Nous sommes ici à cette Conférence internationale du travail dans le but de rappeler à tous les États membres leur obligation est dénoncer ces violations par eux et par les entrepreneurs. Nous exigeons au gouvernement du Pérou, et plus particulièrement à son ministre du Travail et de la promotion de l'emploi, de respecter la convention 102 de l'OIT et d'obliger les entrepreneurs et l'État à contribuer à la capacité financière de l'Office national des pensions, ONP, à la création d'une nouvelle structure tripartite et à une hausse générale des retraites. Aujourd'hui, les pensionnés et les retraités rencontrent de graves difficultés en raison de la baisse de leur pouvoir d'achat et de l'augmentation des prix de tous les produits et spécialement ceux des médicaments qui varient d'un pays à l'autre. Ainsi, notre Union a lancé une enquête dans tous les pays du monde pour identifier les médicaments les plus utilisés et comparer leurs prix et dénoncer les multinationales des médicaments. Un même médicament peut coûter 10 fois plus cher en changeant de pays. La liberté d'expression, le droit de former les syndicats, le droit de grève et la liberté de manifestation ne sont pas respectés. Ainsi, les retraités cherchent à se former en tant que syndiqués, car leurs difficultés diffèrent de celle des employés. Malheureusement, ce droit est injustement refusé dans certains pays et notre présence est cruciale pour assurer la liberté de formation des syndicats pour les retraités, les étudiants et les chômeurs à travers le monde. Nous sollicitons l'aide de l'OIT pour assurer ce droit. L'US des pensionnés de la FSM, appelle l'OIT et les syndicats présents ici à s'associer aux revendications essentielles concernant une vie digne pour tous les retraités du monde notamment les droits et libertés syndicales, le droit des pensionnés et des retraités, comme tous les salariés, à créer leur propre syndicat pour se défendre. Regrouper et consolider les fonds de pension publiques au lieu de les privatiser, récupérer les 60 ans comme âge pour

passer à la retraite, pension de retraite égale au meilleur salaire, annuler la discrimination des femmes, la totale gratuité de la santé et des médicaments, dénonciation des multinationales pharmaceutiques. Ces revendications dans tous les pays du monde démontrent l'importance de la reconnaissance internationale des syndicats de retraite, et ces revendications vont centrer la neuvième journée mondiale de lutte des retraités que notre US déjà convoqué autour du premier octobre, comme chaque année. Vive la lutte des retraités pour une vie digne. Vive la Fédération syndicale mondiale. Vive la Palestine. Et comme dans mon pays, l'Algérie, il y a un slogan que les Palestiniens et tout le monde connaît, [foreign 03.46.02] opprimé ou opprimante. Nous sommes avec la Palestine et la Palestine n'a jamais été opprimante, merci.

Mr Michel Celi Vegas

Centre d'échange et de coopération en Amérique latine

Mesdames et Messieurs les représentants, au nom du centre d'échange et de coopération en Amérique latine, organisation internationale avec un statut consultatif auprès de l'ECOSOC, la CNUCED et l'OMPI, je vous salue cordialement et je félicite le président de cette assemblée. Le rapport du directeur général « Vers un nouveau contrat social » considère les circonstances pour avancer avec l'aide de l'OIT vers des sociétés plus justes et avec des opportunités de travail décent. Cette Conférence est une bonne occasion pour proposer des alternatives en 2025, année de la célébration du deuxième sommet mondial sur le développement social dans le cadre des Nations Unies. Le contrat social implique la responsabilité collective exprimée en normes institutionnelles et dans des politiques gouvernementales destinées à mettre en pratique les principes de la déclaration de Philadelphie qui signale que tous les êtres humains sans distinction de race, de croyances ou de sexe ont le droit à poursuivre leur bien-être matériel et leur développement spirituel dans des conditions de liberté et de dignité, de sécurité économique et d'égalité de chances. Mesdames et Messieurs les représentants, qu'est-ce que cela signifie que de renouveler le contrat social ? Et bien cela signifie d'adapter les normes, les politiques et les institutions à l'évolution du contexte mondial, en préservant à la fois le principe de l'OIT selon lequel le travail n'est pas une marchandise et en garantissant le tripartisme et le dialogue social. Mais qu'est-ce que cela implique, ce contrat social ? Et bien, en premier lieu, le respect des droits humains, en insistant sur le fait que le travail des enfants, le travail forcé et les avantages illicites des groupes au pouvoir devraient être atténués et/ou éliminés pour réduire la pauvreté. En second lieu, la gouvernance doit être inclusive et efficace, comme l'a été la déclaration de l'OIT concernant les principes et droits fondamentaux au travail de 1998, dans sa version amendée en 2020 qui a parlé du renouvellement du contrat social sur la base du dialogue social tripartite à l'OIT. En troisième lieu, le contrat social doit inclure la dimension environnementale et une transition juste, comme cela est prévu par l'accord de Paris de la conférence des Nations Unies sur le changement climatique de 2023. Il convient d'adopter des critères pour une transition juste de la main d'œuvre, la création de travail décent et d'emplois de qualité en tenant compte du dialogue social et des droits professionnels. En quatrième lieu, le contrat social doit permettre une proportion juste des fruits du

progrès. En effet, les avantages de la productivité devraient avoir pour objectif une redistribution égalitaire des recettes entre les facteurs de production. En cinquième lieu, le contrat social doit garantir une protection adéquate des travailleurs en préservant les valeurs permettant de préserver la dignité inhérente à toutes les personnes, comme cela est établi dans la déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail de 2019, promouvant ainsi un programme transformateur en matière d'égalité de genre. Sixièmement, le contrat social doit promouvoir la démocratie dans les actions des organisations d'employeurs et de travailleurs pour renforcer l'adoption de mesures démocratiques en faveur de la majorité des travailleurs tout en promouvant le travail décent et en établissant un environnement sûr. Nous devons nous rappeler que chaque année, près de 3 millions de travailleurs meurent à cause de maladies et d'accidents liés à leur travail, ce qui représente une augmentation de plus de 5 pour cent par rapport à 2015. Septièmement, le contrat social doit garantir l'accès aux services essentiels de la protection sociale grâce à des systèmes de sécurité sociale qui tiennent compte des différentes étapes de la vie du travailleur. Et enfin, le contrat social doit envisager des normes qui répondent à l'évolution d'un monde du travail en transformation permanente. Mesdames et Messieurs les représentants, le nouveau contrat social doit faire face à de nombreux défis qui découlent de la technologie, des migrations forcées dans les zones de conflits, des changements climatiques, de l'intelligence artificielle, notamment. Les régulations établies dans les conventions internationales, dans les législations nationales et dans les accords de contrat social bâtis grâce au dialogue social et au tripartisme devront se poursuivre. Il manque la volonté politique pour faire face aux problèmes qui découlent de la mondialisation économique. Dans une société interdépendante avec des gouvernements qui sont prêts à faire des compromis politiques et financiers des institutions fragiles avec des classes politiques fragmentées, l'intervention des organisations non gouvernementales pourrait être le moteur pour que les droits acquis des travailleurs puissent se préserver et pour pouvoir avancer dans la construction d'un nouveau contrat social, je vous remercie.

Mr Arezki Mezhoud

Organisation de l'unité syndicale africaine

Monsieur le Président et membres du bureau, honorable assistance, en cette honorable occasion, j'ai le plaisir de saluer les distingués participants et tous ceux qui suivent à distance les travaux de cette session. Je ne peux également manquer de féliciter les membres élus pour la gestion des travaux de cette session, en l'occurrence Monsieur le Président et ses adjoints. Également, je félicite les élus au conseil d'administration pour un nouveau mandat, et je leur souhaite plein succès. Cette session se tient dans un contexte sensible, complexe et tendu. Le monde qui sort d'une crise sanitaire qui a violemment percuté l'économie mondiale avec ses conséquences malheureuses et douloureuses, se heurte encore une fois à d'autres défis qui ne peuvent nous laisser indifférents. Je trouve suffisamment d'arguments et d'éléments pertinents dans votre rapport, Monsieur le Directeur général, qui me donnent la conviction de vous féliciter pour les efforts louables que vous avez fournis afin de renforcer le rôle de cette organisation que vous dirigez avec efficacité.

et clairvoyance. Vous avez mis d'ailleurs l'accent sur l'élément central qui est à l'origine de tous les malheurs que vit la communauté humaine, celui de la justice sociale qui demeure une aspiration morale de tous ceux qui en subissent les conséquences de son absence au quotidien et une exigence pour un monde de paix durable et de prospérité pour tous. C'est dans cette perspective que l'Organisation de l'unité syndicale africaine a rejoint la coalition mondiale pour la justice sociale, car elle présente une plateforme qui, sans doute, contribuera à la réalisation des objectifs de développement durable 2030 et les aspirations de l'agenda de développement 2063 de l'Union africaine. Notre continent fait aujourd'hui face à d'énormes défis qui se mettent au travers du processus de développement et de la transformation de l'Afrique, les conflits, l'insécurité, le changement climatique, le déficit de gouvernance, la transformation de la nature de l'emploi, l'instabilité politique et les tensions géopolitiques sont des facteurs qui obstruent la voie du développement inclusif et juste. La persistance de cette situation n'engendrera que plus de pauvreté, d'inégalités, de déficit de travail décent et de désespoir qui pousse les jeunes Africains à se jeter dans l'inconnu et à mettre en péril leur vie avec l'illusion de trouver ailleurs un statut de vie meilleure. Dans un monde inégal, déséquilibré, fondé sur l'hégémonisme et la domination du plus fort, la situation se complique davantage pour les pays en développement et accentue leur vulnérabilité, d'où la nécessité absolue de l'émergence d'un monde multipolaire qui repose sur le respect mutuel, la coopération gagnant-gagnant, un monde où règne réellement la justice sociale et la paix. Rien n'est fatal. Le changement est possible grâce à une vision globale définie par les acteurs principaux de la société dans un environnement de démocratie, et de respect des droits, la non-ingérence, le respect de la souveraineté des peuples et de leurs États. La voie vers l'Afrique dont nous rêvons est possible et s'ouvrira. Étant le cœur du problème, le développement économique fondé sur l'homme et la garantie des droits demeure indubitablement le seul moyen pour l'émancipation sociale des travailleurs africains est l'éradication de tous les phénomènes qui les condamnent à la pauvreté, à la pauvreté et à la misère sociale. Du fait de sa nature tripartite, l'OIT peut jouer un rôle important pour la réalisation d'un monde tel que présenté dans sa constitution et la déclaration de Philadelphie. La montée des extrémismes, le bouleversement de l'emploi, l'offensive libérale sur les acquis et les droits fondamentaux, la prolifération des foyers de tension en Afrique et au Moyen-Orient nous préoccupent sérieusement quant à l'avenir et leur impact sur la paix et la situation des travailleurs qui en payent souvent le prix le plus lourd. Enfin, je ne peux conclure mon allocution sans renouveler la solidarité des travailleurs africains avec la population de Gaza, les travailleurs et le peuple palestinien ciblés par un plan génocidaire, appelons à un cessez le feu immédiat et l'arrêt des massacres. Ils joignent également leur voix à toutes celles et tous ceux dans le monde qui soutient le peuple palestinien dans son combat pour un État indépendant et souverain. Notre soutien va également à nos frères et sœurs au Soudan, en Libye et toutes les zones affectées par les conflits et l'insécurité dans le continent africain. Je souhaite plein succès à notre conférence. Merci à toutes et à tous.

Mr Fabian Jose Caballero Vergara

Union latino-américaine des travailleurs municipaux

L'Union latino-américaine des travailleurs municipaux, ULATmun, existe depuis 30 ans et promeut l'articulation intégrale et régionale des travailleurs municipaux du continent avec des objectifs communs et nous réfléchissons sur l'état actuel de lutte du syndicalisme municipal aidant chacun de nos pays. Au cours de toutes ces années, ULATmun a souligné que les droits du travail et les services municipaux sont des questions totalement compatibles et qu'ensemble cela permet de garantir un accès universel des citoyens à tous les services de l'État de manière générale et de répondre aux besoins sur les différents territoires grâce aux municipalités. D'après nous, le municipalisme contribue à bâtir des sociétés justes, démocratiques et intégrées en évitant la privatisation ou la concession des services municipaux. Il est possible de constater que la réalité de l'ensemble des travailleurs et travailleuses municipaux en Amérique latine et dans les Caraïbes, sauf exception, n'a pas suffisamment de protagonisme dans le développement de nos pays alors que nous jouons un rôle important pour différents problèmes sociaux. Les structures municipales de nos sociétés ne disposent pas suffisamment d'importance stratégique en ce qui concerne le service direct que nous apportons à nos peuples. Ce sont des institutions de premier plan pour le développement communal avec un lien direct avec la population qui sont toujours orientées et mises en second plan dans la structure de l'État. Nous n'avons pas suffisamment de financement efficace et stratégique pour le développement communal. De manière générale, nous ne disposons pas des ressources économiques infrastructurelles et des capacités pour absorber et résoudre la demande des populations qui ont besoin de réponses face à leurs besoins. Nous sommes sous pression du système économique néolibéral et nous ne parvenons pas à résoudre la pauvreté et la marginalité et la situation dans laquelle se trouvent nos sociétés et qui s'aggravent avec l'impact des migrations et de la concentration des populations dans les grandes villes. Face à cette situation, les municipalités, et donc les travailleurs municipaux, ne disposent pas de conditions de travail dignes, optimales et efficaces. Ce problème de structure municipale faible touche également les organisations syndicales du point de vue de leur inclusion dans la recherche d'améliorations et de solutions. Dans de nombreux cas, il n'existe pas d'organisation légale qui permettent de promouvoir et garantir le droit à la négociation collective et à la grève dans les municipalités. C'est d'ailleurs le cas au Chili, ce qui complique la situation pour les travailleurs et travailleuses municipales qui n'ont pas suffisamment de droits en cas de crise économique et d'inflation ou de conjoncture politique comme dans le cas de l'Argentine, et qui transfère les coûts sur les travailleurs. La corruption de ceux qui dirigent les municipalités, la concentration de la richesse, la pauvreté, le manque de services et de droits, le manque de certitude politique, juridique et organisationnelle sont des réalités qui touchent durement les municipalités en reproduisant d'énormes inégalités sociales dans nos pays. Dans le cas de la sécurité sociale des travailleurs municipaux du Chili, les municipalités concentrent une dette de cotisations qui représente 500 millions de dollars et une dette pour non-paiement des crédits sociaux des caisses de compensation qui représente 3 millions de dollars. Dans les deux cas, il s'agit d'un enrichissement illicite de la part de nos employeurs, les

municipalités. Et cette situation est encore aggravée par la promotion d'une réforme du gouvernement actuel qui n'envisage pas d'empêcher ce genre de pratique. Toute conquête sociale ou économique des travailleurs de manière générale et des travailleurs municipaux en particulier, impacte de manière positive l'ensemble de nos peuples. Mais il existe des asymétries dans le financement, dans les modèles et dans les structures municipales, les droits professionnels et économiques, les garanties politiques et démocratiques auxquels il faut faire face de manière solidaire, unitaire et avec des propositions et projets propres. Il est nécessaire de consolider et renforcer la perspective de lutte syndicale pour la démocratisation des budgets nationaux qui tiennent compte des municipalités comme des structures de premier plan, en les finançant de manière stratégique et en évitant de financer les organes communaux avec simplement ce qui reste. Il faut également démocratiser les municipalités avec un nouveau modèle de gestion démocratique dans laquelle participent les travailleurs et les peuples de manière contraignante. C'est de notre devoir d'encourager la construction de nouvelles municipalités avec une indépendance, autonomie et de transférer le pouvoir aux communes. Il faut travailler, encourager un nouveau modèle de relations professionnelles qui garantit, promeut et protège les droits des travailleurs municipaux en tenant comme base les conventions de l'Organisation internationale du travail, et nous présenterons d'ailleurs notre vision et notre proposition pour pouvoir continuer à défendre les droits dont nous devrions jouir grâce à l'énorme contribution que nous apportons à nos peuples. La réalité en Amérique latine et aux Caraïbes a des différences dans chaque pays du continent, mais il existe des points communs qui donnent une identité aux travailleurs municipaux. Nous partageons un projet continental commun face à l'intégration économique, mais certains acteurs de nos sociétés, comme les entreprises, les gouvernements et les partis, ne considèrent pas l'intérêt de nos travailleurs, et ils ne nous laissent pas nous associer, ils nous excluent. Nous voulons promouvoir un projet d'intégration continental qui vienne de nos propres aspirations et qui vont à l'encontre des projets d'intégration qui visent plutôt à la privatisation, à la concentration de la richesse et à l'exploitation de nos droits. Mesdames et Messieurs, il n'y aura pas de meilleure société s'il n'y a pas un meilleur État et il n'y aura pas un État meilleur s'il n'y a pas des municipalités meilleures. Je vous remercie.

Mr July Moyo

Vice-président gouvernement (Zimbabwe)

Merci beaucoup. Nous avons maintenant terminé la liste des orateurs de cette séance. Je vous remercie toutes et tous de votre contribution à nos travaux de cet après-midi. La séance est maintenant close.

► Mercredi, 12 June 2024

Mr Alexei Buzu

Président (République de Moldova)

Bonjour Mesdames et Messieurs, j'ai le plaisir d'ouvrir la séance plénière de la 112^e CIT. Ce matin comme cet après-midi, nous allons poursuivre notre débat général sur les rapports des présidents du conseil d'administration ainsi que du Directeur général. Nous allons suivre la liste des orateurs affichés à l'écran. Je voudrais aussi vous rappeler qu'aujourd'hui, pendant la pause déjeuner, la Conférence célébrera la Journée internationale de lutte contre le travail des enfants. Cette cérémonie se tiendra de 13 heures 30 à 14 heures 45 en salle 20, et cette année, cette activité suivra le slogan « Respectons nos engagements, mettons un terme au travail des enfants » et la célébration de cette année marquera le 25^e anniversaire de l'adoption de la convention sur les pires formes de travail des enfants en 1999, la convention 182, et ce sera aussi l'occasion pour les mandants tripartites de débattre des progrès, et des difficultés rencontrés pour ce qui est de l'élimination du travail des enfants. Je vous encourage tous à participer à cette réunion. Avant d'entamer notre réunion, je vous rappelle que conformément aux arrangements passés au début de notre session, pour ce qui est des modalités à suivre pour la séance spéciale consacrée à la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés, l'annexe du rapport du Directeur général a été débattue lors de cette séance spéciale le 6 juin dernier. Je vous encourage donc à faire porter vos interventions sur les rapports 1A, 1B et 1C, et je vous en remercie. Je voudrais. Je voudrais également rappeler les principes que nous suivons dans cette discussion, évoqués hier par le président de la Conférence, à savoir, premièrement, pour ce qui est de l'utilisation d'un langage parlementaire, j'invite tous ceux qui prendront la parole en plénière à le faire dans un esprit d'ouverture et de dignité comme il convient pour cet organe international de très haut niveau, en matière de questions portant sur les affaires sociales et de travail. La liberté d'expression est la marque vitale de l'OIT et pour exercer cette liberté dans un esprit de respect mutuel, il est essentiel que tous les délégués respectent la procédure acceptée, usent de termes dits parlementaires, abordent seulement les questions en discussion et évitent d'aborder d'autres questions qui seraient hors sujet. Le respect de ces principes est indispensable si nous voulons travailler de manière efficace et couronnée de succès. Deuxièmement, pour ce qui est de l'heure de début des séances plénières, les membres du bureau sont tout à fait d'accord pour commencer tout à fait à l'heure les séances plénières. Ce n'est que de cette façon que nous pouvons terminer nos débats dans l'horaire imparti. Je compte sur vous pour rendre cela possible. Troisièmement, je voudrais aussi évoquer la question de la durée des interventions en plénière. Vous savez certainement que la durée des interventions est limitée par le règlement de la Conférence à cinq minutes. Je répète, cinq minutes. Cette limite de temps sera appliquée strictement, il vous est donc très recommandé de réduire au minimum les formules de politesse. C'est notre responsabilité collective de respecter les horaires, et pour assurer la transparence, vous verrez un chronomètre s'afficher à l'écran lors de toutes vos interventions. Et

enfin, pour ce qui est des motions d'ordre et des droits de réponse, les délégués qui demandent une motion d'ordre ou qui souhaitent exercer un droit de réponse en plénière ne doivent pas pour cela interrompre les travaux. Il suffit qu'ils lèvent la pancarte de leur pays. Un membre du personnel de la salle les contactera et prendra note de leur demande. Et en cas de droit de réponse, je vous prie d'informer le préposé à la salle de l'intervention à l'égard de laquelle vous demandez l'exercice d'un droit de réponse. Je vous rappelle que ce droit de réponse doit porter seulement sur le sujet évoqué. Il ne doit pas dépasser deux minutes et doit être exprimé en termes respectueux et parlementaires. Il n'est pas d'usage à l'OIT d'autoriser une réponse au droit de réponse. Et enfin, je vous prie tous de réduire au minimum le bruit dans la salle. Si vous devez répondre au téléphone, veuillez le faire en dehors de la salle. Soyons courtois envers tous les intervenants que nous entendrons aujourd'hui. Sans plus tarder, nous allons passer à la liste des orateurs prévue pour ce matin. Je donne tout d'abord la parole à Monsieur Laguesma, ministre du Travail et de l'emploi des Philippines. Monsieur, je vous en prie.

Mr Bienvenido Laguesma

Gouvernement (Philippines)

Excellences, Mesdames et Messieurs, au nom du gouvernement de la République des Philippines, nous félicitons le président, son excellence Monsieur Alexei Buzu, ainsi que les vice-présidents de leur élection à la direction de la 112^e session de la CIT. Nous remercions le Directeur général, son excellence Mr Gilbert Hounbo de son rapport bien pesé et de son appel à un nouveau contrat social. Monsieur le Président, je me prononce aujourd'hui devant la Conférence alors que notre nation célèbre le 126^e anniversaire de son indépendance, et alors que la communauté internationale célèbre la 22^e Journée mondiale de lutte contre le travail des enfants. Nous saisissons cette occasion pour réfléchir ensemble à la façon d'assurer la promotion et la protection du bien-être de notre population, particulièrement nos enfants, unis aux côtés de la communauté internationale à la recherche de la liberté syndicale et de la justice sociale pour tous. Le rapport évoque le contrat social qui détermine ce que fait une société au niveau collectif. Cela sert la justice sociale, le développement inclusif et le travail décent. En même temps ? Ces genres de contrats doivent être stables et suivre les valeurs inscrites dans les normes internationales de travail ainsi que dans les systèmes internationaux les mettant en effet. De même, ces contrats doivent être dynamiques, permettre des négociations de temps à autre, surtout en période de transformation et c'est justement dans ce monde que nous nous trouvons aujourd'hui, alors que nous parlons de danger biologique et que nous voulons étendre les frontières de nos contrats sociaux. Aux Philippines, sous la direction du président Ferdinand Marcos junior, nous avons un plan de développement philippin pour la période 2023-2028. Il suit l'agenda de développement des Nations Unies à l'horizon 2030. Ce plan vise à créer un environnement politique ouvert et juste qui permette de créer des emplois décents, de qualité et verts, de relever les niveaux de revenus et de mettre en place une société forte, stable, sûre et prospère pour tous. Aux côtés de ce plan, nous avons aussi un plan pour l'emploi et le travail, adopté par les partenaires tripartites dans le cadre du programme de travail décent des Philippines. Ce plan

accorde la priorité à la promotion de l'emploi et au développement des ressources humaines, au respect des droits au travail et à l'inclusion sociale. Ce plan comprend des feuilles de route destinées à mettre en œuvre la loi sur les emplois verts et permettre une juste transition, la formation professionnelle, le recyclage, insistant sur l'informatique, les capacités d'innovation, le renforcement de la productivité, surtout pour les TPME et aussi dans le secteur agricole. Il s'agit aussi de renforcer les institutions, de promouvoir et de protéger la liberté syndicale et les possibilités de négociations collectives, tout en protégeant le droit au travail et l'inspection du travail. En outre, nous avons adopté récemment une loi qui crée un mécanisme de coordination destiné à assurer un gouvernement cohérent et une approche englobant toute la société, dans l'application des programmes et stratégies définis dans nos plans concernant l'emploi et le travail. Ce mécanisme permettra de mobiliser des ressources pour le secteur prioritaire. Les Philippines sont l'un des 15 pays faisant l'objet de l'accélérateur mondial des Nations Unies en matière d'emploi et de protection sociale, en vue d'une juste transition et à ce titre, nous espérons pouvoir mieux mobiliser les ressources et accéder à la coopération technique internationale, aux côtés des partenaires internationaux de développement. Monsieur le Président, un nouveau contrat social ne se trouve pas dans un seul document, mais plutôt dans les diverses couches de politiques, plans et programmes mises en œuvre au niveau des pays, compte tenu de leurs circonstances propres. Cela est complété par des actions régionales et internationales, inspirés par les valeurs et inspirations de notre humanité commune. Les Philippines s'engagent à continuer d'œuvrer aux côtés de l'OIT et des États membres pour renouveler le contrat social, notamment dans les domaines suivants. D'abord, renforcer la coordination aux différents niveaux des programmes et mesures pris au niveau mondial et régional et national. Deuxièmement, le partage des connaissances, grâce à des réseaux destinés à moderniser les cadres institutionnels et assurer l'avenir du travail. Trois, mobiliser des ressources de façon à veiller à ce que le développement se fasse de façon équilibrée, équitable et juste pour tous, et quatrièmement, nous voulons renforcer les institutions démocratiques de gouvernance, et renforcer constamment les capacités des partenaires tripartites pour qu'ils participent à ce dialogue de manière responsable, constructive, sincère et respectueuse. En conclusion, Monsieur le Président, nous saisissons cette occasion pour exprimer toute notre sincère reconnaissance à l'OIT de sa coopération et de son appui continu envers les Philippines pour la mise au point de notre plan concernant l'emploi et le travail et d'autres initiatives concernant notre développement. Merci beaucoup Monsieur le Président.

Mr Jesús Gallego García

Travailleur (Espagne)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs. Il est évident que les modèles économiques actuels ne garantissent pas le bien être général. C'est ce que dit d'ailleurs le Directeur général qui présente un brillant rapport sur le contexte social actuel alors qu'il propose un nouveau contrat social. Nous sommes d'accord avec lui pour considérer que face aux inégalités, au changement climatique, au changement technologique et à la mondialisation, nous devons utiliser ces

éléments pour notre analyse. Ces questions et d'autres se présentent dans le contexte de l'espace de prise de décision et de conception des politiques qui affectent non seulement les conditions de vie et les droits des travailleuses et des travailleurs que je représente ici, mais aussi la démocratie elle-même dont les institutions sont défigurées où vidées de leur contenu puisqu'elles sont captées par les intérêts des entreprises, donc une minorité sociale. De même, les pires politiques rétrogrades et peu solidaires progressent partout dans le monde. En Espagne ainsi, dans la région de Castille et Léon, le gouvernement de coalition de droite et d'ultra droite attaque constamment les mécanismes de dialogue social, qu'il a fallu mettre au point pendant des dizaines d'années et il ne respecte pas les accords pour le dialogue social. Il élimine les mécanismes de règlement des différends et fait obstacle au droits constitutionnels fondamentaux. C'est une situation décrite par l'OIT comme étant grave et entraînant un préjudice pour le dialogue social, et le Directeur général l'a qualifiée de préoccupante et grave, mais face à ce modèle au niveau national, nous avons d'innombrables exemples de négociations collectives qui permettent d'améliorer les conditions de vie et de travail en enrichissant les personnes et renforçant la démocratie. Mais ici même à l'OIT, de puissants acteurs entrepreneuriaux et des gouvernements prétendent imposer leurs intérêts au détriment du bien-être commun, du dialogue social et de la vraie négociation et de la démocratie. C'est avec inquiétude que nous observons que depuis un peu plus de 10 ans, elle augmente les difficultés qui empêchent les progrès du cadre normatif du système de contrôle. Malheureusement, les employeurs et les gouvernements chaque année rendent plus difficile le fonctionnement de l'OIT. C'est vrai aussi pour les droits fondamentaux, par exemple le droit de grève qui avait été accordé consensuellement pendant des dizaines d'années et qui fait partie des droits fondamentaux des travailleurs. Mais l'OIT continue de faire la preuve de l'importance de son travail. Elle lutte contre la violence, le harcèlement, favorise la transition, s'occupe du travail en plateforme et parle d'un nouveau contrat social. Nous ne permettrons pas que cet ordre du jour soit vidé par ceux qui défendent les privilèges d'une minorité. La principale menace sur notre monde, c'est ce qui empêche les progrès sociaux et démocratiques. C'est pourquoi il est essentiel de défendre l'OIT qui permet le dialogue et le tripartisme. Mesdames et Messieurs, la garantie d'un monde sans guerre est essentielle pour permettre tout développement social. La justice sociale est la garantie d'un monde de paix. La guerre, n'importe quelle guerre, c'est la classe ouvrière qui la subit le plus et je voudrais particulièrement souligner le génocide en Palestine, qui est exercé de façon aveugle et illégale par le gouvernement ultra-conservateur d'Israël. Il s'agit là d'une violation planifiée et systématique des droits de l'homme, et cela doit être examiné dans le contexte approprié. Les travailleuses et travailleurs d'Espagne demande un cessez le feu immédiat pour ce conflit et tout autre conflit dans le monde. Il faut renforcer le dialogue tripartite à l'OIT et dans d'autres espaces multilatéraux, c'est une tâche essentielle pour que le nouveau contrat social reposant sur les piliers de paix, démocratie, justice sociale, non-discrimination et durabilité de l'environnement deviennent réalité. Merci beaucoup.

Mme Simona Bucura-Oprescu

Gouvernement (Roumanie)

Je suis fière de prendre la parole devant la plénière de la Conférence internationale du travail. Monsieur le Président, je vous félicite pour cette nomination très importante et je vous souhaite tout le meilleur pour votre mandat. Je voudrais transmettre mes meilleurs vœux au Directeur général et à toute l'équipe de l'OIT, le féliciter d'avoir préparé un rapport complet et organisé la Conférence. Le contrat social est un produit de la démocratie et elle-même est une reconnaissance des responsabilités mutuelles. J'espère que sur la base de nos valeurs communes en matière de droits de l'homme, des libertés fondamentales, de l'État de droit, nous trouverons une voie commune vers un contrat social solide. À l'ère de la mondialisation et l'évolution technologique rapide, la responsabilité d'assurer la justice sociale et un travail décent pour tous les travailleurs dans tous les pays s'étend au-delà des frontières nationales et l'Organisation internationale du travail et son ensemble de normes jette les bases d'un contrat social mondial. Les récents conflits militaires ont remis en question le rôle de l'Organisation internationale de travail et son processus décisionnel, soulignant la nécessité d'une gouvernance mondiale capable de défendre et de promouvoir l'ordre international sur des règles qui sont encore importantes et des normes internationales de travail. La combinaison des défis auxquels nous sommes confrontés, de la guerre et de la violence, aux violations et aux lacunes dans la protection des droits de l'homme, aux dommages environnementaux tels que la perte de biodiversité et aux changements climatiques sont les menaces mondiales les plus critiques, exerçant une pression immense sur le gouvernement qui éprouve de plus en plus les difficultés à atteindre le juste équilibre entre l'inclusion sociale et la prospérité économique et la durabilité environnementale. Pour aider à relever ces défis, le nouveau contrat social devrait être fondé sur le principe du développement durable et le gouvernement roumain s'engage à assurer l'égalité des chances et de l'accès aux services publics essentiels pour tous ses citoyens, élaborer des politiques pour assurer la transition écologique et numérique qui contribueront également à atteindre une économie durable et à créer de nouveaux emplois, assurer la prospérité économique, l'élévation du niveau de vie et l'inclusion sociale. Pour parvenir à la justice sociale, il faut également créer un environnement de travail sûr et inclusif, et sans harcèlement et discrimination. Grâce à notre engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion, nous favorisons l'égalité des chances, l'équité, le respect mutuel, des politiques et des procédures claires pour lutter contre la discrimination et le harcèlement. Ce n'est pas un schéma facile et je voudrais souligner en particulier le rôle des partenaires sociaux et des autorités locales compétentes dans la réalisation de cet objectif. Je voudrais également saisir cette occasion pour exprimer mon soutien à l'initiative de l'Espagne, proposant que les objectifs de 2^e sommet mondial pour le développement social qui aura lieu en 2025 inclut l'adoption d'une charte mondiale des droits de travail qui doit combiner les normes de base établies avec l'innovation en matière de protection des droits des travailleurs et prendre en compte les défis découlant des transitions écologiques et numériques. Le gouvernement roumain est prêt non seulement à poursuivre la coopération internationale et à respecter les normes du travail de l'Organisation internationale du travail, mais aussi à partager

ces bonnes pratiques et ces politiques publiques qui sont avérées efficaces pour répondre aux défis actuels générés par la dynamique sans précédent des profonds changements dans le monde du travail. Merci beaucoup à tous nos collègues et bien sûr à vous.

Mr Sour Heng

Gouvernement (Cambodge)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général de l'OIT et secrétaire général de la Conférence, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs, tout d'abord au nom de la délégation du Cambodge, je voudrais vous féliciter de tout cœur, Monsieur le Président de votre élection. Je voudrais également saisir l'occasion pour transmettre notre profonde reconnaissance à l'OIT et pour ses contributions significatives au développement socio-économique de tous les États membres, y compris le Cambodge. Les programmes et les initiatives novatrices de l'OIT visant à réaliser le programme de travail décent ont été essentiels pour notre progrès. Monsieur le Président, comme le souligne le rapport du directeur général intitulé « Vers un nouveau contrat social » nous sommes actuellement face à des pressions majeures due à des facteurs transformateurs comme le changement climatique, les progrès technologiques et les inégalités socio-économiques. Relever ces défis requiert nos efforts conjoints pour un nouveau contrat social. Pour cette raison, ma délégation salue le rapport instructif qui a été présenté, qui lance un appel pour une approche globale en matière de justice sociale qui comprend la lutte contre la pauvreté, la réduction de l'exclusion sociale, l'assurance d'un emploi productif, tout en renforçant la sensibilisation en matière de responsabilité sociale. Au Cambodge, le gouvernement royal a fait un travail de promotion fort du contrat social. Nous sommes fiers d'être l'un des 15 pays pionniers dans l'accélérateur mondial sur les emplois et la protection sociale pour une transition juste. Le Cambodge a mis en œuvre avec succès la stratégie rectangulaire sur cinq phases, ce qui a permis d'obtenir la paix, la prospérité et la stabilité sociale. Sur la base de ce succès, le gouvernement sous la septième législature met en œuvre la stratégie pentagonale, dont la première phase se concentre sur une croissance économique durable, la création d'emplois, la réduction de la pauvreté, le renforcement de la gouvernance, la qualité des institutions gouvernementales ainsi que le développement socio-économique et la résilience en matière de climat. En droit de ligne de cette stratégie, notre ministère a développé un plan de développement stratégique pour le travail, la sécurité sociale et la formation professionnelle pour la période 2024-2028 pour développer les compétences et renforcer la productivité de la main d'œuvre grâce à un parcours de formation flexible. Il s'agit également de renforcer la couverture de sécurité sociale des personnes indépendantes ainsi que des personnes qui dépendent d'elles, et de garantir une couverture universelle de santé. Garantir aussi le respect des normes de travail, les conditions de travail, la liberté de syndicale et les droits des travailleurs. Le gouvernement a également lancé un programme de soutien pour les travailleuses enceintes et va bientôt mettre en place des centres d'accueil pour bébés et des jardins d'enfants à proximité des usines pour venir en aide aux travailleurs. Le gouvernement également a lancé un programme EFTP de 1,5

millions de personnes pour les ménages pauvres et menacés par la pauvreté. Pour promouvoir une culture de responsabilité sociale des entreprises, un prix a été lancé, appelé « une entreprise, une communauté harmonieuse » et le vainqueur sera décoré le jour de la Journée internationale du travail. Monsieur le Président, les réalisations du Cambodge montrent son engagement fort pour la justice sociale et le travail décent, ce qui est essentiel pour un contrat social durable. Cet engagement se manifeste dans des mécanismes tripartites, le dialogue social et les efforts continus pour répondre aux défis, à assurer un accès égal à l'éducation, à l'emploi et à la santé. La collaboration avec la communauté internationale et les partenaires internationaux, en particulier l'OIT, a été essentielle pour mettre en œuvre des programmes comme le programme du travail décent pour le Cambodge, le programme de meilleures usines pour le Cambodge et le programme d'emploi décent pour la jeunesse. Pour conclure, le Cambodge réaffirme son engagement pour collaborer avec les partenaires sociaux et l'OIT dans le respect des principes du tripartisme, du dialogue social et d'une approche centrée sur l'humain, pour réaliser nos objectifs partagés comme ils sont formulés dans le rapport du directeur général. Je vous remercie.

Mr David Joyce

Travailleur (Irlande)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, au nom des travailleurs de l'Irlande, je salue le rapport du directeur général sur le renouvellement du contrat social. Comme le souligne le rapport, face à une instabilité géopolitique croissante, l'érosion de la confiance en la gouvernance et des inégalités sociales de plus en plus fortes, le contrat social a une importance plus grande que jamais et doit être renouvelé pour garantir la justice sociale et la solidarité. Et un contrat social est l'expression des responsabilités collectives et des accords entre les individus et les institutions pour le bénéfice de toutes et tous, et la stabilité sociale, sur la base des principes de liberté, dignité, sécurité économique et égalité. Après les élections européennes récentes, la Confédération européenne des syndicats a déclaré que les contrats sociaux sont sous une pression énorme, et il est clair que nous ne pouvons pas continuer comme toujours. L'Europe a besoin de résoudre urgemment l'insécurité économique et sociale qui alimente une fureur croissante ainsi que la peur dans notre société. L'Union européenne doit mener un projet européen d'espoir pour garantir la sécurité et la sûreté des travailleurs et lutter contre la pauvreté et créer des emplois de qualité. Nous soutenons les outils de l'OIT pour un tel renouveau. Nous réaffirmons l'importance du tripartisme, du dialogue social et de la négociation collective comme outils clés pour négocier les termes d'une transition juste sur le plan environnemental et social. Le 2^e sommet du pour le développement social de 2025 sera également une occasion de discuter et de mettre en œuvre un nouveau contrat social au niveau mondial. En Irlande nous avons de nombreux défis en la matière. Des réformes récentes du marché du travail ont mené le gouvernement à approuver un paquet de soutien aux entreprises et qui cherchent à revenir en arrière sur des engagements pris il y a de nombreuses années, pour améliorer les salaires minimaux et la protection des revenus. Cela n'est pas justifié dans une économie en plein boom, et si cela est réalisé, et bien les

personnes les plus mal payées, les personnes malades, les travailleurs migrants et retraités paieront le prix de des courbettes du gouvernement face aux lobbyistes des entreprises. Des centaines de milliers de travailleurs continuent de se voir refuser le droit à la négociation collective. La directive sur un salaire minimum adéquat de l'Union européenne exige que l'Irlande promeuvent la négociation collective et facilite le droit à exercer cette négociation collective. L'Irlande est l'un des deux pays de l'Union européenne qui ne protège pas les représentants des employés contre la discrimination liée à leur activité syndicale. Comme l'a dit récemment le président de l'Irlande, l'histoire nous montre que les meilleurs résultats pour les travailleurs, leur défense et leurs perspectives sont obtenus grâce à l'adhésion à un syndicat, et nous sommes d'accord. Les travailleurs sont effectivement en bonne main dans les syndicats. Maintenant, je voudrais parler d'un endroit où toute trace de contrat social a été effacé. Le rapport du directeur général sur le Myanmar montre qu'aucun progrès visible n'a été réalisé en ce qui concerne les recommandations de la commission d'enquête sur la convention 87 et 29. Il a proposé une série de mesures, y compris l'article 33 et nous lançons un appel à toutes les parties présentes en ces lieux à soutenir ces mesures lors de la Conférence internationale du travail de 2025. Nous réitérons notre demande que les autorités militaires libèrent immédiatement tous les syndicalistes emprisonnés et ramènent le pays dans le giron de la démocratie, et nous exhortons toutes les entreprises irlandaises à se retirer de leurs liens commerciaux en au Myanmar.

Mr Kamel Maddouri

Gouvernement (Tunisie)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs. Je voudrais tout d'abord vous dire l'honneur que j'éprouve à participer à cette Conférence qui est une instance de dialogue et de débat entre les trois parties actives dans le monde du travail. Comme le dit le directeur général dans son rapport intitulé « Vers un nouveau contrat social », nous rencontrons d'énormes défis dans le monde du travail et aussi, étant donné les innovations technologiques, les transformations démocratiques, les transitions, et cetera. Il s'est référé aussi à la transition numérique et aux possibilités futures, en recommandant de traiter tous ces sujets et de mettre un terme à la pauvreté. Mesdames et Messieurs, pour cela, il nous faudra un nouveau contrat social pour lequel les efforts des trois mandants seront indispensables. Si nous voulons renouveler ce contrat social reflétant les nouveaux besoins en matière de travail décent et pour assurer une égalité de chance, tout en renforçant la culture du dialogue social. Mesdames et Messieurs, le directeur général de l'Organisation a montré que la justice sociale est un processus constant. Ce n'est donc pas un objectif en soi, il s'agit de l'être humain lui-même et nous devons recourir aux principaux piliers pour garantir ce contrat social. Ce principe s'applique dans tous les cas pour assurer l'égalité et mettre un terme aux inégalités. La justice sociale est une valeur humaine globale. Elle permet de lutter contre la pauvreté, l'exploitation et la discrimination. C'est l'un des piliers de la révolution qui a eu lieu en Tunisie. C'est notre priorité dans nos pratiques comme dans nos lois. C'est pourquoi le président de la République a appelé à une révolution législative pour atteindre ce noble objectif. Dans ce contexte nous insistons pardon

sur la justice sociale qui consacre les principes que nous défendons. Mesdames et Messieurs, la Tunisie veut renforcer la justice sociale et les systèmes de protection sociale pour suivre un processus à multiples dimensions assurant l'intégration sociale de toutes les catégories. Dans le suivi de l'action du président de la République que je viens d'évoquer, nous œuvrons maintenant de façon à garantir un travail décent pour tous les travailleurs, nous voulons mettre un terme au travail informel au moyen de lois. Nous voulons réduire ce mode de travail de façon à assurer un travail décent à tous. Mesdames et Messieurs, je ne puis manquer de saisir cette occasion pour vous rappeler le sort de nos frères de Palestine qui souffrent de toute forme de persécution et de la violation de leur dignité et de leurs droits humains. Il est essentiel que nous défendions les droits du peuple palestinien à l'autodétermination pour qu'ils aient un État indépendant avec pour capital Jérusalem est. J'appelle aussi à ce qu'on aide la Palestine à devenir membre de plein droit de l'OIT et je vous remercie.

Mr Mohd Effendy Abdul Ghani

Travailleur (Malaisie)

Bonjour, chers camarades. Au nom de MTUC, et de SUEPAX [? 38:54] et de tous les travailleurs de la Malaisie, nous voudrions exprimer notre reconnaissance au gouvernement de la Malaisie de ces mesures significatives pour le respect des normes internationales du travail. La Malaisie a récemment déposé ses sa ratification sur la convention 155 santé et sécurité au travail de 1980, à savoir le 11 juin 2024. Cette ratification reflète l'engagement du gouvernement pour défendre la santé et la sécurité au travail conformément aux meilleures pratiques mondiales et ainsi améliorer la protection des droits et du bien-être des travailleurs. Cet engagement garantit la sécurité des travailleurs et garantit des lois efficaces concernant la sécurité au travail. L'amendement de la loi sur la santé et la sécurité du travail entrée en vigueur le 1^{er} juin 2024 souligne l'importance de cette sécurité. L'amendement a été adopté pour respecter les normes internationales fixées par l'OIT. Elle souligne les responsabilités partagées des employeurs et des employés. L'objectif premier des travailleurs est de renforcer le syndicat pour garantir que nos voix soient entendues par le gouvernement. Il est important de fournir une formation et d'autres ressources pour préparer les membres et les dirigeants futurs et leur donner les connaissances et les compétences nécessaires pour négocier avec le gouvernement et les employeurs. Le ministre des Ressources humaines a mis en œuvre un programme syndical dans le cadre de son département des affaires syndicales pour soutenir et renforcer le mouvement en lui fournissant une assistance financière et les plateformes de formation pour continuer l'apprentissage et développer les compétences de direction des membres. Nous sommes reconnaissants au gouvernement de ce soutien. La modification de la loi syndicale a été approuvée par le parlement de la Malaisie et cela permettra également de renforcer les moyens à disposition des travailleurs et des syndicats. Après la pandémie, le gouvernement a également appliqué une politique pour les salaires progressifs pour réduire les différences salariales. Les leçons tirées de la pandémie de COVID 19 a permis une restructuration du fonds de prévoyance des employeurs. Les comptes ont été restructurés pour pouvoir répondre aussi aux

besoins financiers à court terme. Nous sommes convaincus que l'investissement dans la protection sociale est essentiel pour renforcer la capacité des travailleurs à être employés et garantir une main d'œuvre équitable et résiliente. Un programme pour les accidents non causés par la propre négligence permet de protéger les travailleurs 24 heures sur 24, même contre des accidents non liés à leur travail. De nombreux travailleurs à faible revenu ne peuvent pas se permettre une assurance vie ou une assurance maladie. Presque 46 pour cent des Malaisiens n'ont pas de assurance santé privée en raison des coûts importants. Une telle assurance n'est accessible qu'aux personnes aux revenus élevés. Un programme de protection sociale peut fournir une protection au 47 pour cent des salariés qui sont sous le seuil national de pauvreté. Nous sommes reconnaissants à nos collègues du secteur public et nous remercions le gouvernement d'avoir revu leurs salaires après 13 ans. La nouvelle structure salariale du secteur public sera mise en œuvre en 2024. Nous voudrions également remercier à cette occasion l'OIT, ACTRAV et la Confédération syndicale internationale pour leur assistance aux travailleurs, non seulement par des conseils, mais aussi en matière de formation, et de développement des capacités. Cet engagement et les efforts de l'OIT sont très appréciés. Je vous remercie.

Mr Chandra Prasad Dhakal

Employeurs (Népal)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, Mesdames et Messieurs les représentants de gouvernements et d'ONG, chers amis d'organisations du secteur privé, Mesdames et Messieurs, bonjour. C'est un honneur de prendre la parole devant cette importante assemblée. La Fédération des chambres de commerce et de l'industrie du Népal est l'organisation du secteur privé la plus importante du Népal, qui regroupe environ 600 mille entreprises. Nous sommes également la seule organisation d'employeurs du Népal, ce qui nous impose une lourde responsabilité qui est de donner l'exemple. Dans son rapport, le directeur général insiste sur le progrès dans la justice sociale et le travail décent pour les employés. Notre Fédération défend les deux domaines. Le secteur privé du Népal suit de très près toutes les règles et conventions des Nations Unies signées par notre gouvernement. En outre, nous avons de notre côté entrepris d'autres nombreuses initiatives de façon à défendre la dignité de l'employé. La dignité, à notre avis, va au-delà d'une simple bonne conduite. Elle suppose de renforcer les capacités de nos employés, à se développer au plan personnel comme professionnel, et cela en leur offrant un maximum de chances. Les entreprises népalaises sont marquées par de bonnes relations entre les employeurs et les employés et nous n'avons pas rencontré de grande difficulté dans le monde du travail ces dernières années. La justice sociale entraîne la création de chances au plan économique, politique et social et aussi des droits pour tous. Nous nous sommes engagés en faveur de l'inclusivité et de l'égalité de genre. Cette assemblée m'offre l'occasion de souligner les possibilités d'investissement au Népal et d'expliquer qu'elles peuvent contribuer à renforcer la justice sociale grâce à une rapide croissance économique. Le Népal a entamé son processus de libéralisation en 1990 et applique maintenant des réformes de nouvelle génération. La Fédération des employeurs a été en première

ligne de cette évolution, notamment en procédant à la création d'une commission qui sera inscrite au budget du prochain exercice budgétaire. En préambule de son programme de réformes, le gouvernement a présenté des amendements à huit lois destinés à favoriser l'investissement dans le cadre de l'aide publique au développement. Le cabinet des ministres a autorisé un cadre bilatéral d'investissement et nous sommes sur le point de signer des accords avec les pays intéressés. Nous promettons aussi de signer des accords évitant la double imposition avec les pays potentiellement intéressés. Le Népal, qui se trouve entre l'Inde et la Chine, offre un accès hors taxes à l'Inde, ceux qui se poursuivra même une fois que nous cesserons d'être un PMA. Cette facilité est également à la disposition du marché de l'Union européenne jusqu'en 2029 et nous négocions un accès semblable avec la Chine et d'autres marchés. Le Népal détient un potentiel immense en matière de production hydroélectrique, ce qui est favorable étant donné les marchés énormes de l'Inde et du Bangladesh voisins. Nous avons passé un accord avec l'Inde qui achètera 10 mille mégawatts d'électricité et nous sur le point de signer un autre accord du même ordre avec le Bangladesh. Le tourisme est un autre secteur essentiel de notre économie. Nous avons de magnifiques stations de montagne et l'Himalaya offre une destination populaire, ce qui offrent des occasions de travail et de sources de revenus pour la population rurale. En outre, notre population est jeune, ce qui est un avantage pour les investisseurs, surtout dans le secteur informatique qui offre un travail décent aux jeunes, et cela sur une grande échelle. J'insiste donc beaucoup sur le besoin d'investissement. Cela nous aidera à mener à bien notre programme de justice sociale, puisqu'on pourra ainsi créer des possibilités de travail décent. Et enfin, je remercie l'OIT de m'avoir invité à cette Conférence. Je vous garantis que le secteur privé du Népal continuera d'être un partenaire fiable pour l'OIT. Ensemble, faisons tout pour créer un monde plus durable. Merci beaucoup.

Mme Dariia Marchak

Gouvernement (Ukraine)

Monsieur le Président, tout d'abord, permettez-moi de vous féliciter, Monsieur le Ministre Alexei Buzu de la République du Moldova, de votre élection en tant que président de la 112^e Conférence internationale du travail. Nous avons confiance que, sous votre direction avisée, la Conférence sera couronnée de succès. Monsieur le Président, nous discutons des principes et droits fondamentaux dans une période turbulente avec des risques accrus, mais qui soulignent également leur importance. Les priorités et l'action de l'OIT doivent être à la hauteur de ces défis. Dans ce contexte, nous rappelons le programme de développement durable à l'horizon 2030, qui est notre objectif commun. Nous saluant nos réalisations communes depuis 2017, notamment la ratification universelle de la Convention 82, la décision d'inclure le droit à un environnement de travail sûr et sain dans le cadre de l'OIT et sur les principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que la désignation des conventions 155 et 187 en tant que convention fondamentales. Nous saluons également le lancement de la coalition mondiale pour la justice sociale. Nous saluons également les discussions de cette année sur les dangers biologiques et l'économie du soin. Nous nous réjouissons à la perspective de mener la discussion

sur le travail des plateformes et de l'informalité ces prochaines années. Nous encourageons l'OIT à poursuivre l'analyse de l'impact du changement climatique sur les principes et les droits fondamentaux au travail, et d'analyser la manière dont l'atténuation et l'adaptation au changement climatique peut être inclus dans ces principes. Monsieur le Président, comme de nombreux pays, l'Ukraine fait face à des changements dans le marché du travail et la qualité de vie de ses citoyens. Nous sommes conscients des défis démocratiques majeurs auxquels nous faisons face. Nous avons déjà des déficits sur le marché du travail, malgré un taux de chômage relativement important. Cela est dû au déséquilibre entre les compétences et les demandes des employeurs d'autre part. Nous améliorons actuellement les systèmes visant à identifier les catégories vulnérables pour garantir un accès au service social nécessaire, une formation continue appropriée pour réintégrer ces personnes dans le marché du travail. Nous devons en premier lieu inclure les personnes vulnérables dans la société et leur permettre d'accéder au marché du travail pour leur permettre de vivre des vies indépendantes et actives. Ces problèmes sont malheureusement accrus par l'agression russe. L'agression russe a un impact dévastateur sur la qualité de vie de tous les Ukrainiens, que ce soit les coupures de courant de plus de six heures par jour, jusque au fait qu'un quart de nos citoyens, selon une estimation de la Banque mondiale, vivent sous le seuil de pauvreté en raison de la guerre menée par la Russie, et presque 5 millions d'Ukrainiens sont réfugiés, 5 millions déplacés en Ukraine et 5 millions de réfugiés à l'étranger. La guerre d'agression de la Russie contre l'Ukraine a réduit la croissance au niveau mondial et a augmenté l'inflation, ce qui a un impact extrêmement négatif sur le travail et l'environnement des affaires dans de nombreuses régions du monde. Nous voudrions souligner que la Russie est le principal contributeur à la locomotive des crises à répétition qui menacent l'ordre international fondé sur des règles. En lançant la guerre d'agression à grande échelle contre l'Ukraine et en refusant d'y mettre un terme. La Russie prive l'Ukraine, ainsi que de nombreux autres pays développés et pays les moins avancés, des moyens de mettre en œuvre des stratégies de développement social pour atteindre les objectifs de développement durable. Dans deux jours seulement, le 15 et le 16 juin, le sommet mondial sur la paix en Ukraine aura lieu ici en Suisse, pour donner aux dirigeants du monde et des pays attachés à la paix du monde développé et en développement une plateforme pour discuter la formule de paix du président Zelensky. Le sommet sera la première occasion de s'engager à un niveau politique élevé pour une paix durable et juste et globale en Ukraine, sur la base de la charte des Nations Unies et du droit international. Monsieur le Président, il est essentiel pour nous d'avoir une pression internationale sur l'État agresseur pour mettre un terme à sa guerre. Tout contrat social n'est possible que dans un environnement sûr et non pas dans une situation où il doit se concentrer sur sa survie au jour au jour. Depuis mars 2022, la Russie n'a mis en œuvre aucune des six décisions du conseil d'administration concernant son agression armée contre l'Ukraine. Ce déni constant et ce non-respect demande un examen supplémentaire de la part du conseil d'administration et de la CIT elle-même sous le point de la discussion récurrente, je vous remercie Monsieur le Président.

Mr José Medina Mora Icaza

Employeur (Mexique)

Un monde marqué par le développement économique protecteur de l'environnement et marquée par la justice sociale ? Oui, c'est possible. Je présente mes salutations au président de la 112^e Conférence internationale du travail ainsi qu'au directeur général de l'OIT. Après avoir examiné son rapport et écouté son discours, je dirais au nom des employeurs du Mexique que nous voudrions vous dire qu'à l'issue de nos réflexions, nous sommes convaincus de la nécessité de devenir un nouveau modèle de pays, un modèle de développement inclusif dans lequel le développement économique est un impératif mais n'est pas suffisant. Il doit aller de pair avec le développement social pour que personne ne reste en chemin. Et ce développement social signifie une éducation de qualité, la santé pour tous, un logement digne, mais aussi une augmentation des salaires minimum. Au Mexique, pendant des années le salaire minimum n'a pas bougé car il était lié au niveau de 2000 prix. Si on relevait le salaire minimum et 2000 prix différents, l'inflation augmentait, ce qui entraînait une perte de pouvoir d'achat des travailleurs. En 2016, nous avons réussi à séparer le salaire minimum de ces 2000 prix pris en compte et nous avons ainsi réussi progressivement à augmenter le salaire minimum de plus de 100 pour cent entre 2016 et aujourd'hui. Il nous reste encore un long chemin à franchir, notre objectif étant d'assurer le bien-être de la famille, c'est-à-dire qu'une famille moyenne de 4 personnes où 2 parents travaillent puisse disposer de revenus suffisants pour assurer le panier alimentaire minimum et le bien-être minimum. Mais à part le développement économique et le développement social, il faut aussi assurer le développement durable, c'est à dire qu'il faudra passer d'un système linéaire production, consommation et production de déchets à une économie circulaire, c'est à dire conception, production et consommation en fonction du principe de recyclage. Ce développement inclusif envisage également de se fonder sur la justice, sur la paix, sur la défense des libertés, la défense des droits de l'homme, sur une éthique d'intégrité et de démocratie. Mais, il y a aussi un troisième pilier, qui suppose que nos entreprises et nos organisations réagissent face aux grands défis de l'heure, par exemple en matière d'éducation. Notre agence d'évaluation de l'éducation nous dit que les travailleurs qui ont abandonné l'éducation formelle pour entrer dans le monde du travail, et bien pour eux, il leur faudra trois générations pour atteindre un niveau d'éducation formel. Ce seront leurs petits enfants qui auront une éducation suffisante. Mais si nous, les organisations, les employeurs, nous aidons les travailleurs à aller jusqu'au bout de l'éducation formelle, là ce sera possible en une seule génération. Mais nous pouvons également, à travers une aide à la santé, assurer une meilleure santé pour tous, ce qui permettrait de lutter contre trois maladies qui débordent le système de santé, à savoir l'obésité, l'hypertension et le diabète. Et bien sûr, nous proposons que nos organisations et les entreprises fassent tout pour assurer que le salaire minimum assure le bien être des familles, mais aussi permette de le dépasser. C'est à dire qu'on aide surtout ceux qui gagnent le moins. Ce modèle de pays, nous devons y travailler ensemble. Tous ensemble. Et dans le cadre du dialogue social, nous avons rencontré des Mexicains qui sont dans l'informalité. 56 pour cent des Mexicains travaillent de manière informelle et eux

nous ont dit que, au lieu de les montrer du doigt parce qu'ils ne paient pas d'impôts, nous devrions les aider à devenir des travailleurs au sens formel du terme. Mais quand nous avons parlé aussi avec les communautés autochtones, nous voulons mieux les intégrer au pays et nous leur avons demandé ce que nous devions faire à l'égard des populations vulnérables, et ces populations nous ont dit qu'il ne fallait pas qu'on les perçoive comme des personnes vulnérables, mais tout simplement comme des êtres humains. Voilà ce modèle de société inclusive. Nous en avons parlé aussi avec les employeurs d'Amérique latine à Guadalajara pour aboutir à un modèle de pays qui concernerait pas seulement le Mexique, mais toute l'Amérique latine. Nous devons poursuivre le dialogue social entre employeur, travailleur et État. En effet, c'est seulement ensemble que nous pouvons réussir. Merci.

Mme Lilian Tschan

Gouvernement (Allemagne)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs les ministres, Mesdames et Messieurs les représentants des employeurs et travailleurs, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs. L'augmentation de l'inégalité dans le monde est l'un des plus grands défis de notre temps. Elle menace le développement durable, attise les troubles sociaux, mine le progrès social, menace la stabilité économique et sociale et menace les droits humains. Ce que les Nations Unies constatent, cela ne peut nous laisser de marbre, et je voudrais remercier le directeur général de son rapport de cette année à la Conférence internationale du travail. Vous lancez les bonnes impulsions, notamment en amont du sommet social mondial. Le rapport illustre les grandes tâches auxquelles nous faisons face en tant que OIT, en tant que partie de la famille des Nations Unies. Chaque année, des millions de personnes doivent fuir leur patrie parce qu'elles sont chassées, parce que la guerre, la faim, la misère et la discrimination, les force à essayer de survivre ailleurs sur ce monde, ou de trouver une meilleure vie ailleurs. Le travail forcé et le travail des enfants ont augmenté dans le monde entier. Ce sont des violations graves des droits de l'homme. Les accidents de travail et les maladies professionnelles coûtent presque 3 millions de vies par année chaque. D'innombrables personnes n'ont pas accès à la protection sociale. Dans le monde entier, des personnes font face à des obstacles en matière de liberté syndicale et nous savons pourtant à l'OIT que le dialogue social est extrêmement important. Des personnes sont discriminées en en raison de leur sexe, de leur nationalité, de leur couleur de peau, de leur religion, que ce soit dans la société ou au lieu de travail. Je voudrais ici, personnellement, mais aussi en tant que représentante de mon pays, exprimer ma profonde préoccupation quant au fait que la protection des personnes à l'orientation sexuelle différente ou à l'identité sexuelle différente, leur protection contre la discrimination est remise en question. Nous devons nous inscrire en faux avec la toute dernière énergie contre cette tendance. La discrimination est un moteur majeur de d'inégalités et s'oppose à la dignité au travail. Renouveler le contrat social, c'est ce que vous demandez dans votre rapport et vous nommez les piliers qui motivent notre action, les droits humains reconnus de manière universelle, l'humanité, la démocratie, le progrès social et civilisationnel, la justice climatique. Il ne s'agit de rien de moins que de la

valeur universelle de la déclaration universelle des droits de l'homme. Ces principes fondamentaux se reflètent dans les droits humains et leur universalité. La paix dans le monde ne peut se fonder que sur la justice sociale. C'est le constat que inspire la constitution de l'OIT. Le sommet social de 2025 est l'occasion de d'exprimer clairement nos valeurs communes et d'agir ensemble. Nous sommes tous appelés à agir. En Allemagne malgré les crises et les transformations, malgré l'insécurité économique, nous avons atteint le taux d'occupation le plus important jamais connu. Nous voyons clairement que la coopération sur le plan du partenariat social est utile pour tous et toutes. Lorsque les travailleurs et les employeurs négocient d'égal à égal, les entreprises sont plus productives, innovatrices et ont plus de succès, les salaires sont plus. Cela renforce les travailleurs, leurs familles, nos enfants, la sécurité sociale, la société en général. Mais en tant qu'État nous sommes appelés à adapter le système social pour que les personnes puissent se qualifier et sortir ainsi de la vulnérabilité sociale. Nous sommes face à une transformation profonde et pour cette raison, le gouvernement fédéral allemand mise sur le partenariat dans une coopération internationale. Monsieur le Directeur général, pour le gouvernement fédéral allemand, c'est un honneur et une obligation d'être partenaires de votre initiative pour une coalition mondiale pour la justice sociale. Nous voulons relier nos forces pour avoir davantage de cohérence et d'efficacité dans notre action commune. Je me réjouis de poursuivre notre collaboration et je vous remercie de votre attention.

Mr Kassahun Follo Amenu

Travailleur (Éthiopie)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs. Permettez-moi de m'associer à ceux qui m'ont précédé et de vous féliciter de votre élection à la présidence de la Conférence internationale du travail de cette année. C'est un grand honneur que de m'exprimer devant cette Conférence annuelle au nom du mouvement syndical éthiopien et en mon nom propre aussi. Monsieur le Président, permettez-moi de féliciter Monsieur Gilbert Hounbo, directeur général de l'OIT, de sa direction de haute qualité et d'avoir pu mener l'OIT malgré les grandes difficultés et la dynamique complexe qui est présente dans le monde du travail. La coalition mondiale pour la justice sociale est lancée sous sa direction, et montre bien tout ce qu'il fait à cet égard et nous le félicitons de sa vision de long terme. À cet égard, je voudrais aussi me réjouir du fait que le programme prévu pour la Conférence soit pertinent et reflète les problèmes essentiels de notre époque sur le marché du travail. Je suis certain que les partenaires sociaux pourront débattre de façon approfondie et utile ces questions pour parvenir à un consensus sur la façon de relever les défis dominants et qu'ainsi des percées importantes seront possibles. Monsieur le Président, le mouvement syndical éthiopien se heurte à d'innombrables difficultés et incertitudes. Étant donné que le marché de l'emploi change sous l'effet de la mondialisation, des progrès technologiques, d'un déséquilibre dans les chaînes d'approvisionnement, des changements climatiques, de changements démographiques, d'aggravation des tensions géopolitiques et les ravages des conflits armés. Pour ce qui est des conflits internes, récemment un climat positif a pu être créé de façon à apporter une solution positive au problème de l'Éthiopie,

grâce au dialogue national. Les représentants des principaux partis politiques et des organisations de la société civile sont invités à débattre dans le cadre d'un dialogue en vue d'une réconciliation menant à une paix durable globale, à la stabilité et au développement pour l'Éthiopie. À cet égard, nous avons toujours préconisé la paix et nous participons activement à ce dialogue national. L'autre difficulté que nous rencontrons consiste à fixer un salaire minimum, cela dans un contexte d'inflation catastrophique et face à une crise en matière de coût de la vie et alors que le CETU exige la définition d'un salaire minimum, et exige aussi la réduction de l'impôt sur le revenu à titre d'urgence pour que la justice fiscale soit assurée pour les travailleurs éthiopiens et leurs familles, nous attendons encore les réactions de notre gouvernement à cet égard. Sur cette toile de fond, les travailleurs éthiopiens et leurs organisations, en coopération avec le gouvernement et les associations d'employeurs, cherchent à faire face aux difficultés et aux incertitudes. C'est pourquoi nous voulons renforcer le dialogue social pour améliorer la coopération tripartite et bipartite, favoriser la consultation, les négociations et l'échange d'information entre partenaires sociaux. Et enfin, une fois encore, je tiens à réaffirmer la volonté de mon organisation de défendre la doctrine de justice sociale et de nouveau contrat social, tel que lancé à cette Conférence. Nous continuerons de préconiser la ratification et l'application des conventions de l'OIT et la couverture de la protection sociale pour tous. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, je vous remercie de votre attention.

Mr Vasyl Andreyev

Travailleur (Ukraine)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, tout d'abord, permettez-moi de féliciter le président Alexei Buzu de Moldavie avec ses vice-présidents de leur élection et les remercier de la manière couronnée de succès dont il dirige la Conférence. L'OIT est engagée pour la justice sociale, les droits au travail, les droits humains qui sont essentiels pour une paix durable. L'Ukraine est sous le feu d'une agression des forces d'occupation russes. Comme l'a dit le secrétaire général de la CSI, Monsieur Triangle, il n'y a aucune justification, que ce soit dans l'histoire ou dans l'époque moderne pour l'invasion russe, la violence et les crimes de guerre en Ukraine. Pour cette raison, le monde entier doit se concentrer tout d'abord sur les efforts pour mettre un terme à la guerre, le retrait des troupes d'occupation du territoire souverain de l'Ukraine et le soutien du plan de paix du président ukrainien Volodymyr Zelensky. La destruction ciblée du secteur énergétique avec des missiles de longue portée prive non seulement les familles d'électricité et d'eau, mais met également un terme à la production, détruit des emplois et menace la protection sociale. À la suite des forces armées d'occupation viennent les syndicats, entre guillemets, du FNPR. En 2023, l'OIT a publié une information sur l'entreprise d'État ROSATOM qui, après la prise de contrôle de la centrale nucléaire de Zaporijjia a obligé les travailleurs de rester sur les territoires occupés et de travailler dans cette centrale, et le FNPR a créé ses propres organisations et oblige les travailleurs à rejoindre ces syndicats entre guillemets, par la force des armes. Nous voyons le geste fort de soutien à l'Ukraine, qui est représenté par le lancement des activités opérationnelles du bureau de l'OIT en

Ukraine. Le directeur général, dans son rapport « Vers un nouveau contrat social » a noté que le manque de véritable confiance dans les institutions gouvernementales nationales et internationales sera un défi à la prospérité générale, à la paix durable, à la justice sociale et à l'environnement. Nous sommes tout à fait d'accord et pour cette raison, pour renforcer la confiance dans les activités opérationnelles de l'OIT, il est nécessaire de déménager le bureau qui est encore implanté à Moscou. Le renforcement de la confiance en l'OIT est visible lors de l'élection du conseil d'administration de l'OIT qui a montré que les candidats russes n'ont pas de soutien lorsque le vote est secret et seules deux voix les ont séparés de la défaite lors de ces élections. En parallèle à cette CIT, la troisième conférence de rétablissement de l'Ukraine a lieu à Berlin. Nous remercions le gouvernement allemand ainsi que l'OIT qui a écouté la position des syndicats ukrainiens concernant leur implication dans les discussions pendant cette conférence. Pour la mise en œuvre réussie du programme herculéen de reconstruction, l'Ukraine doit améliorer les conditions de travail et respecter les normes internationales, ce qui est particulièrement important en Ukraine qui a un plan de réforme ambitieux en tant qu'État candidat à l'Union européenne. Des investissements majeurs énormes pour la formation et la formation continue des travailleurs est nécessaire pour répondre demain aux demandes en matière de travailleurs. La formation ne doit pas uniquement être proposée aux jeunes, mais à tous les travailleurs, notamment ceux qui ont été forcés de fuir les emplois officiels et à des conditions décentes, doit être la priorité pour chaque donateur ou fournisseur de crédit pour la reconstruction. Il y a des signes d'optimisme pour les amendements législatifs. La nouvelle loi sur les conventions collectives donne davantage de responsabilités, de chances aux parties en négociation. Il est nécessaire de mener à bien le développement d'un nouveau code du travail, et la restauration de l'assurance sociale, qui a été dissoute en 2022, permettra de préserver et de restaurer la santé des travailleurs blessés. Même sous la loi martiale, l'Ukraine a ratifié la convention 170 sur les produits chimiques. Nous devons faire davantage en matière de santé, de sécurité et de travail. La nouvelle loi pour doit être adaptée avec des garanties pour les travailleurs, les syndicats et l'introduction d'une approche fondée sur les risques avec des sanctions et des incitations pour les employeurs. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, à la fin de mon discours, je voudrais vous vous remercier encore une fois pour le travail conjoint que nous menons lors de cette Conférence. Je suis convaincu qu'un nouveau contrat social pourra être conclu très rapidement après l'obtention d'une paix durable en Ukraine et dans le monde entier. Je vous remercie. Gloire à l'Ukraine.

Mr Luiz Marinho

Gouvernement (Brésil)

Bonjour à tous, je voudrais féliciter mon ami Monsieur Hounbo, directeur général de l'OIT, le président de la 112^e CIT, Monsieur Buzu et aussi saluer les représentants des travailleurs au nom de nos travailleurs, et je salue également les employeurs et je salue aussi bien sur l'ambassadeur du Brésil. Mesdames et Messieurs, pour commencer, je vous présenterai les salutations du notre président, Monsieur Lula, adressé à tous les participants à la Conférence. Cette année, nous

célébrons le 80^e anniversaire de la déclaration de Philadelphie et pour commencer, je voudrais rappeler son principe fondamental, à savoir, le travail n'est pas une marchandise, le travailleur est un sujet du droit et le pilier fondamental de la société. Je remercie également notre ami Monsieur Hounbou de son rapport intitulé « Vers un nouveau contrat social » où l'on trouve des directives concernant le monde du travail actuel. Dans son rapport, le directeur général décrit les éléments essentiels de ce nouveau contrat social et il fait ressortir les facteurs suivants, notamment l'environnement. Au Brésil, la juste transition, la lutte pour le contre les changements climatiques sont prioritaires, notamment à l'occasion de notre présidence du G20. C'est pourquoi je ne puis manquer de faire état ici de ce qui se passe à Rio Grande do Sul. Des villes entières ont été détruites. 615 mille personnes se sont retrouvées sans abri. De nombreux morts, plus de 700 à l'heure actuelle, sous l'effet de ces inondations et de nombreuses personnes disparues que nous n'avons pas encore retrouvées. Comment échapper au climat, au changement climatique et aux conséquences d'années de destruction des écosystèmes mondiaux ? Le gouvernement du président Lula fait tout ce qu'il peut pour réduire au minimum l'effet humain et économique des changements climatiques. Et déjà, plus de 160 millions de réals ont pu être investis pour que pour l'État de Rio Grande do Sul. La semaine dernière, le gouvernement a accordé plus d'un milliard de réals pour le versement d'un salaire minimum à de très nombreuses travailleuses et travailleurs des zones affectées par les inondations et aussi par les incendies, et un emploi leur est garanti pendant quatre mois. En outre, le nouveau contrat social suppose une juste distribution des ressources et du fruit du progrès. Je rappelle à cet égard qu'au Brésil, nous faisons la promotion d'une politique de revalorisation des salaires minimum, garantissant une augmentation qui dépasserait le rythme de l'inflation, cela chaque année, ce qui contribuera à la création d'emplois, et nous l'avons déjà fait pendant les quatre premiers mois. Nous avons pu créer ainsi 958 mille emplois formels au Brésil. En décembre de l'année dernière, le président Lula a fait adopter une loi sur l'imposition de fonds exclusifs. Pendant les premiers mois de cette année, nous avons déjà pu procéder à une meilleure collecte fiscale, la meilleure depuis l'an 2000. Mais il faut faire beaucoup plus. Il faut imposer les grandes fortunes car autrement il ne sera pas possible de mettre un terme à la misère et à la famine dans le monde. Dans notre monde, ce qu'il faut, ce n'est pas la richesse, c'est une juste distribution de cette richesse. Et le gouvernement du Brésil prétend que pour ce qui est des inégalités, tant qu'elles existent, il n'y aura pas de justice sociale. Nous voudrions également réglementer le travail précaire et nous prévoyons le vote d'une loi sur ce plan cette année au parlement. Nous voulons protéger et rémunérer de manière juste les travailleurs en soulignant l'aspect du droit des travailleurs. Le directeur général dit que les normes doivent s'appliquer à un monde du travail en transformation. En même temps, nous avons signé diverses conventions, notamment un pacte national pour la promotion du travail décent dans divers secteurs, notamment du café au Brésil. Nous cherchons à assurer des conditions de travail sûres, sans danger. C'est un élément essentiel de ce nouveau contrat social. Le ministère du Travail mène des programmes de nature à assurer la formation de personnes en situation de travail liée à l'esclavage ou qui travaillaient en situation précaire ou néfaste pour la santé. Le gouvernement du président Lula suit de très près ce qui est fait ici à l'OIT et assure la promotion d'un salaire égal

entre les hommes et les femmes. Mais on ne pourra jamais prétendre atteindre l'égalité si l'on ne s'intéresse pas suffisamment aux soins. Le soin est un droit universel. C'est une valeur aussi, sociale et universelle. S'il n'y a pas d'équité en la matière, on ne pourra pas aboutir à un nouveau contrat social. Il faut aussi faire face aux divisions en fonction du genre ou du sexe, et pour conclure, je dirais que il faut aussi garantir aux femmes noires ou migrantes l'autonomie et la protection. C'est fondamental pour faire ressortir la valeur de toutes les catégories de travailleurs, notamment les travailleurs domestiques, les femmes au foyer. Nous devons défendre les entreprises, les familles, tous ceux qui contribuent au travail et notamment dans le cadre du soin. La démocratie dans le travail est importante, comme le dit le directeur général. Pour cela, il est important de renforcer les institutions de dialogue social. Je vais conclure, les négociations collectives constituent un élément essentiel pour assurer le consensus et la justice sociale. Nous sommes actifs au niveau mondial, nous voulons un monde où l'économie soit au service de la société et non l'inverse, et comme nous l'avons déjà entendu dire ici nous lançons un appel pour défendre les droits des travailleurs et nous nous associons à ce qu'a dit notre ami Hounbo à la tête de la coalition mondiale pour la justice sociale et vers un nouveau contrat social. À cet égard, nous voulons une charte mondiale des droits au travail. Cette charte est défendue par les pays de notre région. Le président interrompt et demande que l'orateur conclut, oui, je conclus Monsieur le Président, dit l'orateur. Nous aurons bientôt le deuxième sommet pour le développement mondial. Quelques mots seulement pour terminer, j'espère que notre voix sera entendue. J'espère au nom du Brésil que la Palestine deviendra membre de plein droit de l'OIT. Je vous remercie infiniment de votre attention.

Mr Prapan Pussayapaiboon

Employeur (Thaïlande)

Monsieur Hounbo, Directeur général de l'Organisation internationale du travail, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs. Au nom de la Confédération des employeurs de Thaïlande, je voudrais féliciter le président et l'OIT du leadership qu'elle exerce depuis de nombreuses années et de sa capacité à convoquer des réunions pour échanger des vues et adopter des conventions. En même temps, l'organisation offre des chances pour les employeurs et les détenteurs d'entreprises, ce qui est notre composante intégrale du développement de la production des services, de l'amélioration de la qualité de vie pour une participation commune. La situation mondiale actuelle est le théâtre de changements majeurs, technologiques, économiques, politiques, croissance de la communauté mondiale, conflit entre nations, tout cela a des impacts sur l'économie et la société et les différents environnements. L'OIT a fait du bon travail. Elle a relevé ces défis et a amélioré la qualité de vie des travailleurs, notamment dans la région Asie-Pacifique, dans toute sa diversité et sa complexité. L'OIT s'est également concentrée sur une stratégie opérationnelle et les négociations tripartites. Les employeurs thaïlandais ont soutenu cette approche tripartite avec les travailleurs et le gouvernement pour améliorer la qualité de vie, dans le cadre de différentes conventions. Cela a permis de réaliser certains succès

pour de meilleurs moyens de subsistance pour les travailleurs et un développement durable dans l'intérêt de toutes et tous. Toutefois, cela n'est possible que si le cadre tripartite peut fonctionner sans interférence politique. Les interventions populistes visant seulement à obtenir des voix peuvent introduire un déséquilibre qui menace l'intérêt de tous. Nous avons tous ressenti l'impact du COVID 19 sur les moyens de subsistance de l'humanité. C'est un danger qui découle des dangers biologiques dans le monde du travail, des dangers que nous ne voyons peut être pas à l'œil nu. Et parfois, ces dangers ne se manifestent pas immédiatement, mais dans certains cas, il peuvent se répandre rapidement. Pour cette raison, lors de cette Conférence, outre les échanges d'idées et de pratiques concernant les conventions pour les droits et l'égalité des forces de travail, je voudrais appeler tous les membres à reconnaître leur responsabilité partagée pour des actions qui peuvent avoir un impact sur toute l'humanité. Je voudrais pour terminer citer la sagesse de Sa Majesté feu le roi Rama IX et sa philosophie d'une économie de suffisance, qu'il nous a légué il y a plus de 30 ans. Pour résumer, cela serait un développement basé sur la modération, la raison, la prudence et le recours à la connaissance, la circonspection et les vertus en matière de planification, de prise de décision et d'action pour le bénéfice durable ultime de la communauté mondiale. Inspirons-nous en je vous en, je vous remercie. Je vous remercie de votre attention.

Mr Mario Arizti

Gouvernement (Uruguay)

Je présente mes salutations au directeur général de l'OIT et au président de la Conférence. Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, l'Uruguay appartient à l'OIT depuis sa création en 1919, et nous avons ratifié un grand nombre de conventions internationales du travail mais même avant la création de l'OIT, notre pays était à l'avant-garde de l'adoption de lois importantes pour la protection des travailleurs. Toutes ces lois sont le fruit de l'action menée par les divers partis politiques qui ont partagé une ferme volonté de protection sociale. Il est clair pour nous que l'entrée de notre pays à l'OIT a facilité notre adhésion au tripartisme et au dialogue social et aujourd'hui, cela fait partie de notre culture. Malgré les accidents de parcours récents tels que la pandémie 19 et une sécheresse historique qui s'est produite dans notre pays, nous avons réussi à bien faire au niveau de l'emploi. Nous avons retrouvé tous les emplois perdus pendant la pandémie et aussi ceux qui avaient été perdus pendant le quinquennat antérieur à la pandémie. Nous avons même une augmentation de plus de 76 mille personnes qui travaillent en 2023 par rapport à 2019. Pendant le premier trimestre de cette année, le taux de chômage moyen a été de 8,7 pour cent, et le taux d'activité et d'emploi a retrouvé les niveaux de 2015-2016. Les difficultés que j'ai évoquées n'ont pas empêché le gouvernement d'appliquer des programmes portant sur l'emploi, en insistant sur les jeunes, les personnes en situation de handicap, les femmes et les personnes de plus de 45 ans. Cela n'a pas empêché non plus le gouvernement de miser sur la formation professionnelle des travailleurs en insistant sur l'éducation moyenne, l'enseignement numérique et les technologies de l'information. Grâce à l'aide de l'OIT, nous avons mis en place un système d'information sur le marché du travail qui rassemble les données versées par diverses organisations de l'État, données à

la disposition des universités, des acteurs sociaux et de l'ensemble de la population. Dans un autre contexte, nous avons réduit l'informalité qui est passée de près de 25 pour cent pour la période 2015-2019 à 21,3 pour cent à l'heure actuelle. Il est clair une fois encore que les difficultés que peut entraîner pour le travail l'introduction d'innovations technologiques et de l'intelligence artificielle suppose des réactions non seulement de la part de l'État, mais aussi des organisations de travailleurs et d'employeurs, pour concevoir des processus éducatifs le plus efficace possible. Comme cela est le cas partout dans le monde, le salaire réel a été affecté par la pandémie. Mais aujourd'hui, nous pouvons affirmer que ce niveau de salaire réel a retrouvé son niveau prépandémie a même augmenté dans divers secteurs d'activité, cela par rapport à 2019. La politique monétaire nous a permis de clore l'année 2023 avec un taux d'inflation de 5,1 pour cent, niveau le plus faible depuis 18 ans, et au mois de mai, nous en étions à 4,1 pour cent d'inflation. Dès sa première année de travail, notre gouvernement a travaillé en dialogue avec l'OIT pour adopter de nouvelles mesures ou bien mettre à jour les anciennes en matière de travail et aussi de santé et de sécurité au travail. Comme le dit le directeur général dans son rapport, les changements démographiques et technologiques peuvent offrir des occasions, mais seulement si nous disposons pour cela des capacités humaines nécessaires pour en profiter. À cet égard, l'Uruguay doit tenir compte du défi que représente sa dynamique démographique puisque nous avons une réduction du nombre de naissances et de la fécondité, s'ajoutant à un allongement de la durée de la vie. C'est pourquoi, dès sa première année, le gouvernement a commencé à travailler à une réforme du système de prévoyance qui se faisait attendre depuis des années, et pour élaborer cette réforme, nous avons entamé un travail fécond qui a commencé par un dialogue social institutionnalisé grâce à la création d'une commission d'experts en matière de sécurité sociale. Cette commission est composée de membres des universités, des divers partis politiques, des travailleurs et des employeurs. Le pouvoir exécutif a négocié à diverses reprises avec les partis politiques un projet de loi qui a été présenté au parlement, discuté puis adopté, et nous pouvons dire avec satisfaction que cela a été l'aboutissement d'un large dialogue social. L'OIT, devant la commission spéciale de la chambre des sénateurs en décembre 2022 a souligné que le projet représente un système mixte qui est tout à fait conforme à la lecture que nous pouvons faire de la recommandation 202 et des conventions 102 et 128, fin de citation, et autres citations. En particulier, cette réforme renforce le pilier autre que celui des contributions et verse plus de fonds publics à ceux qui en ont besoin. Fin de citation. Il s'agit donc d'une réforme juste qui crée un système de prévoyance commun. Une réforme assurant la durabilité du système et une réforme qui crée des droits, par exemple le fait de rendre compatible la retraite et le travail, la possibilité d'une retraite partielle ou d'un revenu de solidarité qui améliore les retraites les plus basses. Par ailleurs, la réforme en matière de prévoyance permettra de verser d'autres ressources politiques de l'État favorables à l'enfance, par exemple et à la jeunesse. Et enfin, les gouvernements doivent concevoir encore d'autres politiques qui permettent de renforcer la productivité et la compétitivité de nos économies, offrant ainsi de meilleures possibilités de développement tout en améliorant les niveaux d'éducation de la population, et en permettant de profiter correctement des nouvelles technologies. Merci beaucoup.

Mr Gedeão Silveira Pereira

Employeur (Brésil)

Bonjour à toutes et à tous. Au nom du président de la Confédération agro-pastorale du Brésil, le docteur Joao Martins, je voudrais féliciter le directeur général de l'OIT, Monsieur Hounbo, et le remercier du travail qu'il réalise avec cette organisation. Je salue également les employeurs, les travailleurs et les représentants des gouvernements et les autres participants à cette Conférence. Mesdames et Messieurs, c'est un grand honneur d'être ici et de représenter l'ensemble des employeurs brésiliens lors de cette 112^e Conférence internationale du travail. Comme de nombreux pays, le Brésil fait face à des défis majeurs dans son marché du travail. Nous faisons face actuellement à un taux de chômage qui reflète la complexité de notre économie et des transformations mondiales. Ces dernières années, nous avons constaté une légère amélioration, le taux de chômage qui avait atteint 14,7 pour cent en 2020, en raison de la pandémie a baissé à 7,8 pour cent en 2023. Cette réduction s'explique par une série de facteurs, comme la relance de l'activité économique, la création de nouveaux emplois et la mise en œuvre de politiques publiques pour soutenir l'emploi. Toutefois, il y a toujours beaucoup de travail devant nous pour améliorer la qualité du travail au Brésil. L'informalité est toujours un problème sérieux avec presque 40 pour cent de travailleurs concernés. Par ailleurs, la productivité doit être améliorée. Le Brésil est actuellement à la 60^e position en matière de productivité, à en croire l'annuaire mondial de la compétitivité. L'offre est abondante en matière de travail, mais les qualifications et l'insertion de ces professionnels dans le marché du travail demandent des politiques solides, adaptées aux besoins régionaux et sectoriels parce que le Brésil est un pays à taille continentale. Au cœur de notre stratégie de qualification professionnelle, on trouve le système S, un réseau de services sociaux autonomes financés par des contributions des secteurs productifs qui a joué un rôle essentiel, crucial pour la formation professionnelle et le soutien aux travailleurs. Ce système est géré par les confédérations des employeurs dans chaque secteur de l'économie et est un acteur important pour la promotion du développement social et professionnel au Brésil, qui offre tout d'une formation de base jusqu'à une formation technique spécialisée. Le service d'apprentissage rural national SENAR, un système S qui soutient le secteur agricole, offre une formation technique, une formation à la santé, à la gestion agricole et aux technologies de pointe pour nos travailleurs et nos agriculteurs. Cela contribue à la qualification de la main d'œuvre rurale, améliore la qualité de vie dans ces régions et c'est totalement gratuit. Ce système permet également d'améliorer l'employabilité. Je voudrais, pour terminer, souligner la nécessité de reconnaître le rôle de la population rurale en tant qu'agent de la transformation et du développement. Les fermiers brésiliens font face à de nombreux obstacles et travaillent durement et ont mérité notre respect, notre gratitude. Le secteur agricole emploie 27 pour cent des travailleurs brésiliens et de la ferme à la table, 28 millions de Brésiliens trouvent leurs moyens de subsistance dans l'agriculture et les chaînes de production agricole. L'investissement dans l'agriculture n'est pas uniquement un investissement dans la sécurité alimentaire, mais aussi dans la création d'emplois décents et dans la réduction des inégalités sociales dans notre pays. Le Brésil est une grande puissance agricole dans le monde.

En tant que président de la Fédération agricole de Rio Grande do Sul, un État qui est confronté actuellement à des difficultés en raison des inondations de mai qui ont laissé des milliers de personnes sans logement et sans emploi, je voudrais réitérer l'importance d'une action conjointe du gouvernement, des institutions privées, et de la société civile dans la reconstruction. Mesdames et Messieurs, j'espère que cette Conférence sera un espace de dialogue tripartite pour trouver des solutions novatrices pour un développement durable du travail au Brésil et dans le monde entier. En investissant dans l'agrobusiness et le secteur rural, nous investissons dans la sécurité alimentaire et dans l'avenir de tous les secteurs économiques présents à cette Conférence. Et c'est à cela que s'attelle la Confédération agropastorale du Brésil, je vous remercie.

Mr Miriam Catalina Roquel Chávez

Gouvernement (Guatemala)

Bonjour à tous. J'ai le plaisir de prendre la parole devant la plénière de la 112^e Conférence internationale du travail pour évoquer le rapport du directeur général intitulé « Vers un nouveau contrat social ». Parler de contrat social, c'est notre responsabilité à tous si nous considérons que cette idée représente un accord tacite entre la personne et l'État. C'est en effet lié au fait que l'être humain doit pouvoir coexister avec les autres dans le cadre du respect de ses droits et responsabilités sous l'égide de la loi, de façon à garantir des conditions d'égalité et de liberté. Au fil des années, nos pays ont recherché le développement de leurs sociétés et ont défini les normes nécessaires pour que les personnes vivent dans le contexte d'un État idéal. Malgré cela, notre contexte change, ce qui est inévitable et cela nous impose des changements. C'est pourquoi l'idée du contrat social ne peut pas être statique non plus. Les changements climatiques, la pauvreté, les inégalités, la pandémie sont certains des problèmes qui exigent de notre part une réponse solidaire et collective. Il est essentiel, par conséquent, de procéder à un examen conjoint de nos rôles et de nos engagements, tout comme de nos obligations envers les autres et réfléchir à toutes les mesures qui sont nécessaires pour assurer la justice sociale de façon à atteindre cet objectif. Il ne suffit pas de nous fonder sur nos autorités pour qu'elles apportent les solutions. En tant que citoyens nous devons jouer un rôle actif et exiger la transparence, la responsabilité et la justice de la part de toutes les institutions qui nous représentent. En tant que fonctionnaires, nous devons garantir des conditions de vie dans la dignité qui assurent des emplois décents, la sécurité sociale, une éducation de qualité, des logements dignes et une bonne alimentation. La présente Conférence nous lance un grand défi, celui qui consiste à renouveler notre contrat social. Je suis convaincue que pour cela, il est indispensable d'œuvrer en faveur du dialogue social qui doit être ouvert et honnête, de façon à améliorer nos institutions et à les adapter en fonction des défis du monde moderne. C'est essentiel pour notre gouvernement actuel, aussi bien pour notre président constitutionnel monsieur Bernardo Arévalo, et c'est vrai aussi pour moi en qualité de ministre du Travail. Nous misons sur le dialogue, le dialogue social et sur l'apparition de sociétés plus justes et plus inclusives. Grâce à l'application du dialogue social, nous réussissons à œuvrer pour résoudre les conflits sociaux et réaliser notre feuille de route en matière de libertés syndicales et de négociations

collectives pour assurer la promotion du travail décent et le développement durable, entre autres. Je prie instamment la communauté internationale d'accueillir très positivement le rapport du directeur général destiné à faire la promotion du nouveau contrat social pour nos communautés, cela au moyen des ressources offertes par l'OIT pour atteindre cet objectif. La déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail, dans sa version de 2023, garantit la liberté syndicale, la négociation collective, l'élimination de toutes les formes de travail forcé, l'abolition dans les faits du travail des enfants, l'élimination de la discrimination dans l'emploi, un travail sûr et respectueux de la santé. Tout cela fait partie de nos politiques nationales et des pratiques du travail, et cela doit être vrai au niveau mondial. Je remercie très sincèrement l'Organisation internationale du travail de nous aider à créer des sociétés plus justes, plus inclusives et durables grâce au travail décent et grâce au respect de tous les droits au travail. Merci beaucoup à toutes et tous.

Mr Enver Husejin

Gouvernement (Macédoine du Nord)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs. À l'époque de la numérisation et du changement technologique. En raison, je m'excuse auprès de l'orateur. Nous avons un problème avec les interprètes. Je vais demander aux interprètes de se de trouver le bon canal et nous allons recommencer. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs, l'interprète n'a pas le macédonien, je m'excuse. Permettez-moi d'exprimer ma reconnaissance pour cette occasion de participer à la Conférence en tant que représentant du gouvernement de la République de Macédoine du Nord, c'est un grand honneur pour moi de m'adresser à vous où nous sommes présents, non seulement en tant que décideurs politiques, employeurs et travailleurs, mais aussi en tant que personnes unies par une vision commune, créer un monde de dignité, respect d'équité dans les conditions de travail. La numérisation et les changements technologiques sont rapides. Le marché du travail est confronté à des transformations qui apportent des chances et des défis. Les technologies numériques et l'automatisation changent la nature des emplois, mais ont également un impact sur la structure de l'économie et sur la manière dont nous travaillons et nous communiquons. Ces changements impliquent des changements dans tous les aspects du travail et en particulier le dialogue social, processus essentiel pour réaliser les droits des travailleurs et maintenir la stabilité du marché du travail. Il est inévitable que l'automatisation et l'intelligence artificielle renforcent la productivité et créent de nouveaux types d'emplois. Mais ces changements entraînent de la disparition d'autres emplois et sont source d'insécurité pour de nombreux travailleurs. Les emplois dans la l'industrie, les services administratifs et d'autres secteurs évoluent ou disparaissent et des nouveaux emplois apparaissent dans les domaines de la technologie, de l'information, du commerce en ligne et d'autres industries numériques. Dans cette nouvelle réalité, le dialogue social doit devenir plus inclusif et dynamique. Des formes traditionnelles de dialogue social peuvent être insuffisantes pour répondre aux nouveaux défis, il est dès lors nécessaire de développer de nouvelles formes, notamment avec différents acteurs,

y compris les nouvelles formes de travail liées à la numérisation. Le dialogue social doit être étendu pour inclure non seulement les travailleurs et les employeurs, mais aussi les compagnies technologiques, les indépendants, les travailleurs de plateformes et les autres personnes impliquées dans l'économie numérique. L'une des composantes clés de ce nouveau dialogue social est l'inclusivité. Nous devons garantir que tous les travailleurs, y compris ceux qui exercent des formes d'emploi non standard aient leur voix au chapitre dans les processus de décision, cela implique d'impliquer les indépendants, les travailleurs de plateformes et tous ceux qui travaillent dans la nouvelle écologie numérique. Il est également essentiel de garantir que les travailleurs aient accès aux programmes de formation pour s'adapter. La formation professionnelle et l'éducation continue doit être une priorité pour toutes les parties impliquées dans le dialogue social. Par ailleurs, les technologies numériques devraient être utilisées pour améliorer le dialogue social. Les plateformes en ligne de communication et de collaboration peuvent faciliter l'inclusion des travailleurs de différentes provenances et industries. Ces plateformes peuvent fournir un accès rapide et efficace aux informations et aux ressources, ce qui est crucial pour un dialogue réussi. Les technologies numériques peuvent être utilisées pour mener des sondages et des enquêtes qui identifient les besoins et les opinions des travailleurs, permettant ainsi aux travailleurs sociaux de développer des politiques et des activités adaptées. Le dialogue social doit être proactif et tourné vers l'avenir. Cela signifie que nous devons anticiper et comprendre la manière dont les technologies vont se répercuter sur le marché du travail et nous préparer à ces changements. L'éducation en continu et la formation des travailleurs est un tel facteur et le développement des politiques de développement qui garantissent la protection pour tous les travailleurs. Les partenaires sociaux doivent travailler ensemble pour développer des stratégies pour répondre aux effets négatifs potentiels de la numérisation, comme la perte d'emploi et l'insécurité croissante. Le dialogue social s'accompagne de son lot de défis dans un monde de changements rapides où la mondialisation, la technologie et les modèles de travail en pleine mutation créent de nouvelles incertitudes, et bien notre engagement pour le dialogue doit être plus fort que jamais. Les gouvernements jouent un rôle clé pour les bonnes relations entre les partenaires sociaux. Il est de notre devoir de créer et de maintenir des cadres institutionnels et légaux qui promeuvent et protègent le dialogue social. Nous devons défendre le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective et reconnaître ses droits comme principe fondamentaux d'une société juste et égale. Pour terminer, le dialogue social ne signifie pas simplement négocier pour des conditions de travail. C'est au contraire la base pour la construction de communautés, le renforcement de la confiance et la création d'un monde où chacun, chacune a sa part du succès commun. Écoutons avec empathie, parlons avec honnêteté et agissons avec intégrité. Faisons en sorte que le dialogue social reste vivant et une part indispensable de notre société et nous mène à un avenir où chaque travailleur est respecté, chaque voix est entendue et chaque rêve est possible. Je vous remercie de votre attention. Merci beaucoup.

Mr Guido Doménico Ricci Muadi

Employeur (Guatemala)

Monsieur le Président, je remercie le directeur général d'avoir soumis son rapport intitulé « Vers un nouveau contrat social », qui nous permet de contribuer au débat sur les sujets fondamentaux en vue de l'avenir de nos organisations et de nos sociétés. La première chose à renouveler, ce sont les efforts destinés à renforcer et approfondir les valeurs démocratiques, ainsi que le respect des droits fondamentaux de l'être humain, à savoir la vie et la liberté comme point de départ menacé aujourd'hui par de nouvelles formes de totalitarisme et de dictature. C'est avec inquiétude que j'observe notre région, où nous constatons de tristes exemples de vieux et de nouveaux autoritarismes, dont certains détruisent les systèmes démocratiques à partir de la démocratie elle-même, c'est à dire qu'ils arrivent au pouvoir par les élections pour ensuite concentrer tous les pouvoirs et ensuite réduire les droits fondamentaux des citoyens et notamment des organisations qui doivent bénéficier de la liberté syndicale. Le prétexte, c'est que la démocratie n'a pas résolu beaucoup des problèmes que rencontrent aujourd'hui nos sociétés. Mais ce n'est que cela un prétexte, et cela ne justifie en aucune manière la destruction de ces bases fondamentales. Cela a été dit d'ailleurs par un grand homme d'Etat du 20^e siècle, la démocratie, c'est le pire système de gouvernement, à l'exception de tous les autres. Et c'est ainsi que nous devons lutter pour rectifier dès le départ ces problèmes qui sont arbitrairement attribués au système démocratique. Nous devons renforcer la seule forme de gouvernement de nature à reconnaître les droits fondamentaux et le principe de l'alternance au pouvoir. J'ai entendu dans cette salle des employeurs et des travailleurs insister pour que nos organisations jouent leur rôle fondamental pour renforcer les démocraties et j'appuie entièrement ce point de vue, que je défends. Nous devons chacun construire dans notre espace de compétences et grâce au dialogue social, des modèles économiques efficaces et inclusifs, reflétant les circonstances propres à chaque pays et dans lesquelles le travail décent et l'entreprise joue un rôle central dans l'intérêt de la vie de la majorité de nos populations. C'est là que l'expérience de nos organisations et l'appui de l'OIT nous permettent de créer des valeurs, et je voudrais citer à titre d'exemple trois aspects auxquels nous devons accorder la priorité. Premièrement, il faut assurer la formation de l'être humain face au monde du travail. Cela passe par l'éducation au formel, c'est à dire allant de l'éducation au primaire à la formation technique et professionnelle et aussi à l'apprentissage tout au long de la vie du travailleur, pour que le travailleur soit toujours adapté au changement du monde actuel, et que les nouvelles technologies offrent de nouvelles possibilités pour ceux qui effectivement se montrent ouverts face à ces changements. Deuxièmement, le type de travail auquel nous aspirons est un travail dans lequel les droits fondamentaux des travailleurs soient garantis, qu'ils soient bien rémunérés. Mais cela n'est possible que grâce à une entreprise assurant un niveau de productivité suffisant pour participer à la concurrence dans le cadre du monde en changement que j'ai déjà évoqué. Il y a là d'importants défis pour les TPME qui sont les principales créatrices d'emploi et qui ont besoin au minimum d'un contexte favorable pour pouvoir prospérer, et il faut aussi un système administratif, fiscal et du travail qui puisse fonctionner à l'abri des pressions et de la corruption, c'est évident. Et enfin, nous, les employeurs et travailleurs, devons apporter une contribution à des systèmes de protection sociale vigoureux qui fonctionnent bien et qui soient durables et qui garantissent la protection de la santé aux personnes tout au long de leur vie de

travail, et aussi dans la dignité de la retraite. Il s'agit d'un revenu salarial découlant d'un travail productif. C'est le meilleur facteur d'équilibre social. Et en conclusion, Monsieur le Président, un engagement en faveur du respect des droits fondamentaux et du système démocratique pour tous les employeurs et les travailleurs, la création de plus d'emplois dans un monde en changement est marquée par la concurrence. Tout cela devrait être à la base du nouveau contrat social, sans perdre de vue les valeurs et les principes déjà respectées qui sont au centre des activités de l'OIT et des autres institutions du système des Nations Unies. Merci Monsieur le Président.

Mr Younes Sekkouri

Gouvernement (Maroc)

Monsieur le Président, membres du bureau, Mesdames et Messieurs, je voudrais tout d'abord vous féliciter, Monsieur le Président, de votre élection et féliciter et remercier aussi le directeur général de sa conduite de l'OIT et du choix du sujet, à savoir le nouveau contrat social dans tous nos pays. Avant d'exprimer le point de vue marocain sur le contrat social, où nous avons beaucoup agi depuis deux ans, il y a une transition en ce qui concerne le contrat social. Nous devons résoudre une équation complexe. Nous devons combler les lacunes entre les différentes formes d'expression, parce que la qualité de la représentation que nous avons dans le monde des syndicats, des entreprises et des gouvernements, et bien, ne couvre pas toute la gamme malheureusement de ce que la société veut exprimer de manière opportune. Le dialogue social doit donc être renouvelé lui-même pour répondre stratégiquement au renouvellement du contrat social. En ce qui concerne le Maroc, nous avons travaillé très dur depuis 2022 pour trouver une nouvelle conception du dialogue social au Maroc. Et je peux dire que nous avons eu beaucoup de succès pour ce faire. Tout d'abord, nous avons institutionnalisé le dialogue social. Mais cela n'a pas suffi parce que nous avons dû trouver des solutions à court terme pour nos populations pour que le dialogue social soit crédible et nous avons ainsi il y a quelques semaines trouvé un accord historique pour augmenter le salaire de 4,2 millions de personnes, que ce soit dans le secteur privé ou le secteur public, et nous avons totalement réorganisé le système fiscal pour aider la classe moyenne à bénéficier d'avantages du dialogue social, ce qui nous a coûté 3 milliards de dollars, c'est beaucoup pour le budget marocain. Mais nous assumons ce choix et nous assumons cette décision en tant que gouvernement. Deuxièmement, sous le leadership de Sa Majesté, nous avons lancé un programme pour 12 millions de personnes vulnérables qui n'ont pas de véritables revenus. Ce programme a été lancé il y a quelques mois, et nous avons pu le rendre possible parce que, avant de le lancer, le gouvernement a mis en place un registre social unique, un outil informatique qui fournit des aides ciblées à la population pour être efficace. Troisièmement, nous avons lancé, sous le leadership de Sa Majesté un grand programme de généralisation de la protection sociale. Nous sommes passés de 1 à 2 millions de personnes à 20 millions de personnes en 18 mois. Un modèle basé sur les contributions et la solidarité. Ces trois efforts se rajoutent à la politique de stabilisation des prix menée par le gouvernement. Tout cela coûte environ 10 milliards de dollars. La question n'est pas uniquement le

mécanisme, mais aussi le financement. Et ici, personnellement, je plaide ainsi que le gouvernement marocain plaide pour la recherche de nouveaux moyens de financer ce contrat social, à savoir des partenariats. Parce qu'il y a de nouveaux programmes qui peuvent être financés. Je voudrais conclure en en disant que nous avons une délégation importante représentant le Maroc, des représentations des entreprises, parce qu'il ne s'agit pas uniquement de discuter et de partager des informations et des vœux, mais il s'agit également de prendre des décisions difficiles, des décisions budgétaires qui bénéficient à la population et c'est la manière dont nous avons pu faire de l'expérience du nouveau contrat social une nouvelle expérience réussie, je vous remercie et je vous salue.

Mr Kris de Meester

Employeur (Belgique)

Mesdames et Messieurs, chers collègues, l'appel à un nouveau contrat social doit aller de pair avec la gouvernance du marché efficace, la mise en œuvre de mesures de l'impact. Cela doit être vrai pour les entreprises, pour la société humaine aussi. Les contrats permettent aux personnes, aux entreprises et à la société de s'unir et de coopérer en vue de la réalisation des besoins et des désirs. Alors qu'est-ce qu'un contrat ? Un contrat existe quand il y a une offre, un examen et une acceptation entre deux ou plus de parties. Dans notre cas avec le rapport du directeur général, il parle de la nécessité de créer un environnement favorable à la création d'emplois, mais il ne mesure pas l'impact positif de la technologie, l'importance des compétences et il ne tient pas compte des politiques micro-économiques. Dans ce rapport, on ne parle pas suffisamment de l'informalité non plus. Ce rapport ne porte pas sur l'impact négatif du protectionnisme pour le bien-être social, les emplois ou les possibilités. En bref, ce rapport ne répond pas aux besoins de la communauté des entreprises, ce qui veut dire qu'il n'y a pas vraiment d'offre. Il n'y a pas de réflexion, il n'y a pas d'acceptation mutuelle et par conséquent, il n'y a pas de contrat, même pas un indice, un germe de contrat. Présenter une nouvelle norme, ce n'est pas non plus la solution pour promouvoir la justice sociale, pour lutter contre les inégalités et entraîner le développement durable. Une application limitée des normes existantes montre clairement que c'est une impasse. Au lieu de cela, des solutions pratiques, des stratégies d'application sont beaucoup plus nécessaires. Nous, les employeurs, nous demandons une approche orientée vers l'avenir qui porte sur les politiques sociales et macroéconomiques dans l'intérêt de l'ensemble des sociétés, plutôt que d'utiliser quelques ressources à des réflexions purement théoriques sur un nouveau contrat social. Voici une brève liste que je vous propose gratuitement. Prenez en note. Investir dans les compétences pour le développement de l'enfance à l'âge adulte. Deux, renforcer la productivité. Trois, renforcer les efforts, lutter contre les inefficacités, transition vers l'économie formelle. Quatre, créer un environnement porteur pour des entreprises durables. Cinq, réformer le système de protection sociale pour qu'il encourage au travail. Lors de la Conférence de cette année, nous avons participé à une discussion sur les dangers biologiques et nous œuvrons pour conclure sur un sujet important, par exemple l'économie du soin et les principes fondamentaux et droit au travail. Sachez que cela risque de ne pas être très utile pour les travailleurs si les conventions sont

constituées par les mandants tripartites de leur choix, si ces conventions sont volumineuses au point d'être illisibles, ou bien tellement incohérentes qu'elles seront difficiles à comprendre. L'incohérence, c'est un risque courant pour les personnes qui vivent dans leur tour d'ivoire ou qui sont mues par la seule idéologie. La cohérence, ça veut dire se tenir ensemble, donc renforcer le tripartisme et pour cela la gouvernance, les politiques, les actions doivent respecter le rôle des organisations d'employeurs et pour cela, il faut un véritable partenariat. Se rassembler, c'est un début. Rester ensemble, c'est certes un progrès et travailler ensemble, c'est le succès. Le tripartisme, ça n'est pas simplement une approche, ce n'est pas seulement une étiquette pour l'OIT. Toute ma vie professionnelle a porté sur les efforts destinés à améliorer la santé et la sécurité, le bien-être au travail. La motivation est essentielle. Personnellement, je me préoccupe de la santé, de la sécurité et du bien-être des travailleurs, et c'est vrai aussi pour notre groupe d'employeurs. Si les employeurs demandent des dispositions simples, si nous demandons la cohésion, la cohérence, ça ne veut pas dire que nous nous opposons à la sécurité ou à la protection face aux risques biologiques. Au contraire, nous voulons des résultats dans ce domaine. Il ne faut pas simplement un travail de façade, une sécurité de papier, un faux sens de la sécurité. Que fait la Commission ? Tout à fait le contraire. Nous sommes sur le point de définir une norme, une convention pleine d'obstacles aux hommes de bonne volonté et on y trouve toutes sortes d'arguments pour les États membres qui n'ont pas envie d'adhérer aux conventions de l'OIT, des milliers de raisons pour ne pas ratifier. Je voudrais rappeler à la salle qu'il y a peu de temps encore, sur le droit important à la sécurité sociale. Nous avons dû faire un pas en arrière car la convention visait trop haut et a eu un faible taux de ratification. Nous avons dû abaisser la barre avec des dispositions minimum de sécurité sociale pour que les États membres aient la possibilité progressivement d'améliorer la sécurité sociale. Dans les discussions sur les dangers biologiques, nous ajoutons des couches à la convention sur la santé et la sécurité au travail qui définit déjà des normes souvent difficiles à atteindre pour de nombreux pays, donc s'il vous plaît, prenons un peu de distance, moins c'est souvent plus. On fait souvent plus de ce à quoi on s'engage par écrit, mais ne vous engagez pas si vous ne pensez pas que la majorité puisse respecter les exigences. L'incohérence et la surcharge, ce sont la marque de la destruction. Rien n'est éternel dans notre monde qui change très vite. L'OIT, si elle n'apporte pas de résultats, elle est menacée d'extinction. Changez pendant que vous le pouvez encore merci.

Mr Tuur Elzinga

Travailleur (Pays-Bas)

La justice sociale reste un impératif et une condition essentielle pour une paix universelle et durable, dit le directeur général Gilbert Houngbo, et il nous le rappelle à juste titre dans son rapport de cette année. Ce message de l'OIT est tout aussi pertinent aujourd'hui qu'il y a 100 ans. On va être dans des indicateurs trop nombreux de polarisation croissante dans le monde et dans les sociétés. Le bruit est impropre à l'interprétation, à l'interprète s'excuse.

Mr Bogdan Iuliu Hossu

Travailleur (Roumanie)

Monsieur le Président, Madame et Monsieur Vice-président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs. Au nom des travailleurs de Roumanie, permettez-moi de vous féliciter chaleureusement pour votre élection en tant que président et vice-président de cette Conférence. Notre contrat social actuel est en train de s'effondrer et nous le ressentons tous, au niveau de la Communauté, au niveau de la nation, au-delà des nations, au niveau de l'humanité et en général. Nous devons trouver un moyen de renouer les liens qui nous unissent, de renforcer la solidarité internationale et renouvelons le contrat social. Nous parlons des responsabilités d'adaptation, d'inclusion et d'une meilleure cohérence entre les politiques sociales, économiques et financières. Essentiellement, il s'agit d'investir dans la capacité et le soutien dont les personnes et les économies ont besoin pour faire face aux nombreuses transitions qui ont lieu actuellement, dont nous pouvons prévoir qu'elles s'accepteront à l'avenir. Il s'agit également de créer des opportunités pour que les gens mènent une vie productive et bénéficient d'une part équitable de leur contribution des prix du progrès. Il s'agit bien sûr de la protection contre les risques de perte des revenus, de la protection dans de diverses situations de vulnérabilité ainsi que dans le vieillissement. Le mouvement syndical roumain soutient, se joint à l'appel de l'Organisation internationale de travail pour construire un nouveau contrat social afin de garantir le redressement social, la justice sociale et le travail décent. Mesdames et Messieurs les délégués, le gouvernement roumain a réussi, en collaboration avec les partenaires sociaux, à ratifier la Convention 190 et à modifier une partie de la législation qui s'y rapporte. Il reste à adapter la législation et les pouvoirs de l'inspection du travail dans ce domaine. En Roumanie, le cadre du dialogue social a été amélioré, des changements ayant été apportés en décembre 2022. Cela est également dû au rapport de la délégation de l'OIT de l'été 2022, soutenue par la commission européenne et inclus dans le plan national de redressement et de résilience de la Roumanie. Il y a cependant beaucoup de retards à rattraper depuis la décennie où les négociations collectives ont été bloquées et où près de la moitié des salariés, en particulier dans le secteur privé étaient alignées sur le salaire minimum légal, la Roumanie ayant actuellement un taux de couverture des conventions collectives inférieur à 30 pour cent. Le dialogue social devait être la boussole des politiques du marché du travail, et le respect des droits constitutionnels, du droit d'association et des réunions du droit des négociations et de la liberté d'expression sont les fondements d'une société démocratique. Il est inquiétant que ce droit soit ignoré par ceux-là mêmes qui sont censés les garantir. Les menaces proférées de par certains membres du gouvernement, à l'encontre des travailleurs exerçant leur droit constitutionnel d'exprimer leur griefs, témoignent d'une attitude diamétrale opposée au soutien que le gouvernement d'un État européen doit apporter au dialogue social. Il est important de noter que la Roumanie a réalisé des progrès économiques significatifs au cours des dernières décennies. Cependant, ces progrès n'ont pas été répartis équitablement entre le travail et le capital. Les taxes sociales ont été entièrement transférées aux travailleurs, ce qui se traduit par des revenus nets très faibles. L'infrastructure de services sociaux publics est faible, ce qui a entraîné une forte migration de la main d'œuvre. Il est

clair que des salaires plus élevés sont également nécessaires pour maintenir une main d'œuvre qualifiée et éduquée. Nous devons investir dans la création d'emplois de qualité et dans la politique active du marché de travail, dans le recyclage et l'amélioration des compétences, dans des systèmes de protection sociale adéquats pour gérer la transition vers une économie verte et numérique. La convergence sociale vers le haut en matière d'emploi, de compétences et de réduction de la pauvreté est l'objectif minimum à atteindre. Mesdames et Messieurs délégués, la création d'emplois de qualité au cœur de nouveaux contrats sociaux est importante, un nouveau contrat social qui réorganise le rôle de l'économie et de la finance en tant que moyen de contribuer au bien-être des citoyens et à un mode de vie, de travail, de production et de consommation durable. Cela n'est pas possible que si le gouvernement et les employeurs s'engagent réellement à collaborer avec les représentants des travailleurs pour atteindre un niveau d'objectif commun, de confiance et de cohérence supérieure à celui qui existe actuellement. Mesdames et Messieurs, je vous remercie pour votre attention.

Mr Ricardo Mewes

Employeurs (Chili)

Monsieur le Président de la 112^e Conférence internationale du Travail, Mesdames et Messieurs. Pour la Confédération de la production et du commerce du Chili, c'est un honneur que de participer à la CIT, instance suprême mondiale chargée du dialogue social et du tripartisme. Je saisis cette occasion pour présenter mes chaleureuses salutations à la délégation gouvernementale de mon pays dirigée par la ministre du Travail. Je salue aussi les sénateurs du Chili et la délégation des travailleurs du Chili dirigée par le président de la centrale unitaire des travailleurs, Monsieur David Acuña. Au Chili depuis plusieurs années marquées par une faible croissance, nous avons réussi néanmoins à stabiliser l'économie et en quelques mois, nous avons essayé de rétablir le rythme précédent. C'est pourquoi il est indispensable d'assurer l'investissement qui reste encore faible. Il permettra de créer plus d'emplois, des emplois meilleurs, d'améliorer les possibilités et le bien-être de toutes les Chiliennes et de tous les Chiliens. En matière d'emploi comme de formalités du travail, nous avons encore un grand défi à relever car nous n'avons pas encore réussi à retrouver tous les emplois qui avaient été perdus pendant la pandémie de COVID 19, et aussi parce que nous luttons contre une informalité qui dépasse les 28 pour cent, ce qui affecte essentiellement les femmes, les jeunes et les migrants. La productivité du travail depuis des années n'augmente pas, ce qui porte atteinte à la compétitivité des entreprises et de notre pays. Dans notre monde qui procède à une transformation numérique et qui recourt de plus en plus à l'intelligence artificielle, il est essentiel d'améliorer les compétences des travailleurs qui doivent être employables. Et donc, il faudra aussi que les entreprises se transforment pour répondre aux nouveaux besoins de notre époque. Pour ce qui est de la recherche d'emploi, de la formation et d'aide au travail nous reconnaissons les efforts déployés par le ministère du Travail qui veut rassembler les diverses instances publiques chargées de ce domaine et qui crée également des instances publiques-privées dans le cadre du dialogue tripartite. Mais il faut le plus rapidement possible passer de l'analyse à l'action et permettre des propositions qui

répondent à l'urgence en matière d'emploi et qui aident les nombreux chômeurs. Face à ces défis, nous pensons que le programme de travail du ministère du Travail devrait porter sur ce que je viens d'évoquer, en rassemblant les intérêts des acteurs tripartites de façon à proposer des solutions améliorant la qualité de vie et l'égalité de chance. Au contraire, travailler à un programme qui diviserait les intérêts des parties ne ferait que retarder l'apport de solutions aux problèmes actuels, alors qu'il est nécessaire de permettre à notre pays de créer de nouveaux emplois formels et de qualité. Nous devons tout de suite permettre une application efficace et équilibrée de mesures de réduction de la journée de travail, et aussi la loi Karin, la convention 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement, ainsi que la nouvelle politique nationale de sécurité et santé au travail. Tout cela est important pour améliorer les relations de travail à l'intérieur des entreprises. Pour ce qui est de la réduction de la durée de la journée de travail, nous estimons fondamentale que la direction du travail envisage la participation des divers secteurs à l'application du dialogue social, et pour ce qui est de la loi Karin et de la convention 190 de l'OIT, il est indispensable que les autorités, aux côtés des instituts de sécurité du travail, définissent des cadres minimums reconnus par les travailleurs comme les employeurs, qui favorisent la prévention et qui pourraient être vérifiées. Il s'agit de normes qui imposent un changement culturel positif, mais pour lesquelles il faut procéder par étapes, de manière progressive. Et enfin pour ce qui est de la nouvelle politique nationale de santé et de sécurité au travail, il est essentiel qu'elle contribue à améliorer le travail, ce que nous avons réussi à faire dans le temps dans notre pays avec une réduction progressive des accidents du travail, et cela compte tenu des nouvelles pathologies qui sont apparues, étant donné les nouvelles formes de travail, tout en restant très prudent et veillant à assurer une nette séparation entre les situations diverses de travail dans le contexte de la santé. À la présente Conférence, nous avons participé activement aux travaux de la commission sur les dangers biologiques qui doit mener à une nouvelle convention. Nous avons constaté qu'une grande majorité de pays ne sont pas dotés de systèmes de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, alors que c'est le cas du Chili. Nous avons un excellent système que nous devons défendre. Nous ne devons pas le surcharger de nouvelles obligations qui s'écarterait de son objectif central. En ce qui nous concerne, nous sommes toujours ouverts face au dialogue social et toujours disponibles pour trouver des consensus de façon à permettre des progrès qui améliorent la qualité de vie des travailleurs, la productivité, la compétitivité des entreprises et donc le bien être de toute notre société. Merci.

Mme Karien van Gennip

Gouvernement (Pays-Bas)

Mesdames et Messieurs, nous sommes ici avec des partenaires sociaux, des ministres, des représentants de l'OIT, d'ONG et d'autres invités. Je suis heureuse d'être ici parce que l'OIT est une organisation importante, et l'OIT et le royaume des Pays-Bas partagent les mêmes objectifs, le travail décent et la justice sociale pour toutes et tous, et nous partageons la conviction que nous pouvons réaliser ces objectifs à l'aide de normes internationales du travail sur le travail, et la sécurité sociale, sur la base d'un dialogue social mondial entre les gouvernements, les

employeurs et les travailleurs. Et c'est cela qui rend l'OIT aussi importante. Elle nous aide à créer un monde plus équitable. Je voudrais remercier le directeur général Hounbou Gilbert, qui est par ici quelque part. Je vous remercie de votre vision pour un nouveau contrat social. Ce rapport soulève des questions importantes, comment renouveler notre contrat social aujourd'hui ? Comment garantir la justice sociale en tant que base d'une paix durable ? Comment garantir la prospérité et l'équité et une transition juste dans le monde numérique et dans l'emploi ? Pour résumer, quel type de société voulons-nous être ? Permettez-moi de partager avec vous trois réflexions sur ces questions. Tout d'abord, une approche centrée sur l'humain. Les droits au travail sont des droits humains. Il n'y a pas de contrat social si on ne fait pas en sorte que chaque citoyen se porte bien. Nous devons prendre leurs préoccupations au sérieux, quel que soit leur âge, leur niveau de formation, leur religion, leur genre, leur orientation sexuelle, ou leur provenance ethnique. Nous devons prendre au sérieux les préoccupations de chacune et de chacun. Et tout contrat social devrait contenir le travail décent, l'équité et la justice sociale qui sont les valeurs clés de l'OIT. Mon deuxième point transfère cette approche centrée sur l'humain dans nos sociétés, la croissance économique ne peut pas être réalisée d'une manière durable, sans société marquée par la cohésion. Par conséquent, nous devons répondre aux défis de notre temps. Nous devons faire en sorte que les marchés du travail soient inclusifs et que le travail soit là pour tout le monde et toutes et tous, pour les femmes, pour les migrants, pour les personnes souffrant de handicap, pour les personnes exclues ou moins privilégiées. Prenons un exemple concret, dans l'Union européenne, nous avons une directive sur le travail des plateformes, qui améliorent les conditions de travail pour les travailleurs enregistrés sur des plateformes, tout en créant les conditions pour une croissance durable du secteur. Et donc nous montrons la voie en Europe, protéger les travailleurs et permettre l'innovation à la fois. Troisième point que je voudrais mentionner, nous ne pouvons pas faire cela seuls. Pour créer des sociétés marquées par la cohésion, nous avons besoin d'un partenariat et d'une coopération internationale. C'est pour cette raison que l'OIT est essentielle. Notre structure tripartite peut contribuer à notre lutte pour le travail décent et la justice sociale. Monsieur le Président, l'importance du dialogue social ne peut pas être sous-estimée, mais nous devons être à la hauteur de notre tâche partagée, et renforcer ce dialogue ensemble. Les Pays-Bas veulent jouer un rôle, un véritable rôle dans cette construction et dans le renforcement de cette coopération. Les contributions volontaires des Pays-Bas à l'OIT servent à soutenir l'organisation dans la poursuite de ce travail important, pour réaliser véritablement les sociétés juste que nous visons toutes et tous partout. Et bien entendu, l'OIT ne peut pas faire cela toute seule. Je me félicite dès lors de la coopération qu'elle mène avec les institutions financières internationales, les autres institutions spécialisées des Nations Unies et des institutions travaillant dans la dimension sociale du développement et du travail. Cette coopération est importante et a déjà permis à davantage de personnes d'avoir un travail décent et protégé sur le plan social. La coalition sur la justice sociale et l'alliance 8.7 pour éradiquer le travail des enfants, le travail forcé, l'esclavage moderne sont également d'excellents exemples de coopération. Nous avons besoin de coopération pour ne laisser personne pour compte, pour faire en sorte que chacun, chacune soit conscient de l'importance de la justice sociale et du

travail décent. Monsieur le Président, vous avez le soutien plein et entier du royaume des Pays-Bas. Je vous remercie.

Mme Domna-Maria Michailidou

Gouvernement (Grèce)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Vice-présidents, Monsieur le Directeur général, partenaires sociaux, Mesdames et Messieurs, c'est un grand honneur de participer à cette séance plénière de la Conférence internationale du travail. Tout d'abord, je voudrais très sincèrement remercier le directeur général de son rapport très complet. C'est un rapport qui place en son cœur une question essentielle qui porte sur le contrat social sur le lieu de travail à notre époque, comment a-t-il changé, évolué et quels sont les éléments auxquels il faut accorder la priorité ? Que faut-il changer, renforcer ou même rendre obsolète ? Quels sont les éléments principaux du contrat social d'aujourd'hui sur le marché du travail ? La diversité sur le lieu de travail, l'inclusion de ceux qui étaient à l'extérieur jusqu'ici, l'équilibre, la souplesse, la sécurité, le travail à distance. La réponse à tout cela, et bien c'est sans doute tout ce qui précède et sans doute davantage. Pour cela, une coalition mondiale pour la justice peut être un socle essentiel pour l'initiative politique et la réforme pertinente menant à cohérence politique, au partenariat et à la coopération multilatérale. Le directeur général, dans son discours, a fort bien exprimé le caractère double de notre paysage politique actuel. Car d'un côté, nous constatons un redressement encourageant au plan économique après la pandémie, puisque le FMI prédit un taux de croissance stable, et un déclin dans les taux d'inflation. Mais par ailleurs, nous observons des tensions géopolitiques qui persistent, des conflits non résolus et le défi constant qu'il est d'assurer la justice sociale et une croissance équitable pour tous. Je voudrais souligner que ces dernières années, mon pays, la Grèce, s'est trouvé dans une position unique. Avant la pandémie de COVID 19 et la guerre en Ukraine, la Grèce a subi une décennie agitée d'effondrement économique et malgré une chaîne violente d'événements destructeurs, la Grèce a fait montre d'une résilience extraordinaire. Par exemple, la FLEX [ph 02:40:26] sécurité. Nous avons réussi dans une grande mesure à inverser le taux de chômage. Nous sommes passés d'allocations chômage, largement subventionnées à une politique active du marché du travail. Nous avons étendu ces politiques et ainsi plus de personnes peuvent accéder au marché de l'emploi, renforcer leurs revenus et faire preuve de mobilité, surtout grâce à des compétences numériques et vertes. Deuxièmement, l'amélioration de l'équilibre entre la vie privée et la vie de travail. Cet équilibre est important et il va de pair avec la garantie de la protection des enfants vulnérables comme moins vulnérables. Nous avons lancé des réformes qui aident les enfants. Nous avons renforcé par exemple la disponibilité et l'accès aux crèches, nous avons amélioré la qualité des repas dans les écoles et aussi des cours postsecondaires et troisième exemple, l'amélioration des conditions de travail. C'est un exemple qu'a cité les Pays-Bas maintenant. Il s'agit de législations sur les négociations collectives sur les travailleurs des économies de plateformes. Justement, c'est ce que je voulais mentionner pour souligner que rien ne justifierait que l'on renonce à la cohérence politique et qu'on accepte des difficultés collectives. En Grèce, nous l'avons fait à

une époque très difficile. Nous pouvons le faire ensemble et améliorer encore les choses. Le rapport du directeur général de l'OIT nous offre une évaluation de l'état des droits fondamentaux au travail. Il est rassurant de voir qu'il y a eu des progrès, certes lents, par exemple dans la lutte contre le chômage au niveau mondial ou le renforcement des compétences de la main d'œuvre. Mais il reste encore de grands défis à relever, par exemple face à la discrimination où la sous-représentation de groupes de populations vulnérables, ceux qui sont considérés comme étant à l'extérieur de la main d'œuvre. Je suis très heureuse de pouvoir annoncer que la Grèce, récemment, s'est associée à la coalition mondiale pour la justice sociale. Le gouvernement grec se réjouit d'avance de travailler au niveau national comme international dans le cadre de cette initiative qui intervient vraiment au bon moment grâce à des efforts collectifs qui défendront le dialogue social. Ainsi, nous pourrions réaliser notre ambition de réalisation de la justice sociale et du travail décent pour tous, après une discussion approfondie et sincère sur le nouveau contrat social sur le lieu de travail, ce n'est pas seulement un impératif politique, c'est un impératif moral. Merci beaucoup.

Mr Ettore Balestrero

Le Saint-Siège

Monsieur le Président, malgré la croissance économique relativement stable au niveau mondial, des revers significatifs dans des économies importantes montrent l'impact profond et persistant de l'inégalité sociale. Des millions de personnes émigrent à la recherche de travail et d'autres sont forcés à fuir en raison de conflits armés, de violences, de changements climatiques, de persécution et de pauvreté. En conséquence directe de la population âgée, du vieillissement dans de nombreux pays, le nombre de travailleurs âgés augmente de manière constante, en même temps les taux de natalité faibles qui ont été enregistrés ces dernières décennies dans différents pays développés signifient que les dispositions existantes en matière de sécurité sociale sont menacées. Dans de nombreux pays en développement, la population est jeune et cherche des occasions d'emploi. L'impact des nouvelles technologies ne peut pas être sous-estimé non plus. Notre délégation espère que ces défis nous encourageront à porter davantage d'attention aux travailleurs et de mener une discussion fructueuse sur l'économie du soin. Comme l'a dit le pape François il y a trois ans, lorsqu'il s'est adressé à cette illustre assemblée, « Si le travail est une relation, et bien il doit comprendre une dimension de soin. Parce qu'aucune relation ne peut survivre sans soin ». Nous ne parlons pas uniquement des soins au sens de l'assistance, le soin va plus loin. Cela doit être une dimension de toute forme de travail, un travail qui ne comporte pas de soin, qui détruit la création, qui met en danger la survie des futures générations, ne respecte pas la dignité de travailleurs et ne peut pas être considéré décent. Au contraire, un travail qui porte un soin, qui contribue à la restauration de la dignité humaine pleine et entière, contribuera à garantir un avenir durable pour les générations à venir. Dans ce contexte le Saint-Siège voudrait exprimer sa reconnaissance des efforts entrepris par l'OIT pour mettre en place et lancer la coalition mondiale pour la justice sociale, inspirée par la conviction partagée que le monde a besoin d'un engagement renouvelé, un nouveau contrat social qui peut nous lier les jeunes, les

vieux, pour le soin à la création et pour la solidarité et la protection mutuelle au sein de la communauté humaine. La justice sociale, en particulier dans le contexte actuel où la valeur de la personne est menacée sérieusement par la tendance répandue à s'appuyer exclusivement sur les critères d'utilité et de propriété, n'est pas toujours une expression acceptée par les économies libérales, mais elle est essentielle pour nos efforts pour éviter une acceptation passive des événements destructifs et négatifs dans notre monde, afin d'éviter d'être submergés par l'indifférence et pour maintenir l'avenir. C'est dans cet esprit que ma délégation apporte son soutien à l'OIT pour le développement du tripartisme, vers le dialogue social mondial. Je vous remercie.

Mr Luc Triangle

Confédération syndicale internationale

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les vice-présidents, chers délégués, au nom de la CSU qui rassemble les syndicats de près de 170 pays, je voudrais remercier très sincèrement le directeur général de l'OIT d'avoir choisi de faire porter son rapport sur la question intitulée « Vers un nouveau contrat social ». De façon à réaliser l'objectif de la justice sociale pour tous, en effet, nous avons besoin d'un nouveau contrat social. Pendant notre dernier congrès en 2022, les syndicats du monde entier ont donné leur aval à six piliers qui constituent les exigences claires du monde du travail en faveur d'un nouveau contrat social, à savoir, premièrement, la création d'emplois décents, verts, dans le cadre d'une juste transition. Cela suppose une transformation industrielle pour ne plus produire d'émissions carbone, et des investissements dans des secteurs économiques stratégiques tels que l'économie du soin, l'économie verte, l'économie des infrastructures durables et la formalisation du travail informel. Deuxièmement, des droits pour tous les travailleurs, quel que soit leur statut dans l'emploi ou la migration, les travailleurs doivent bénéficier tous de droits pour respecter la promesse figurant dans la déclaration du centenaire de l'OIT, à savoir un plancher de protection minimum assurant des droits, des heures de travail maximum, des salaires de subsistance et la santé et sécurité au travail. Trois. Des salaires de subsistance, des salaires négociés qui garantissent la dignité de tous les travailleurs et de leurs familles en partant des accords récemment atteints à l'OIT. Quatrièmement, protection sociale universelle, y compris création d'un fonds de protection sociale pour les pays les moins riches. Cinq. Égalité. Un salaire égal garanti pour un travail de même valeur et fin de toute discrimination, qu'elle se fonde sur le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle, l'ethnie, le statut migratoire, l'idéologie, la religion, le statut social ou tout autre motif sur le lieu de travail ou au sein de la société. Six. Inclusion, un monde de paix. Un modèle de développement reposant sur les droits et un système multilatéral véritablement inclusif qui répare les déséquilibres actuels en recourant au tripartisme et au dialogue social comme moyen principal d'appliquer l'ordre du jour à l'horizon 2030. Au cours des dernières années, les syndicats, de plus en plus, ont exercé une influence sur cet agenda de l'ONU à l'horizon 2030 en appelant un nouveau contrat social, avec l'ODD 8 en son cœur. En effet, les exigences des travailleurs en faveur de la protection sociale universelle, le travail décent, des planchers de protection du

travail vers une juste transition et un nouveau multilatéralisme fondé sur la solidarité, tout cela est au cœur du rapport du secrétaire général intitulé « Notre agenda commun ». La commission pour le développement social des Nations Unies depuis 2022 reconnaît la nécessité d'une protection adéquate du travail pour tous les travailleurs, le dialogue social, un salaire minimum décent et la lutte contre la violence et le harcèlement. En outre, l'objectif de l'accélérateur mondial pour des emplois et la protection sociale et une juste transition, lancée par le secrétaire général en septembre 2021, est à la hauteur des exigences des syndicats en faveur d'un nouveau contrat social qui porte sur le travail décent, la protection sociale universelle de façon à assurer une juste transition numérique et climatique. Mesdames et Messieurs, le deuxième sommet mondial pour le développement social de 2025 est une occasion très importante permettant d'inscrire ce nouveau contrat social dans le contexte de la gouvernance mondiale. Nous devons veiller à ce que le rôle du dialogue social et du tripartisme, qui sont l'esprit même de l'OIT, soit reconnu comme étant les résultats de ce deuxième sommet mondial pour le développement social, comme cela était déjà le cas dans les résolutions adoptées à l'issue de la 61^{ème} session de la commission pour le développement social des Nations Unies. Nous devons veiller à ce que les partenaires sociaux puissent participer activement à la conception et la préparation du sommet et que le dialogue social soit reconnu dans la déclaration du sommet et sa mise en œuvre. Il est essentiel que l'on dispose pour cela des ressources financières qui permettent de mobiliser massivement des investissements publics de façon à combler les lacunes de mise en œuvre constatées à la suite du sommet de 95 et pour accélérer le progrès dans le sens des ODD. Sur ce plan, il est important que le sommet prenne comme point de départ les résultats de la quatrième conférence internationale du financement pour le développement qui se tiendra aussi l'année prochaine, en 2025. Et enfin, mais c'est très important aussi, nous devons veiller à ce que le sommet insiste sur le lien entre la justice sociale, la paix et la démocratie. Nous devons créer à nouveau des institutions démocratiques vigoureuses qui assurent la protection de la dignité humaine dans le cadre de sociétés inclusives et pacifiques. Comme déjà rappelé lors de la déclaration du centenaire, la démocratie doit faire partie de nos appels en vue du sommet social mondial. Dans la déclaration du centenaire pour l'avenir du travail, l'OIT a convenu en 2019 que l'expérience du siècle passé a confirmé que l'action continue et concertée des gouvernements et des représentants des employeurs et des travailleurs était essentielle pour réaliser la justice sociale, assurer la démocratie et la promotion d'une paix universelle et durable. Nous à la CSU, défendons la démocratie dans le cadre de notre campagne démocratie sur le lieu de travail, dans la société et au niveau mondial. Merci beaucoup.

Mr Alexei Buzu

Président (République de Moldova)

Merci beaucoup, Mesdames et Messieurs. Nous sommes ainsi parvenus à la fin de la liste des orateurs inscrits à la plénière de ce matin. Avant de conclure, je voudrais une fois encore vous rappeler encore qu'aujourd'hui, la conférence va célébrer la Journée internationale contre le travail des enfants de 13 heures 30 à 14

heures 45, ici dans cette salle 20. Cet événement se tiendra cette année sous le slogan « Agissons pour donner suite à nos engagements et mettons un terme au travail des enfants ». Ce sera le 25^e anniversaire de l'adoption de la convention sur les pires formes de travail des enfants et c'est aussi l'occasion pour les mandants tripartite de débattre des progrès et des difficultés rencontrées dans l'élimination du travail des enfants, et j'espère vous voir tous à cette réunion. Je vous remercie tous de votre contribution au débat de ce matin. Je lève maintenant la séance plénière. Merci beaucoup.

Mme Béatrice Lestic

Vice-président travailleur (France)

Mesdames et Messieurs les délégués, soyez les bienvenus à cette quinzième séance plénière de la 112^e session de la Conférence internationale du travail. Nous poursuivons cette après-midi la discussion générale, consacrée au rapport du président du conseil d'administration et du directeur général. Avant de commencer je souhaiterais vous rappeler que conformément aux dispositions approuvées lors de notre séance d'ouverture concernant les modalités de la séance spéciale consacrée à la situation des travailleurs des territoires arabes occupés, l'annexe du rapport du directeur général sur cette question a été examinée lors de la séance spéciale, qui s'est tenue jeudi dernier. Je vous encourage donc à privilégier les rapports 1A, 1B, et 1C dans vos interventions. Je vous remercie. De la même manière, je vous invite à vous conformer aux principes qui régissent cette discussion en matière de langage parlementaire, de respect des heures de début des séances plénières et de durée des interventions, qui ne doivent pas dépasser cinq minutes. Enfin, je tiens à évoquer les motions d'ordre et les droits de réponse. Il n'est pas nécessaire d'interrompre les débats lorsqu'un délégué souhaite présenter une motion d'ordre ou demander un droit de réponse en séance plénière. Il lui suffira de brandir sa pancarte. Un membre du personnel s'approchera en salle pour répondre à sa demande. Dans le cas d'un droit de réponse, je vous demande d'informer clairement ce membre du personnel de l'intervention faisant l'objet de la demande du droit de réponse. Je vous rappelle qu'un droit de réponse ne doit porter que sur le sujet en question. La durée de la réponse ne doit pas dépasser deux minutes, et doit être prononcée dans le respect du langage parlementaire. Notre organisation n'a pas pour pratique d'autoriser un droit de réponse à une réponse. Nous passons maintenant à la liste des orateurs tel que publiée dans le programme quotidien et affiché sur les écrans en salle. Je donne tout d'abord la parole au premier délégué figurant sur ma liste d'orateurs, Madame Ngoma, déléguée des employeurs de Zambie. Madame, vous avez la parole.

Mme Sakala Mara Myra Ngoma

Employeur (Zambie)

Merci Madame le Président. Le président de la Conférence, Monsieur le Président de la Conférence, Mesdames et Messieurs, Excellences, je me sens honorée de pouvoir faire quelques observations sur les rapports du directeur général et du président du conseil, qui sont présentés à cette 112^e session de la Conférence internationale du travail. Permettez-moi tout d'abord de vous remercier pour votre rapport sur le contrat social, car c'est un rapport très dense qui porte sur des questions clés. Le rapport intitulé « Vers un nouveau contrat social » a suscité toute une série de questions en ce qui concerne les contrats sociaux, parmi d'autres questions qui concernent notamment la façon dont les contrats sociaux permettent de relier les individus et les communautés également, et comment on peut les utiliser comme source d'inspiration pour nos sociétés. Nous sommes tout à fait d'accord sur ce que nous a dit le directeur général dans l'une de ses déclarations, à

savoir que le travail est au centre de la vie des individus et des communautés. C'est un fait. Mais, malheureusement, nous sommes face à une situation où nous voyons que la création de nouveaux emplois pour les jeunes est une véritable difficulté, auquel sont confrontés la plupart des pays, qu'ils soient riches ou pauvres. Car nous savons que le travail, très souvent, ne correspond en fait, aux attentes de nos jeunes. Et très souvent, ces derniers se trouvent relégués au bout de la queue qu'il faut faire pour pouvoir obtenir un emploi. Cela en dépit de leurs qualifications, parfois excellentes, et qui sont souvent plus importantes que celles de la génération précédente. Des millions de jeunes ainsi ne peuvent pas travailler aussi longtemps qu'ils le souhaiteraient, alors que d'autres doivent s'échiner pendant des heures et des heures avec très peu de rémunération, et sans protection sociale dans le secteur informel. Je sais que dans certains pays on a souhaité élargir la couverture de protection sociale, et en faire bénéficier le secteur informel. Je félicite ces pays, dont le mien en particulier, la Zambie, puisque nous avons pu fournir un soutien technique et financier grâce à l'OIT. Cela en faveur de mon pays, en faveur du Malawi et en faveur du Mozambique, ainsi nous avons pu mettre au point un plan stratégique pour élargir la couverture sociale, tant dans le secteur formel que dans le secteur informel. Cela grâce à un processus consultatif, et grâce à l'aide du bureau de zone de l'OIT à Lusaka. Nous espérons maintenant pouvoir nous doter prochainement d'un plan de mise en œuvre pour pouvoir élargir encore ce système de protection sociale au secteur informel. Nous souhaiterions effectivement que l'on puisse donner suite à l'appel lancé par le directeur général dans son intervention, à savoir multiplier les contrats sociaux, cela afin de créer de nouveaux emplois pour les jeunes, en particulier dans les pays en développement. Car ces nouveaux contrats sociaux permettront de faciliter la création d'emplois et la croissance surtout, qui est le moteur de la création d'emplois surtout pour les jeunes et en particulier dans les pays en développement. Voilà, à mon avis, comment nous pourrions progresser. Toutefois, afin que les jeunes puissent trouver un emploi, il faut qu'ils puissent accéder à l'éducation, qu'ils puissent acquérir les qualifications et les compétences nécessaires, et l'industrie doit participer à cet effort aux côtés de nos autorités, car c'est aux autorités nationales qu'incombe la responsabilité de créer les moyens d'éduquer et de former les jeunes. Une collaboration doit être instituée afin de savoir quelles seront les compétences nécessaires, quels seront les emplois à créer dans telle ou telle secteur, afin de pouvoir accélérer le développement à partir des besoins et des compétences disponibles. Merci.

Mr Chee Keong Sim

Gouvernement (Malaisie)

Merci, Madame le Président. Le rapport du directeur général en fait, s'est fait l'écho de ce qui nous préoccupe, à savoir que nous vivons dans une période de crise, et les travailleurs, très souvent, se trouvent en marge de l'économie, au sein de notre environnement, et cela tant dans l'emploi que la santé. On pouvait penser que cette situation serait temporaire, et qu'elle pourrait s'inverser, mais nous sommes très déçus de voir l'évolution. Nous voyons que en fait, cette une situation anormale et maintenant pratiquement la situation normale, et j'espère qu'il n'en sera plus ainsi prochainement. Nous avons une façon de dire dans mon pays, comme le

disent les Français, plus ça change, plus c'est la même chose. Pi mi, pi mi, tong tu [foreign 12:05] chez nous. C'est à dire qu'on va n'importe où, mais on ne va nulle part. Par conséquent, l'appel lancé par le directeur général en vue d'un nouveau contrat social fait écho à nos préoccupations. Nous pensons que nous avons affaire à de nombreuses crises, de nombreux défis. Il est donc nécessaire plus que jamais d'avoir un nouveau contrat social, qui assure la justice sociale pour tous, et quand je dis pour tous, je pense à nous tous. Il faut nous inspirer d'un modèle de croissance approprié, qui mette au cœur de l'initiative l'individu dans toute sa totalité, dans toute sa dignité, qu'il s'agisse des femmes ou des hommes, des jeunes ou des personnes âgées, des personnes normales ou des personnes souffrant d'un handicap, sans discrimination aucune de race, de religion, ou d'autre critères. Et je pense que nous devons très franchement penser que maintenant, nous avons non pas une dictature qui n'est pas démocratique, mais nous avons en fait un modèle de croissance qui implique des réglementations, des responsabilités, et une certaine dose de moralité dont nous devrions nous inspirer et le reste du monde également, et je pense que si nous voulons renouveler notre contrat social, nous aurons beaucoup à faire. Mais il ne faut pas forcément réinventer la roue. Regardons derrière nous. Regardons l'histoire de nos pays, de nos grandes civilisations, et sous la direction de notre Premier ministre, Anwar Ibrahim, nous avons mis en place un cadre économique, le cadre Madani, l'an dernier. Et, Madani vient de Madina [ph 14:38] qui signifie « civilisation ». C'est dans cette ville que le prophète de l'Islam a souhaité lancer le premier contrat social, fondé sur les principes de prospérité, de justice et de solidarité. Dans le cadre Madani, la Malaisie peut maintenant continuer sur la voie de la croissance, dans tous les secteurs en matière d'intelligence artificielle, de transition énergétique, d'économie verte. L'année dernière nous avons rappelé que de nouveaux investissements ont pu affluer dans notre pays. La croissance économique à elle seule ne suffit pas. Lorsque nous parlons de Madani, nous pensons à une prospérité économique qui repose sur une véritable dignité de l'homme, et effectivement, à l'occasion de la 112^e session de la Conférence internationale du travail, je pense que nous devons pouvoir maintenant ratifier la convention 155 sur la santé et la sécurité au travail. Voilà qui coïncide également avec l'adoption de la législation dans ce même domaine, sur la SST en Malaisie. Nous pouvons donc appliquer cette loi de façon plus large, à 10 secteurs de l'économie dans notre pays désormais. Cette aspiration est très forte pour nous. Nous pensons que chaque travailleur, après sa journée de travail, pourra retourner de façon sûre et sereine dans sa famille auprès des siens. La dignité humaine est importante pour tous. Le mois dernier nous avons indiqué que nous allons élargir la protection sur la sécurité sociale à la loi sur la SST, pour que tous les travailleurs de notre pays en bénéficient, en particulier les travailleurs migrants. Les compétences sont importantes pour assurer la dignité et la survie de tout individu. Il est donc grand temps maintenant qu'on puisse assurer des activités de formation. C'est un droit fondamental, et je crois que plus que jamais, au 21^e siècle, nous en avons besoin. Il faut que nous puissions donc accompagner cette transition, et le progrès grâce à ces activités de formation, et la semaine dernière, nous avons décidé d'organiser une semaine de la formation à l'échelle nationale. Il y aura plus de 20 mille cours de formation qui pourront être prodigués sur une échelle de 700 mille heures de formation, pour améliorer le travail de 200 mille

participants. Et nous parlons de problèmes essentiels ici, de problèmes liés au travail, mais n'oublions jamais les familles et les travailleurs de nos frères de la Palestine, qui souhaitent obtenir un cessez le feu immédiat, et la fin de l'oppression, la fin de l'occupation et de la colonisation. Il faut que la paix prévalent dès maintenant. Merci.

M Nouredine Tabboubi

Travailleur (Tunisie)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, le rapport du directeur général est intitulé « Vers un nouveau contrat social », ce qui exprime le souhait aujourd'hui de revisiter le concept du contrat social, à la lumière des derniers changements dans le monde du travail, et leurs conséquences au niveau national et mondial. Les politiques de dialogue social ont permis la conclusion récemment, la conclusion de contrats sociaux, un environnement de stabilité, la mise en place de moyens de production et un environnement propice aux progrès scientifiques et technologiques, avec l'amélioration des conditions de vie et des services fournis à des millions de personnes. Ces politiques ont également permis la réalisation des droits des travailleurs, y compris la liberté d'association et la négociation collective. Cependant, le bien-être social, les progrès scientifiques et la prospérité économique ne se sont pas réalisés de façon égale ou équitable. Bien au contraire. Ces réalisations ont bénéficié à un nombre limité de pays, et de personnes, ce qui a augmenté l'écart aujourd'hui, le fossé entre les pays pauvres et les pays industriels développés, et ce à tous les niveaux. Je n'exagère pas quand je dis aujourd'hui que nous nous éloignons de plus en plus de la réalisation de la justice, de la sécurité, de la paix pour tous. Cette réalité se reflète aujourd'hui par des conflits, de la violence, des guerres et de la politique de deux poids, deux mesures dans le monde. Nous avons aujourd'hui besoin de contrats sociaux entre les États et la société d'une part, et les différents partenaires sociaux d'autre part, et ce pour promouvoir la justice, l'égalité, et la liberté dans tous les pays. Nous avons également besoin d'un contrat social international pour une distribution équitable des richesses, un contrat social international contraignant pour réduire l'écart entre le Sud et le Nord, et qui puisse faire sortir l'humanité de la pauvreté, du phénomène du racisme et de la dictature. La conclusion de contrats et d'instruments au niveau national et international requiert aujourd'hui un dialogue honnête et équitable, sans aucune contrainte ou pression. Et à cet égard, nous nous félicitons de l'interaction positive de la commission d'experts avec le rapport de notre union sur les violations en Tunisie, notamment la violation par le gouvernement tunisien de la liberté syndicale. Nous remercions à cet égard tous les syndicats et toutes les unions qui nous ont apporté leur soutien, et nous dénonçons la politique de refus et de déni aujourd'hui. Par ailleurs, j'attire votre attention sur les mesures arbitraires adoptées par le gouvernement tunisien au cours des dernières années, et qui vont à l'encontre des principes de la liberté d'association, du dialogue social et de la négociation collective. Et ce conformément aux normes du travail. Les violations se multiplient et sapent l'indépendance des syndicats, le dialogue social, ainsi que la négociation collective, et les droits des travailleurs. Cette politique a mené à une série d'arrestations et de poursuites de syndicalistes. Aujourd'hui, les conventions ne sont

pas respectées, et nous faisons face à un refus de dialogue et de négociation avec les syndicats. Le gouvernement tunisien se doit aujourd'hui de reprendre le dialogue et immédiatement avec l'Union générale tunisienne du travail, de cesser les violations, et ses poursuites. Aujourd'hui, il n'est plus possible de rester silencieux. Nous devons protéger la stabilité et le développement de la Tunisie, et ce à la lumière des sacrifices de son peuple, et de ses travailleurs pour la démocratie et le droit de liberté d'association. Monsieur le Président, le peuple palestinien fait face aujourd'hui à un génocide et à la destruction systématique de toute forme de vie humaine, ce qui prouve qu'on reste éloignés de la justice, la paix et la sécurité. Sans cette injustice aujourd'hui, protégés par les grands pays occidentaux, et sans cette politique de deux poids, deux mesures, qui fait fi des résolutions de l'ONU sur le droit légitime du peuple palestinien qui souffre aujourd'hui sous le joug de l'occupation. Sans tout cela, la souffrance du peuple palestinien aurait cessé, et l'effusion de sang et la destruction aurait pu être évitée. Devant le massacre perpétré à Gaza et en Cisjordanie, nous exhortons le directeur général de l'OIT ainsi que le conseil d'administration à envoyer une commission d'enquête pour examiner les répercussions de cette guerre sur le peuple palestinien et sur les trois mandats à Gaza et en Cisjordanie. Nous appelons à un cessez le feu immédiat et au retrait des forces occupantes sionistes, et la reconnaissance de l'État de Palestine par l'ONU. Nous devons consacrer le droit du peuple palestinien à l'auto-détermination et à un État indépendant avec Jérusalem est comme capitale. Je vous remercie.

Mr Narek Mkrtchyan

Gouvernement (Arménie)

Excellences, honorables délégués, Mesdames et Messieurs, je suis honoré et ravi de représenter la République d'Arménie à cette 112^e Conférence internationale du travail. Je voudrais tout d'abord adresser nos remerciements au secrétaire de l'OIT d'avoir organisé cette grande Conférence. La Conférence de cette année nous donne une autre occasion d'échanger sur les enseignements tirés et les difficultés, lacunes, dans la mise en œuvre de notre engagement collectif à promouvoir le droit du travail, à garantir l'emploi durable, le travail décent et à lutter contre la pauvreté. Chers participants, la politique de notre pays vise à donner aux citoyens un travail décent, un emploi stable, les possibilités de formation professionnelles, conformément aux valeurs et principes de l'OIT. Pour y parvenir, nous avons réformé nos lois. L'année dernière, nous avons adopté des amendements importants au code du travail. Nous avons révisé 122 articles sur 266, donc plus de 40 pour cent des textes a été révisé. Le code a été aligné sur les conventions ratifiées de l'OIT et sur la charte européenne. Avec ces amendements, les réglementations pour les licenciements ont été revus, les garanties pour les femmes ont été étendues, les relations employé-employeur, l'âge de la retraite ont été mis à jour, les règles concernant les congés annuels ont été revues, et des textes ont été introduits sur la lutte contre le travail des enfants, par exemple. On a mis l'accent sur la réglementation pour lutter contre le harcèlement et la violence au travail. Les dispositions pour les partenariats sociaux, les relations industrielles ont été introduites. Par ailleurs, la loi sur le travail bénévole a été adoptée. Elle prévoit un cadre législatif mis à jour ainsi que des mécanismes et conditions pour ce secteur.

Pour la première fois, nous avons accueilli une conférence internationale sur la promotion de la justice sociale, et l'avenir du travail, organisée par le ministère du Travail et des affaires sociales, avec la participation du directeur général de l'OIT, monsieur Houngho. La conférence était symbolique à deux titres. D'abord, c'était la première de ce type en Arménie, en présence du directeur général de l'OIT, et elle s'est produite dans une période difficile pour notre pays. Nous voulions sensibiliser les nombreux représentants qui seraient là. Nous nous sommes joints à cette occasion à la coalition mondiale pour la justice sociale, visant à traiter les questions de justice sociale et accélérer les efforts vers les objectifs de développement durable, et le travail décent. Nous veillons à ce que toutes les politiques que nous adoptons correspondent à notre engagement de la justice pour tous. Le taux de chômage a diminué en 2023, de 5,6 pour cent par rapport à 2020. Le taux d'emploi ayant augmenté de 5 pour cent. Le chômage des femmes a baissé de 3,4 pour cent. Le système de protection sociale a connu des difficultés, avec les déplacements forcés des populations du Haut Karabakh, mais plus de 95 pour cent de ces populations déplacées bénéficient de différents types de services de protection sociale. Plusieurs activités dans le cadre des engagements que nous avons pris sont en cours, notamment la ratification de la convention 190 a commencé, et notre stratégie d'emploi axée sur la justice sociale est sur le point d'être approuvée. De nouvelles lois sur les syndicats sont préparées pour améliorer les partenariats sociaux. J'espère que notre travail collectif nous mènera vers la justice sociale et travail décent pour tous dans le cadre de nouveau contrat social. Merci.

Mr Miguel Eduardo Torres

Travailleur (Brésil)

Pour nous, travailleurs et travailleuses, ce n'est que par la lutte qu'on fait la loi et qu'on protège la démocratie. Monsieur le Président, au nom des travailleurs et des travailleuses du Brésil, nos centrales syndicales, forces syndicales, CUT, UGT, CSB, CTB, nous saluons Monsieur Gilbert Houngho, directeur général de l'OIT pour son leadership et pour son important rapport sur le nouveau contrat social, et ainsi que d'avoir pris l'initiative de ce débat sur la coalition mondiale pour la justice sociale. Nous saluons tous les présents, et en particulier, le ministre du Travail et de l'emploi Luiz Marinho, ainsi que tous les travailleurs et travailleuses du Brésil et du monde. Monsieur le Directeur général, le rapport sur le nouveau contrat social et l'initiative de coalition mondiale pour la justice sociale nous semble très opportun, et tout à fait conforme aux objectifs fondamentaux de l'OIT. En dépit des progrès scientifiques et techniques, le chômage, la misère, la pauvreté, les inégalités continuent à menacer gravement la démocratie, le développement durable et la paix, surtout dans les pays les plus pauvres et les pays en développement. Ainsi, nous les travailleurs, poursuivront la lutte pour la préservation et l'élargissement des droits et des acquis obtenus par le dialogue social : le travail décent, le renforcement de la démocratie et la justice sociale. Nous sommes très inquiets des tensions géopolitiques en raison des conflits armés dans différents pays du monde, qui constituent une grave menace pour la paix dans le monde, et dont les victimes sont toujours les travailleurs et les civils. L'ONU et la communauté internationale doivent faire le maximum pour trouver des solutions diplomatiques à ces conflits

plutôt que de mener des guerres par procuration, qui se transforment en confrontations directes avec des conséquences imprévisibles. Mesdames et Messieurs, les changements climatiques sont également un sujet inquiétant pour les travailleurs et pour les peuples. Le réchauffement climatique affecte déjà gravement le Brésil et beaucoup d'autres pays. Des nombreuses tragédies, catastrophes naturelles ces années dans des différents pays ne laissent plus place au doute, le changement climatique s'intensifie de plus en plus en raison de l'action de l'homme. Au Brésil, l'État du Rio Grande do Sul a connu la pire tragédie climatique de son histoire. Le mouvement syndical, la classe ouvrière, le peuple brésilien se sont montrés solidaires avec le peuple dans cette période difficile et de grand bouleversement national. Nous profitons de cette plénière de l'OIT au palais des Nations Unies pour renouveler notre soutien et solidarité à la population du Rio Grande do Sul et toutes les personnes affectées par les catastrophes climatiques dans le monde. Nous pensons que le moment est bien choisi pour assumer nos responsabilités, pour éviter le pire nous devons préserver l'avenir pour les générations futures. Nous allons recevoir à bras ouverts tous les délégués qui viendront à la prochaine COP 30 qui aura lieu en 2025 au Brésil. Monsieur le Président, nous soutenons les propositions de nouveau contrat social et nous sommes disposés à contribuer à la discussion, et à la mise en œuvre de la coalition mondiale pour la justice sociale. Nous espérons que ces propositions pourront renforcer le dialogue social, le tripartisme, la négociation collective, l'organisation syndicale mais aussi la démocratie. Le Brésil traverse de nombreux changements positifs, même si c'est lent. Des postures négatives, des attaques contre les travailleurs de la part de secteurs conservateurs et des élites ont empêché d'avancer plus vite dans notre pays. Nous remercions le gouvernement du président Lula de tout ce qu'il a fait pour améliorer les conditions de vie des travailleurs et des travailleuses, et de la population brésilienne. Ensemble, nous reprenons une politique de revalorisation du salaire minimum, qui redistribue les richesses, réduit la pauvreté, favorise l'inclusion sociale. Une loi a été adoptée ou validée par le président Lula pour une égalité de salaires à travail égal entre hommes et femmes. Notre ministre Marinho continue aussi à œuvrer pour le dialogue social, renforcement des négociations collectives. Je voudrais relever aussi le rôle que joue la justice du travail, le ministère du Travail, pour ce qu'ils ont fait afin de lutter contre les pratiques antisyndicales des entreprises brésiliennes. Nous sommes en pleine lutte et conquête dans le pays, pour obtenir le développement durable et le travail décent pour tous. Nous, les travailleurs, nous demandons la paix, la justice sociale et la solidarité. Que vive la démocratie, vive la paix, vive la classe ouvrière, et vive la lutte pour la justice sociale, et vive tous les peuples du monde, et je voudrais ajouter que hier, dans un journal brésilien, un entrepreneur a fait une citation qui nous oblige à réagir. Cet entrepreneur avait prédit la fin du gouvernement Lula, et bien nous voulons dire que nous, les travailleurs, ce que nous voulons c'est que disparaisse le travail d'esclavage, le travail des enfants, nous voulons que cela disparaisse de notre pays, donc pour nous, travailleurs, travailleuses, il n'y a que la lutte qui permet de faire la loi et de garantir la démocratie. Merci.

Mme Marina Elvira Calderone

Gouvernement (Italie)

Monsieur le Directeur général, Madame le Président, Mesdames et Messieurs, chers délégués. C'est un honneur que de prendre la parole à la 112^e session de la CIT. Je souhaiterais tout d'abord rappeler l'appui fourni par l'Italie en tant que membre constitutif de l'OIT à la présente Conférence. Par ailleurs, il y a 100 ans d'histoire de l'OIT qui montre comment nous avons pu accomplir notre mandat, comment nous avons pu au niveau international, en fait valoriser le dialogue social, et lui donner suite de façon suivie pour faire respecter les principes et droits fondamentaux du monde du travail. La plénière et les commissions techniques abordent des thèmes qui sont au cœur même du travail du G7 cette année, qui est donc présidé par l'Italie. Je pense à l'incidence de l'intelligence artificielle dans le monde du travail. Il est fondamental donc de créer des pistes nouvelles pour utiliser au mieux l'IA dans un monde sûr, fiable, transparent, et respectueux des droits de tous les travailleurs. La coopération internationale est fondamentale en la matière, et le rôle du dialogue social prééminent. Par conséquent, nous sommes aux côtés de nos partenaires du G7 et l'OCDE également, pour mettre au point un plan d'action qui permettra d'avoir un plan pour l'IA sûre, protégée, avec au centre, l'être humain. Je crois que c'est un débat important sur ce qu'on a appelé la « care economy ». Il faut effectivement tenir compte du soin, tenir compte des liens, des connexions qui existent entre les différents partenaires, notamment les femmes, et puis le lien qu'il convient d'établir entre la vie privée et la vie professionnelle. La santé aussi, la sécurité. Il s'agit de thèmes importants, éminemment fondamentaux que nous avons inscrits au calendrier du G7. Nous en avons parlé avec l'OCDE, avec l'UE également, pour essayer de mettre au point des politiques appropriées pour un monde résilient au sein d'une société qui est vieillissante maintenant, et qui doit revoir les conditions de travail, notamment en matière de santé. Nous suivons avec beaucoup de soin et d'attention tout ce qui se fait en matière de risques ou de dangers biologiques, qui risquent d'avoir une incidence sur la SST et sur un travail digne. Cette période de transition exige qu'on investisse davantage dans des personnes compétentes et sûres, donc il faut renforcer notre engagement, nos investissements, également, pour avoir un système approprié qui permette aux ouvriers d'acquérir toutes les connaissances, et cela dans un monde de travail et monde personnel tout au long de sa vie. Il faut assurer une formation continue, pour qu'il y ait donc les compétences qui soient fluides, qui soient adaptables, mobiles. C'est indispensable pour assurer l'inclusion sociale et professionnelle de tous, en pensant aussi aux groupes les plus vulnérables, pour lesquelles il faut ôter toute entrave, tout obstacle, pour assurer leur intégration au sein du monde du travail. Je remercie le directeur général Hounbo, je le remercie pour son rapport qui concerne ce contrat social renouvelé, qui permettra quels sont les droits auxquels il faut s'attacher pour assurer le contrat social, résilience économique, et une certaine stabilité face à un monde qui connaît bien des conflits, bien des bouleversements, et qui peut avoir des retombées inconnues. Nous voyons qu'il y a une transformation incroyable au sein même du monde du travail. La transition numérique, l'environnement d'une façon générale, bousculent nos paradigmes, et voilà l'incidence qui se répercutera sur nos économies, sur la société, sur notre

système de bien-être. Face à ces bouleversements, il faut de ce fait tenir compte d'une coalition globale pour assurer la justice sociale, comme l'a préconisé le directeur général. L'Italie adhère pleinement et résolument à cet appel. Nous sommes convaincus que ce faisant, nous pourrions renforcer à tous les niveaux gouvernementaux le dialogue avec les partenaires sociaux, et cela dans un réseau de partenaires multilatéraux en essayant d'assurer un travail digne et en ayant aussi un monde inclusif et sûr. Cela nous concerne tous : gouvernements, organisations internationales, partenaires sociaux. Il s'agit de consolider ce dialogue tripartite. Il s'agit de compter sur une coopération internationale, cela afin d'assurer de façon durable et vertueuse le développement, les innovations, la concurrence, le travail digne, dans tous les secteurs économiques, et dans tous les pays qui sont ici même représentés. C'est une mission importante, vu les autres sommets mondiaux qui seront consacrés en 2025, au développement social. Voilà pourquoi le gouvernement italien souhaite et notamment, lors de la présidence du G7, miser sur une approche inclusive, dans un souci de dialogue sûr, ouvert à tous. Voilà donc le sens de cet appui que nous apportons à cette coalition pour la justice sociale. Voilà le sens de notre collaboration avec la présidence brésilienne du G7 avec laquelle nous avons organisé aussi au palais des Nations un événement conjoint. Merci à vous tous de votre attention, et bon travail à tous.

Mr Antonio Sayo

Employeur (Philippines)

Madame le Président, Mesdames et Messieurs les représentants des trois mandants, bonjour à tous. J'ai le plaisir de m'exprimer ici aujourd'hui, 12 juin, qui marque le 126^e anniversaire de l'indépendance des Philippines, et j'en profite pour honorer le sacrifice de nos héros qui ont tous œuvré pour un meilleur avenir pour tous les Philippins. D'entrée de jeu, permettez-moi de nous associer au rapport du directeur général de l'OIT qui s'est rendu l'année dernière, fin de l'année dernière, aux Philippines. C'est un rapport très complet et tout à fait pertinent. Cela dit, nous nous trouvons à un moment crucial de l'histoire, où le fondement même de notre tissu social est en train d'être réexaminé et revu. Tout d'abord, nous soulignons qu'il est essentiel de faire face à la question des inégalités mondiales, aggravées encore par la pandémie de COVID 19, ainsi que les grands changements et grandes tendances affectant le monde du travail : la technologie, le changement climatique, la mondialisation, l'hyperlocalisation, les évolutions géopolitiques et les changements démographiques. En qualité de représentant du secteur des employeurs, nous reconnaissons notre rôle dans l'avenir de la société, mais la Confédération des employeurs des Philippines qu'il faut une approche qui représente toute la société et l'ensemble du gouvernement pour faire face aux grands problèmes de transition menant à une société et un travail plus durable. Lors des célébrations de la fête du Travail, notre président, Monsieur Marcos, a appelé les conseils chargés de la productivité et des salaires tripartites, à revoir le niveau minimum de revenus. Ça a été l'une des priorités du congrès philippin. Ces conseils ont entamé l'examen annuel de la question. Nous avons certes participé activement à cet examen, mais nous pensons que l'ajustement des salaires ne permettra pas de résoudre entièrement les problèmes des travailleurs. Les

entreprises qui doivent fournir un emploi décent, s'efforcent également d'assurer une croissance inclusive, en investissant dans les communautés marginalisées, et en encourageant l'entrepreneuriat au niveau des bases de façon à aider aussi le gouvernement à atteindre la réalisation des ODD. Le travail décent est une tâche ingrate, mais une responsabilité collective qui suppose la coopération de toutes les parties prenantes, surtout les employeurs qui doivent lutter contre le sous-emploi et le chômage. Le gouvernement doit donner l'exemple en menant des programmes favorables à la création de l'emploi, qui attirent l'investissement et encouragent les entrepreneurs. En investissant dans le développement de l'infrastructure, dans l'éducation, et la formation, le gouvernement peut libérer le plein potentiel de notre main d'œuvre et stimuler l'activité économique. Les hommes d'affaires et les employeurs doivent continuer de considérer que c'est l'être humain qui doit avoir la priorité. Ils doivent aussi assurer une formation de long terme, tout au long de la vie, et favoriser le recyclage. Tout cela dans un environnement où personne ne doit être laissé de côté. Ces dernières années, les employeurs, sous la direction de l'ECOP, ont travaillé en partenariat avec le département du travail et de l'emploi, et d'autres associations d'employeurs, de façon à créer des emplois décents et à permettre un environnement porteur pour la prochaine génération d'emplois. Pour contribuer à la poussée donnée par le gouvernement, un projet a été lancé, pour aider les demandeurs d'emploi à rencontrer des employeurs au moyen notamment de plateformes en ligne. Cela a été l'occasion aussi de débattre des défis du monde du travail, et aussi de procéder à la formation ou au recyclage de la main d'œuvre pour qu'elle réponde aux besoins des transitions. En outre, grâce à notre partenariat avec une organisation qui est notre homologue au Danemark, qui a permis d'organiser un forum pour le dialogue des dirigeants responsables du dialogue social, l'ECOP applique un deuxième accord de partenariat stratégique pour faciliter le dialogue social constructif aux Philippines, tout en assurant un système de production respectueux de l'environnement. Le but est également de défendre la réalisation des ODD, ainsi qu'une conduite responsable des entreprises, pour assurer une juste transition, compte tenu, de la santé et sécurité au travail, de la diversité, de l'inclusion et de la nécessité d'une résilience des entreprises. Dans ce contexte, un nouvel outil, qui s'appelle « Value scan » a été créé pour orienter les entreprises à la recherche de la réalisation d'ODD dans leur chaîne de valeur. Nous avons aussi une académie qui s'occupe de santé et de sécurité au travail, qui organise des programmes de formation, destinées aux TPME en particulier, et elles font la promotion de mesures d'atténuation et de prévention. Les employeurs ont également beaucoup participé aux discussions sur l'inclusion dans le travail, et aussi à des débats sur l'économie du soin. En conclusion, je dirais que la tâche qui nous attend est redoutable, en même temps, elle offre d'énormes possibilités. Nous respectons notre devise d'employeurs responsables et d'entreprises durables, ainsi que de lieux de travail inclusifs. Nous restons déterminés à jouer notre rôle aux côtés des autres parties prenantes pour réaliser cette vision. Nous travaillons à des politiques et initiatives qui tiennent dument compte de leur impact pour la vitalité économique, en veillant à ce que elle favorise plutôt qu'entraver l'innovation et la croissance, en encourageant une culture de comportement des entreprises qui soient responsables et en encourageant à des contributions positives pour la société, nous

pouvons ouvrir la voie à un avenir où la prospérité sera partagée par tous. Merci beaucoup, et bonne journée à tous.

Mr Marath Baruch Bolaños López

Gouvernement (Mexique)

Je présente mes salutations aux membres du bureau de la Conférence de l'OIT. Je salue également les autorités du monde entier, les organisations de travailleurs, ainsi que celles des employeurs qui participent à cette session. Je salue également tout le monde au nom du président du Mexique, Andrés Manuel López Obrador. C'est un honneur de participer à la réunion la plus importante du monde du travail et de pouvoir partager la vision du Mexique sur la construction d'un contrat social progressiste et dynamique, qui permette de faire face aux injustices, inégalités et insécurités qui affectent la cohésion sociale et le bien-être de nos nations et de la communauté internationale dans son ensemble. Pour le gouvernement du Mexique, un nouveau contrat social doit être solide, reposer sur la solidarité, un engagement partagé et un sens de la collectivité. C'est pourquoi nous sommes convaincus que la paix ne peut être que le résultat de la justice sociale. Le Mexique apprécie les efforts déployés par l'OIT et son directeur général, Monsieur Houngbo, destinés à contribuer à partir de cet espace de dialogue social, à l'adoption d'un programme d'action commun, destiné à relever les défis actuels et futurs. Au Mexique, nous traversons une sorte de printemps ouvrier qui nous permet d'œuvrer pour éradiquer les politiques qui restreignent les salaires, qui rendent précaires le marché de l'emploi, et qui entraînent un contrôle des syndicats. C'est là une révolution du droit du travail, ce qui a permis de renforcer le respect des droits de l'homme, compte tenu du pilier essentiel de la justice sociale. Depuis 2018, avec l'entrée en fonction du gouvernement du président Andrés Manuel López Obrador, la politique du travail a connu un tournant radical. En presque six ans, à travers un dialogue social et par consensus tripartite, les mesures prises ont permis de réduire les écarts économiques et de garantir le renforcement des droits de tous les travailleurs. La réforme du travail de 2019 a permis l'une des réformes les plus importantes du monde du travail au Mexique. Elle s'est fondée sur les conventions 87 et 98 de l'OIT, et elle garantit une justice rapide et impartiale, passant par la conciliation et le dialogue, des institutions neutres et modernes, qui examinent les conflits, et veillent au respect de la loi, et qui garantissent que les travailleurs puissent décider librement du syndicat qui va les représenter. Ils peuvent ainsi choisir leurs dirigeants et adopter des contrats collectifs. Ainsi, nous avons progressé dans l'élimination de la sous-traitance et dans les emplois non-déclarés. Nous assurons la promotion de meilleures conditions de travail, et des conditions plus sûres. Ainsi, 3 millions de personnes ont pu être reconnues par leur véritables employeurs. Grâce à cette réforme, 5,1 millions de Mexicains ont pu sortir de la pauvreté. Nous avons réduit l'écart salarial entre les femmes et les hommes, ce qui permet de garantir un socle minimal de bien-être pour ceux qui vivent de leur travail. En outre, nous avons assuré un niveau maximum d'emploi, une revalorisation historique des salaires, et une croissance économique durable. Et sur ce dernier sujet, il me semble important de souligner que pendant ce mandat, nous avons vu lancer une des politiques les plus importantes de l'histoire en matière de

salaires. C'est une politique qui a permis entre 2018 et l'heure actuelle, que le salaire minimum ait récupéré 116 pour cent de son pouvoir d'achat en termes réels. Et nous avons prouvé ainsi qu'il était mensonger de considérer que l'augmentation du salaire minimum entraînait l'inflation et le chômage, comme on l'a souvent prétendu au détriment des intérêts des travailleurs. Maintenant, nous avons un nouveau régime de co-responsabilité entre les secteurs publics, privés et social. Nous avons encouragé un programme de formation des jeunes, le plus important de la région, notre gouvernement ayant investi à cet égard plus de 125 millions de pesos pour assurer la formation de 3 millions de jeunes mexicains, leur offrant ainsi l'occasion d'acquérir des compétences de travail, ce qui leur permettra de s'intégrer au marché du travail. Je suis heureux d'avoir ainsi l'occasion de souligner l'engagement du gouvernement du Mexique, qui souhaite renouveler le contrat social et agir pour que la justice sociale soit une réalité grâce à des stratégies de prévention et d'éradication des inégalités économiques, sociales, et de travail au sein de notre société, avec pour objectif la réalisation des ODD, cela à l'horizon 2025. Je rappelle que le 2 juin dernier, ont eu lieu les élections les plus importantes de notre histoire, avec la participation de plus de 59 millions d'électeurs, qui ont décidé de donner leur aval à la poursuite du gouvernement de la quatrième transformation. Cela a permis d'élire la première présidente de l'histoire de notre pays, Madame Claudia Sheinbaum Pardo. Nous sommes convaincus que le programme de travail adopté dans l'intérêt des travailleurs sera un pilier essentiel du programme que suivra le gouvernement. Enfin, j'espère que l'OIT, avec sa composition tripartite et son expérience du dialogue social, joue un rôle clé dans le cadre de cette effort mondial pour promouvoir l'inclusion, l'égalité de chances ainsi que la cohésion. Je vous présente toutes nos salutations au nom du Mexique, et vous remercie.

Mr Pierre-Yves Dermagne

Gouvernement (Belgique)

Madame la Vice-présidente, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs en vos titres et qualités. C'est avec émotion et conviction que je m'adresse à vous toutes et tous aujourd'hui, vous qui constituez le parlement mondial du travail. La Belgique, vous le savez, est un des membres fondateurs de l'Organisation internationale du travail, et depuis plus d'un siècle, nous soutenons le mandat de l'OIT en faveur de la justice sociale. Je tiens aussi à remercier monsieur le directeur général pour son rapport et ses propositions qui répondent très, très largement à nos attentes, et dans ce contexte, je voudrais insister sur plusieurs éléments, pour dire tout d'abord que le contrat doit être ancré sur des normes. Ces normes sont d'ailleurs les meilleures garanties pour les travailleurs et les travailleuses, face aux soubresauts et aux virages politiques que nous observons au fil des élections dans nos pays respectifs. Des normes qui méritent d'ailleurs d'être actualisées au regard des évolutions du monde du travail et des besoins de protection des travailleuses et des travailleurs. Vous soulignez ainsi à juste titre le rôle du groupe de travail tripartite qui veille à ce que le corpus des normes demeure clair, solide, et reste à jour, et vous pouvez compter sur la Belgique pour poursuivre ces efforts sans relâche au sein de ce groupe qu'elle préside. Mais il faut aller plus loin, et adopter de nouvelles normes portant sur les transitions environnementales, technologiques

ou encore démographiques, et j'invite tous les partenaires sociaux, tous les interlocuteurs sociaux à se montrer ambitieux à cet égard, et puis comme l'a dit monsieur le directeur général, l'insécurité économique, l'incertitude, et les inégalités sont le signe que le contrat social se délite à maints égards et ne permet plus d'assurer le développement humain. Il est donc urgent d'agir, parce que cette insécurité va jusqu'à fragiliser les fondements mêmes de nos démocraties. C'est pourquoi il est de notre responsabilité d'appuyer la proposition pour un contrat social renouvelé, tout en le consolidant par d'autres initiatives, soutenues là encore par la Belgique, comme le groupe des amis pour le travail décent qui vise à promouvoir les valeurs et principes de l'OIT à New York, et au sein duquel la Belgique s'est engagée dès sa création. Il est également important de veiller à la cohérence de nos travaux, dans la perspective du sommet pour le Futur et du sommet social mondial de 2025. Sommet en vue duquel je soutiens la proposition de charte des droits du travail avancée par l'Espagne. Par ailleurs, la Belgique apporte aussi sa contribution active à l'accélérateur mondial pour la protection sociale, accélérateur créé pour répondre aux besoins de protection, exacerbés durant la pandémie de la COVID 19 et qui restent malheureusement pleinement d'actualité. À cela j'ajouterais encore le principe de non-discrimination qui pour nous, n'est pas négociable à l'instar des autres droits fondamentaux. Mesdames et Messieurs, ces différentes initiatives qui tendent toutes au même but, ne peuvent aboutir que si elles sont fondées sur le tripartisme. Alors bien entendu, je suis conscient que les crises multiples que nous avons traversées et que nous traversons encore peuvent rendre plus difficile le dialogue, mais on souligne aussi l'absolue, l'absolue nécessité. Il nous appartient donc de le faire vivre et fonctionner, afin de restaurer la confiance au sein de nos populations, une confiance qui est la condition de la paix sociale, et partant de la paix universelle, et qui se nourrit d'un dialogue qui seul, peut conduire aux progrès partagés. Voilà pourquoi la mission de l'OIT est plus vitale et plus centrale que jamais, et voilà pourquoi au nom de la Belgique, je vous confirme donc notre plus total soutien. Je vous remercie.

Mr Fayçal Bentaleb

Gouvernement (Algérie)

Au nom de Dieu le clément, le miséricordieux, que la prière de Dieu soit sur notre prophète, Madame la Présidente de la session. Mesdames, Messieurs, honorables délégués, permettez-moi dans l'entame de mon propos d'exprimer au nom de l'État algérien notre plaisir de participer à vos côtés au sein de cette 112^e session de la CIT. Nous sommes persuadés que cet événement international important sera couronné de succès, ce qui va réaliser et répondre aux aspirations des peuples à la paix et à la stabilité sociale. Je félicite à cette occasion Monsieur Gilbert Houngbo, le directeur général pour les efforts consentis afin de faire de cette Conférence un succès. En effet, il a mis en exergue la question du contrat social renouvelé, qui répond aux besoins des peuples à un contrat social qui contribue au développement durable et au travail décent. Parmi les facteurs qui se sont imposés et qui ont eu un impact sur le marché du travail dans plusieurs pays, nous mentionnons le changement climatique, la révolution digitale et les défis que cela impose sur le marché du travail, et les effets économiques et sociaux de la pandémie

de la COVID 19. Conformément à cette perspective, l'Algérie a élaboré un contrat social renouvelé dans le cadre des valeurs et des principes sur lesquels se basent notre État, notamment les principes prévus dans la déclaration du 1^{er} novembre 1945, notamment le caractère social de l'État, le respect des libertés fondamentales sans discrimination aucune. Il s'agit du document qui a jeté les bases de l'engagement de l'Algérie face aux causes justes du monde. Sur cette base, la constitution de 2020 a défini les piliers du contrat social sous le titre « La nouvelle Algérie ». Ceci répond aux aspirations du peuple, à savoir des transformations sociales et politiques profondes qui consacrent la liberté et la démocratie, qui garantissent les droits fondamentaux, qui renforcent la justice sociale, qui luttent contre la corruption et qui garantissent la participation de tous les citoyens. Ont été réaffirmés aussi les droits fondamentaux des travailleurs, le droit à la protection, la sécurité, l'hygiène, le repos, la sécurité sociale, la protection des enfants de l'exploitation en promouvant le droit syndical et le droit à la grève. Mesdames, Messieurs, pour consacrer le caractère social de l'État algérien qui constitue la source de fierté du peuple algérien, son attachement sans faille au principe de justice sociale, le président de la République algérienne a commencé depuis son élection à prendre des mesures nécessaires afin de concrétiser cette dimension. Il s'agit d'imposer des transformations sociales, à lutter contre les effets néfastes de la COVID 19. Par ailleurs, nous avons augmenté la participation, ou nous avons consacré 27 pour cent de budget de l'État aux transformations sociales, afin d'améliorer le niveau de vie des citoyens. Le salaire minimum a vu une augmentation de 11 pour cent, les salaires ont connu une augmentation de 47 pour cent. Nous avons également intégré plus de 1 million de jeunes dans des postes de travail fixes. De surcroît, nous avons créé l'allocation de chômage. En effet, les bénéficiaires sont formés dans des spécialités qui répondent aux exigences du marché du travail. Nous avons également consacré une enveloppe financière de 3,44 milliards de dollars pour accompagner les demandeurs de travail. Au niveau de la protection sociale, nous avons élaboré des politiques consacrées dans le système national de sécurité sociale. Ce système se base sur les principes de solidarité entre les générations et les groupes de la société. L'unification des systèmes et les règles relatifs à l'estimation des droits et des avantages et ce dans l'objectif de préserver ce système pour les générations futures. Dans ce système sont garanties aussi les différentes assurances contre les neuf risques prévus dans les conventions internationales. Le système garantit des privilèges généreux au profit de 30 millions de personnes assurées et à leurs ayant-droit. De plus, plus de 3,2 de personnes assurées bénéficient d'avantages de pension lorsqu'ils atteignent 70 années pour les hommes et 65 pour les femmes. Cette dynamique économique que vit notre pays actuellement ces dernières années, de réaliser un taux de croissance progressif, estimé actuellement à 4,1 pour cent. Ceci a étendu la couverture sociale, a éliminé le travail dans le secteur informel et l'a intégré dans le secteur formel. Mesdames, Messieurs, pour conclure, dans notre quête d'un monde uni dans lequel nous vivons ensemble dans le cadre d'un contrat social renouvelé, le peuple palestinien vit les formes les plus horribles de répression, de blocus, d'injustice, d'affamation, dans le cadre d'un génocide systémique dans lequel sont sapés les droits fondamentaux. Voilà pourquoi nous exhortons la communauté internationale à stopper cette machine à tuer, qui foule aux pieds tous les principes et les instruments

internationaux. Il faut sauver la vie de nos frères et sœurs en Palestine, il faut permettre aux travailleurs palestiniens d'exercer leurs droits prévus dans les différents instruments internationaux. Il faut les appuyer afin qu'ils établissent un État indépendant, souverain, à part entière avec Jérusalem est comme capitale. Je vous remercie pour votre aimable écoute.

Mr Adrien Nguema Mba

Gouvernement (Gabon)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général de l'OIT, Mesdames et Messieurs les ministres, distingués délégués, Mesdames et Messieurs, je prends la parole devant cette assemblée à la suite de la présentation du rapport du directeur général intitulé « Vers un nouveau contrat social ». Pour commencer, permettez-moi, Monsieur le Président, de vous féliciter pour votre élection au bureau de la Conférence. Nos félicitations vont également à l'endroit du directeur général pour la profondeur et la pertinence de son rapport, qui appelle à un nouveau pacte mondial pour garantir un travail décent et la justice sociale pour tous. Il aborde des défis cruciaux qui touchent tous les pays, y compris le Gabon. En effet, le Gabon comme d'autres pays est confronté à des défis majeurs en matière de travail et de protection sociale. Ces défis sont exacerbés par les mutations économiques mondiales, les changements climatiques, les avancées technologiques rapides, et les crises diverses. Dans ce contexte, la notion de contrat social revêt une importance particulière, car elle touche le cœur de nos engagements, notamment envers les travailleurs et nos concitoyens. Le rapport du directeur général met en lumière quatre piliers essentiels. Le travail décent pour tous, le renforcement de la protection sociale, le dialogue social, les droits fondamentaux au travail. Sous l'impulsion du chef de l'État, Son Excellence le général de brigade Brice Clotaire Oligui Nguema et le comité de transition pour la restauration des institutions, le gouvernement de la République gabonaise souscrit pleinement à cette vision. Monsieur le Président, permettez-moi de partager avec vous quelques initiatives et progrès réalisés par le Gabon à cet égard. Sur le volet promotion du travail décent, mon pays vient de signer avec le Bureau international du travail, le programme pays pour la promotion du travail décent 2024-2027. À la signature de cet accord, le gouvernement du Gabon s'engage à élaborer des plans d'action opérationnels dans la politique nationale de l'emploi, qui permettront de créer des opportunités d'emploi qui respectent les normes internationales du travail, garantissent les salaires équitables et assurent des conditions de travail sûres et saines. À cet effet, les investissements dans les secteurs clés porteurs de croissance et d'emplois tels que l'agriculture, les métiers du bois, les technologies de l'information et les énergies renouvelables seront engagés dans les tout prochains mois. C'est le cas également des initiatives en matière de promotion de l'entrepreneuriat où le chef de l'État vient de mettre en place une banque spéciale de l'entrepreneuriat, des PMI et des PME. Concernant le renforcement de la protection sociale, le Gabon entend garantir à tous les travailleurs, y compris ceux de l'économie informelle, un accès aux organismes de sécurité sociale existants. Pour ce faire, des réformes significatives pour étendre la couverture sociale à l'ensemble de la population sont en cours à la caisse nationale d'assurance maladie et de garanties sociales.

S'agissant du dialogue social, le gouvernement de mon pays, en collaboration avec le Bureau international du travail, est en train de réaliser un programme de renforcement de la capacité des mandants tripartites. L'organisation des élections professionnelles et la mise en place d'un cadre national pour le dialogue social sont également en cours d'élaboration. Quant aux droits fondamentaux au travail, le Gabon est résolument engagé à les promouvoir et à les protéger. En effet, je suis heureux de rappeler que le Gabon est l'un des tout premiers partenaires de la coalition mondiale pour la justice sociale. Par ailleurs, avec l'appui de l'OIT et des autres agents du système des Nations Unies, nous avons sollicité et suivons avec beaucoup d'intérêt le dossier de notre candidature pour devenir un des pays pionniers de l'alliance 8.7. Entre temps, il a été mis en place dans mon pays un comité interministériel de lutte contre la traite des personnes et du travail des enfants. Enfin, je tiens à réaffirmer l'engagement du Gabon à collaborer étroitement avec l'OIT et les autres pays membres pour la mise en place d'un nouveau contrat social inclusif, équitable et résilient. Nous sommes convaincus que c'est par la solidarité, l'équité et l'engagement collectif que nous pourrions construire des sociétés plus justes et plus prospères. Je vous remercie de votre aimable attention.

Mme Soteroula Riala Charalampous

Travailleur (Chypre)

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs, chers collègues, Mesdames et Messieurs, la 112^e Conférence internationale du travail se déroule à un moment où l'humanité est dans un état de choc, en raison du génocide perpétré contre le peuple palestinien à Gaza. La tentative d'exterminer un peuple entier ne peut pas être qualifiée de droit à l'auto-défense, donc sur cette plateforme de la CIT, nous demandons une fois de plus, nous exprimons une fois de plus notre soutien au peuple palestinien et demandons une fin complète et permanente à la guerre, ainsi qu'une solution au problème palestinien sur la base des résolutions pertinentes de l'ONU. Les données présentées par le directeur général dans son rapport à la 112^e session de la CIT confirment que ces dernières décennies, les inégalités économiques et sociales se sont élargies, et se sont approfondies dans le monde entier. En 2023, 700 millions de personnes dans le monde entier vivaient sous le seuil de pauvreté et presque 7 pour cent de travailleurs étaient des travailleurs pauvres. La mondialisation n'a pas entraîné un développement plus juste et plus équitable, ni la prospérité pour toutes et tous. La situation est le résultat des politiques économiques mises en œuvre délibérément et consciemment par des organisations internationales comme la Banque mondiale et le Fonds monétaire international, ainsi que les pouvoirs politiques dominants aussi bien au niveau régional que local. Les crises successives de ce système ont été traitées par une attaque de front contre les droits et les salaires des travailleurs, ainsi que par une réduction des interventions de l'État dans les investissements publics et des coupes dans les dépenses sociales. Aujourd'hui les revenus des travailleurs sont attaqués une fois de plus par l'inflation. Dans le processus de promotion de ces politiques, le droit de s'organiser dans un syndicat à la négociation collective et à la grève sont attaqués. Dans mon pays, Chypre, qui est un modèle de réglementation avec les conventions collectives, depuis 2012 le taux de couverture est passé de 80 à 50 pour

cent, et les dévaluations du travail et des réglementations a entraîné des pertes de plus de 11 milliards d'euros pour les travailleurs. Pour les oreilles des travailleurs, lorsque nous parlons d'un nouveau contrat social, cela peut sembler comme un slogan vide, à moins ne soit accompagné de politiques concrètes et de décisions qui changeront le modèle économique et le modèle du travail. De telles décisions seraient de mettre un terme aux règles fiscales strictes qui restreignent l'investissement public dans les secteurs clés de l'économie, ainsi que les dépenses sociales. D'imposer la fortune et les profits excessifs et d'utiliser les revenus pour soutenir les groupes vulnérables ainsi que les pays pauvres en général, de prendre des mesures pour un travail sûr et digne, cela implique des réglementations claires et contraignantes des heures de travail, des salaires décents sur la base du coût de la vie, l'utilisation des nouvelles technologies pour améliorer la qualité du travail, des investissements dans la santé et la sécurité, ainsi que la promotion de l'égalité. De restaurer les accords collectifs comme principal outil pour la réglementation des conditions d'emploi et prendre des mesures efficaces contre les employeurs qui dénie aux travailleurs le droit de s'organiser dans des syndicats, et de mettre un terme aux mesures prises contre le droit de grève. Ce sont les priorités de notre organisation, au niveau local. Il ne peut pas y avoir de nouveau contrat social, tant que les mêmes politiques continuent. La richesse produite dans chaque pays est le résultat du travail des travailleurs et ce n'est que si cette fortune est partagée équitablement qu'on peut parler d'un monde juste et équitable. Je vous remercie.

Mr Andres Fostik

Employeur (Uruguay)

Madame la Présidente, le directeur général souhaite que nos interventions à la Conférence servent d'orientation de façon à définir les priorités à suivre en matière de justice sociale, de travail décent et de ce qu'on a appelé le nouveau contrat social. Répondant à cette invitation nous constatons que le rapport décrit de manière correcte le travail comme étant un élément au cœur de la vie des personnes. Nous considérons que cette notion à elle seule est insuffisante et devrait être complétée par la responsabilité qui est la nôtre à l'OIT, qui est de lancer des politiques et actions efficaces permettant de créer des postes de travail favorisant l'emploi. Les indicateurs mondiaux de chômage nous montrent que nous n'avons pas réussi à réaliser cette attente de la société. À notre avis, c'est là, la priorité absolue et le vrai défi pour l'OIT. Dans la plupart de nos sociétés il est clair que le rôle de création de postes de travail est surtout celui des PME. Sans entreprises, il n'y aurait pas de possibilité de travail. Autre aspect que nous souhaitons évoquer c'est l'idée très répandue selon laquelle les problèmes du travail trouvent une solution grâce à la création de nouvelles normes. À notre avis, le déficit existant est plutôt dû au manque de respect des normes et pas à l'absence de normes. Nous constatons que l'hyper-réglementation du travail rend difficile l'application des droits qui sont censés être défendus par ces normes, et nous le rappelons, nous estimons indispensable que les efforts normatifs portent sur les aspects principaux du monde du travail et pas sur les aspects marginaux. Nous aimerions citer comme exemple de ce qu'on pourrait améliorer, ce qui s'est passé à l'OIT à l'égard du droit de grève. Par une décision que nous ne partageons pas, le conseil d'administration a décidé

d'éviter un fructueux débat tripartite dans le contexte de la Conférence, et sans consensus étendu, il a été préféré de renvoyer un débat plutôt relevant de l'OIT à la cour internationale de justice. C'est donc la cour qui devra se prononcer sur ce droit fondamental. Il est certain que c'est là un tribunal de grand prestige, mais ses travaux sont très différents que ceux que fait ici cette maison tripartite, qui travaille sur la base de la négociation et du consensus. Ces commentaires sont prononcés justement en la journée anniversaire des 105 ans de l'entrée de l'Uruguay à l'OIT, qui a été parmi les fondateurs. Nous avons ratifié 111 conventions de l'OIT, ce qui nous met au sixième rang des pays à cet égard, après cinq grandes nations du continent européen où se trouve l'OIT, qui nous reçoit chaque année pour participer au travail tripartite sur l'ordre du jour. Depuis des dizaines d'années, pour faciliter la fabrication de normes pendant la Conférence, les communautés ou les groupes de nations membres désignent un porte-parole. Le progrès mondial a fait comprendre qu'il peut y avoir seulement deux ou trois porte-paroles représentant plus de 100 nations, alors que s'il y a un sujet qui suscite l'intérêt de l'un des acteurs sociaux, l'autre acteur social, même s'il est en mesure d'assurer le consensus, n'aboutit à rien. Le directeur général l'aura constaté lors des visites spontanées qu'il a effectué cette année aux séances de la commission de la Conférence, sans interrompre leurs travaux. Enfin, nous remercions l'OIT de la coopération technique qu'elle va nous apporter pour essayer d'apporter une solution à l'observation encore en attente des organes de contrôle de l'OIT sur une convention essentielle de travail. C'est une solution que nous attendons depuis plus de 10 ans, à l'occasion de tous les cycles de discussions de la convention 98. Madame le Président, nous espérons que ces contributions auront été utiles et une vraie contribution au débat que nous a demandé de tenir le directeur général. Merci beaucoup.

Mr Thierry Bodson

Travailleur (Belgique)

Monsieur le Vice-président, Mesdames et Messieurs les délégués, le rapport du directeur général rappelle que les termes du contrat initial de l'OIT, fondée sur la liberté syndicale, ont amplement prouvé leur valeur, et que son système normatif n'a pas besoin d'être réinventé. Le rôle central des normes fondamentales, aujourd'hui complétées par les conventions santé et sécurité doit être solidement ancré dans le contrat social. Par ailleurs, nous soutenons la proposition de revitaliser le suivi de la déclaration de 1998, sur les principes et droits fondamentaux au travail, tout comme nous soutenons l'affirmation que d'autres droits non moins importants pourraient figurer dans le contrat social, et le rapport cite, « la limitation du temps de travail, la garantie d'une rémunération procurant aux travailleurs et à leurs familles un niveau de vie décent, la sécurité sociale, la protection de la maternité, etc. ». Les efforts normatifs de l'OIT contribuent à l'État de droit et à l'égalité de toutes et tous devant la loi, dans un monde où, je cite le rapport, « Le pouvoir économique n'est pas le même pour tous ». Nous souhaitons dès lors d'une part que l'arsenal normatif de l'OIT continue à se développer pour répondre aux défis actuels, notamment celui de la précarité au travail, et d'autre part que ces normes soient ratifiées et appliquées. Le rapport souligne d'ailleurs ce point crucial, et je cite, « Si l'établissement des normes est important pour notre contrat social, la

mise en œuvre de ces normes et le contrôle de leur application le sont tout autant, si ce n'est plus ». Il n'est un secret pour personne ici que le système de contrôle de l'OIT est soumis à de fortes pressions, avec des répercussions très néfastes dans les pays membres, y compris en Belgique. La décision récente de saisir la cour internationale de justice sur une question aussi fondamentale que le droit de grève en témoigne. Ce qui m'amène au deuxième point que je souhaite aborder devant vous, qui dit contrat, dit obligation et engagement de bonne foi des parties contractantes. Cela exige de poser des actes comme celui de réaffirmer l'indépendance et l'autorité des mécanismes de contrôle de l'OIT. Cela implique aussi la négociation de nouvelles normes et la volonté de les ratifier et de les mettre en œuvre. Hors, le rapport mentionne de trop nombreux exemples où les États membres ne respectent pas leurs engagements. Je ne citerais qu'un domaine, celui de la liberté syndicale. La répression antisyndicale persiste dans un trop grand nombre de pays, et les atteintes à la liberté syndicale se font de plus en plus nombreuses, qu'elles soient brutales ou plus insidieuses par une interprétation volontairement restrictive des normes de l'OIT par exemple. Et j'en viens à mon troisième point, le rôle et les responsabilités de l'OIT. Le rapport du directeur général en appelle à la responsabilité de chacun et chacune d'entre nous, gouvernements, employeurs et organisations syndicales et je l'en félicite. Mais sans doute attend-il de nous que nous évoquions le rôle et les responsabilités de l'organisation. L'OIT, conscience sociale du monde et gardienne des normes internationales, doit faire entendre sa voix, et prendre ou reprendre dans le cadre du nouveau contrat social, sa place au centre du système des Nations Unies. Elle devra en particulier, et comme le précise bien le rapport, revenir au mandat que lui a confié la déclaration de Philadelphie de 1944 qui est d'examiner les politiques financières et économiques internationales afin de déterminer si elles remplissent les objectifs fondamentaux de la justice sociale. Nous attendons aussi de l'OIT qu'elle soit plus présente dans les pays pour faire progresser la ratification des conventions et pour rappeler les gouvernements à l'ordre lorsqu'il le faut. Les organisations financières internationales ne se privent pas le faire, pourquoi l'OIT devrait-elle rester discrète ? Nous attendons de l'OIT qu'elle demeure ferme et sans complaisance, quel que soit la taille des pays ou le niveau de leurs contribution, avec pour seule boussole, le respect des normes internationales du travail et la poursuite de la justice sociale, unique garant d'une paix universelle et durable. Et concernant la paix, je voudrais vous adresser ici un appel solennel dicté par la gravité du moment. Les risques d'une troisième guerre mondiale, qui provoquerait la destruction totale de l'humanité, ne peuvent nous laisser, aucun d'entre nous, passifs. Mesdames et Messieurs, il est de notre responsabilité de faire tout ce qui est en notre pouvoir en tant qu'organisation mondiale pour faire cesser l'escalade guerrière et empêcher l'irréversible. Il est de notre responsabilité d'agir pour imposer la négociation et la paix, maintenant. Je vous remercie de votre attention.

Mr Phiphat Ratchakitprakarn

Gouvernement (Thaïlande)

Monsieur le Président, tout d'abord avant de commencer, au nom du ministère du Travail et du peuple thaïlandais, je voudrais exprimer mes condoléances les plus

sincères au sujet du décès de notre cher ami, Monsieur Graeme Buckley, l'ancien directeur de l'OIT pour la Thaïlande, le Cambodge et République populaire et démocratique du Laos. Pendant ses six années de service dans mon pays, il a fait preuve d'un engagement sans failles et d'efforts infatigables pour promouvoir les droits du travail et le travail décent pour tous. Je suis convaincu que son héritage continuera de nous inspirer, d'inspirer ceux qui se mobilisent pour la justice sociale. Nous garderons de lui un souvenir affectueux dans nos cœurs. Mes pensées vont à sa famille, à ses collègues et à toute la communauté du travail. Que son âme repose en parfaite paix. Mesdames et Messieurs les délégués, c'est un grand honneur pour moi de prononcer ce discours devant la Conférence en tant que ministre du Travail récemment nommé de la Thaïlande. Je voudrais saisir l'occasion pour féliciter le directeur général quant à la mise en place de la coalition mondiale pour la justice sociale. Si la Thaïlande est toujours dans le processus d'adhésion à la coalition, je suis malgré cela convaincu que notre effort collectif à travers des partenaires multilatéraux jouera un rôle vital pour faire progresser la justice sociale telle qu'elle est consacrée dans la constitution de l'OIT. Je suis aussi d'accord que les droits humains universels, l'égalité des chances, la distribution équitable et la transition juste seront les clés du succès. Le renouvellement du contrat social sera crucial pour atténuer l'impact des défis, défis significatifs dans le monde du travail. Des défis dû au changement démographique et climatique, aux technologies numériques et à la transition environnementale. Convaincu du principe de ne laisser personne pour compte, le gouvernement accorde beaucoup d'importance au renouvellement du contrat social afin de garantir que les droits, les responsabilités, et la prospérité soient partagées par toutes et tous. Pour réaliser cet objectif, nous avons besoin d'une bonne gouvernance, de la participation des citoyennes et des citoyens, d'une société inclusive, de l'État de droit et des droits humains. Permettez-moi de vous présenter quelques initiatives et pratiques de la Thaïlande, destinées à assurer une participation inclusive et active au marché du travail. Tout d'abord, le gouvernement développe une base de données sur le capital humain qui combine toutes les informations relatives aux travailleurs, de leur éducation à leur formation professionnelle, en passant par leur assurance sociale et leur retraite. Ces données nous permettent d'identifier les besoins de développement des compétences et de préparer notre main d'œuvre à l'avenir pour davantage de résilience. Le gouvernement a redoublé d'efforts pour promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie, et améliorer l'employabilité des travailleuses et des travailleurs par des programmes de développement et de transition des qualifications. Deuxièmement, après la longue période de ralentissement économique due à la pandémie, le gouvernement a décidé d'augmenter les salaires minimum pour améliorer les niveaux de vie et les moyens de subsistance des travailleurs, d'une manière compatible avec le développement économique. Cette décision a été prise sur la base d'une consultation tripartite. Enfin, et ce n'est pas la moindre des choses, la Thaïlande a franchi un autre jalon en ratifiant la convention 144 sur la consultation tripartite. Cette ratification souligne l'engagement de la Thaïlande pour la promotion du dialogue social et des consultations tripartites sur les sujets liés aux normes internationales du travail. C'est dans le but de promouvoir une relation constructive et ainsi que le dialogue entre les employeurs, les travailleurs et le gouvernement que ce pas a été franchi. Pour terminer je voudrais réaffirmer la

disposition de la Thaïlande à travailler avec la communauté mondiale et les partenaires sociaux dans le but de réaliser la justice sociale et le travail décent pour toutes et tous en Thaïlande.

Mr Antoine Robinson

Travailleur (Seychelles)

Monsieur le Président de la Conférence, Mesdames et Messieurs les Vice-présidents, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs les ministres et chefs de délégations, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs les invités, Mesdames et Messieurs, bonjour. Au nom de la Fédération des Seychelles des travailleurs et des femmes et hommes qui travaillent au Seychelles et en mon propre nom, je saisis l'occasion de féliciter le directeur général de nous fournir ce deuxième rapport spécial. Spécial parce que le rapport vient à point nommé, à un moment où nous avons besoin d'un nouveau contrat social. Comme le dit le rapport, la justice sociale est un impératif et une condition essentielle pour une paix durable et universelle. Les Seychelles ne sont pas laissées pour compte dans la lutte pour une justice sociale sur la base d'une paix universelle et durable, et veulent laisser personne pour compte, comme le dit à juste titre le directeur général, malgré les multiples défis et les injustices persistantes, les inégalités, les insécurités auxquelles nous faisons face dans nos pays respectifs et nos sociétés aujourd'hui. Le rapport se concentre sur l'importance de l'efficacité du contrat social, qui réside dans sa capacité à fournir une véritable justice sociale grâce au travail décent dans le cadre de l'approche unique de l'OIT, qui est tripartite et fondée sur l'humain, et les droits. L'OIT, depuis sa création en 1919, a donné à tous ses mandants les outils nécessaires et continue de défendre le travail décent et la justice sociale dans le monde du travail, dans quatre dimensions interdépendantes et liées comme le décrit le rapport. L'OIT est un modèle de contrat social mondial, qu'elle a élaboré il y a plus de 100 ans, et elle a utilisé ce modèle pour développer un système normatif sans précédent qui répond aux défis qui émergent dans chaque nouvelle décennie, dans chaque nouvelle ère. Ce système n'a pas besoin d'être réinventé, toutefois face aux injustices et aux inégalités qui sont toujours visibles, et qui croissent dans toutes les parties du monde, nos rôles en tant que syndicats dans nos pays respectifs est de garantir que nous laissons personne pour compte dans un monde déjà dangereux en raison l'inégalité, dont l'inégalité croît chaque jour. Notre priorité aujourd'hui devrait être une tendance progressive dans la mise en place d'un contrat social. Nous sommes loin d'avoir terminé notre travail, et les syndicats continuent de lutter pour une protection adéquate du travail et l'accès à la protection sociale, plus de démocratie au travail, ce qui a été entravé de manière injuste par les nombreux défis dans un monde du travail qui change. Sans la stratégie du travail décent et le dialogue social et le tripartisme, le CIT ne serait pas en mesure de remplir son rôle. Les débats qui sont inscrits à l'ordre du jour n'auraient pas produit de vision unique, s'ils n'avaient pas été fondés sur les principes du dialogue social et du tripartisme. Notre syndicat salue la décision du conseil d'administration d'inclure des points pertinents à l'ordre du jour pour des discussions, des débats thématiques et des événements qui contribuent à renforcer les piliers nécessaires pour l'avancement d'un nouveau contrat social au niveau

national et international, main dans la main avec le principe de la reprise centrée sur l'humain. Nous n'avons pas besoin de réinventer la roue. En tant que syndicat nous sommes convaincu qu'un contrat social nouveau est possible, que les gouvernements, les employeurs et les travailleurs peuvent travailler ensemble pour surmonter les injustices, les inégalités, les insécurités. C'est le seul moyen de procéder. Nous présentons la perspective des travailleurs, mais n'oublions pas que les Nations Unies ont inclus le travail décent dans son programme de développement durable. Est-il nécessaire d'apporter d'autres arguments dans ce contexte ? Pour un nouveau contrat social, nous devons nous engager pour résoudre nos différends par un dialogue social réel. Les Seychelles mènent des consultations tripartites au niveau national pour renouveler leurs lois du travail et ses politiques pour protéger les droits, notamment des femmes et des jeunes et des travailleurs migrants. Tous les partenaires sociaux sont impliqués et comme le dit le directeur général, l'État de droit demande aux États de protéger les populations contre les violations de droits humains, y compris les violations commises par des entités privées et qui sont dues à des activités commerciales. Les États ont l'obligation de protéger, d'enquêter, de punir et de remédier aux violations des droits humains. Cela implique la création et l'application de lois, de réglementation et de politiques. Notre organisation est présente pour garantir que les lois sur le travail ne soient pas érodées et diluées au nom de la mondialisation. Les ministères de l'Emploi et des affaires sociales par le biais du comité national de consultation comprenant les syndicats et les employeurs, et d'autres parties prenantes, est un forum pour la ratification de nouvelles conventions de l'OIT. Je ne peux pas terminer mon intervention, Monsieur le Président, sans féliciter l'ACTRAV et l'OIT de leur travail louable pour assister notre pays, nos pays, dans un esprit de dialogue social et de tripartisme. Le ministre de l'Emploi et des affaires sociales et nos partenaires sociaux sont très heureux de recevoir le soutien de l'OIT en la matière. Nous vous souhaitons à toutes et tous une Conférence réussie. Je vous remercie.

Mme Gloria Inés Ramírez Ríos

Gouvernement (Colombie)

La République de Colombie et son gouvernement considèrent que la justice sociale est la base sur laquelle repose toutes les stratégies d'intervention en faveur de la redistribution de la richesse pour les moins favorisés, sans laisser personne en chemin. Le gouvernement de la République de Colombie soumet aux employeurs et aux travailleurs une réforme du travail, débattue à l'heure actuelle au parlement qui est le cadre démocratique par excellence. Le but est d'universaliser les droits fondamentaux au travail, de façon à offrir aux entreprises comme aux travailleurs une garantie d'un travail décent, de stabilité, et de droits. Pour rendre aux travailleurs leurs droits, la réforme du travail a pour but de créer des modèles de travail décent sur la base des recommandations présentées par les experts de l'OIT qui ont fait une très bonne évaluation de l'initiative que je viens de décrire et qui est conforme aux normes internationales. Dans cette réforme, nous assurons des garanties à la liberté syndicale, aux négociations collectives centralisées par secteur, aux grèves dans les services essentiels, et on élimine des éléments qui empêchaient le plein exercice dans le passé des libertés syndicales. Nous espérons que ces

mesures vont augmenter le taux de participation aux syndicats, et que cela améliorera aussi la couverture des conventions collectives. Nous reconnaissons l'importance qu'il est de renforcer la liberté syndicale. C'est la voie d'entrée de la démocratie dans le monde du travail, et pour cela il faut un système de poids et contrepoids alors que l'on définit les normes de travail décent comme vous le voyez, dans la déclaration de 1998 de l'OIT. Par ailleurs, nous voudrions, grâce à des mesures spécifiques, figurant dans un chapitre différent de la réforme, nous voulons formaliser le statut des travailleurs des zones rurales pour défendre les droits de ces personnes, traditionnellement exclues. Cela fait un an seulement que leur plein droits sont reconnus en tant que citoyens du pays. Nous avons engagé tout un cheminement de ratifications de la convention 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, ce qui montre bien notre engagement en faveur de la lutte pour défendre les femmes et la dignité de tous les travailleurs. C'est important car cela a été présenté sur une base tripartite à notre congrès. La transition énergétique est une exigence de l'humanité, et suppose une transition juste. Pour cela il faudra aussi procéder à des reconversions dans les emplois et il faudra promouvoir des emplois verts et bleus aussi. Comme preuve de l'engagement de la Colombie en faveur de la défense de la nature et la vraie lutte du 21^e siècle lié à la protection de la vie, sachez que cette année à Cali se tiendra la COP 16 pour la biodiversité, ce qui soulignera notre désir de paix avec la nature. J'espère que vous y participerez. Nous avons progressé dans la réforme du système de pension, de façon à garantir que plus de Colombiens bénéficient d'une protection dans leur grand âge et d'une protection invalidité. Cela grâce à un système garantissant une couverture universelle, la protection sociale, conformément aux normes prévues dans la convention 102 de l'OIT, en assurant un dialogue tripartite au sein de la commission de concertation et aussi au niveau du congrès national. Cette réforme vise également à œuvrer à lutter contre l'écart homme-femme pour que plus de femmes obtiennent une pension de retraite grâce à des mesures telles que la réduction progressive du nombre de mois nécessaires pour obtenir une pension de retraite et aussi la prise en compte du nombre d'enfants de chaque femme et aussi de leur rôle dans le soin, dans une société traditionnellement patriarcale. Nous avons agi aussi pour réduire l'informalité du travail et créer plus d'emplois formels, de façon à encourager le fait que le travail soit un outil de citoyenneté en incluant les personnes en situation de handicap. Nous avons aussi lancé un programme de reconnaissance de l'apprentissage qui favorise le passage à un travail doté de droits. Les réformes sociales du gouvernement s'inscrivent dans notre stratégie visant à assurer une paix totale, ce à quoi aspirent les Colombiens. Nous réaffirmons notre appui à l'égard des initiatives qui visent à assurer des conditions de travail justes et sûres et qui fassent la promotion du travail décent, comme la charte globale du travail décent lancé par le gouvernement de l'Espagne à l'occasion de la rencontre ministérielle qui s'est tenue à Madrid en 2023, et qui a reçu l'appui dès le départ par le ministère du Travail de la Colombie, car nous reprenons tout à fait à notre compte les principes qui ont été cités, et qui ont été utilisés en Colombie. Nous pensons que les thèmes faisant partie de cette charte, par exemple, la transition énergétique et technologique, la promotion du dialogue social, les négociations collectives, le respect des libertés syndicales et du droit de grève, la protection particulière des populations vulnérables comme les enfants, les

adolescents, les femmes, les personnes en situation de handicap, et les jeunes, entre autres, doivent se trouver au cœur du débat et des politiques menées par les gouvernements au niveau mondial. Merci beaucoup à tous de m'avoir écoutée, et je vous souhaite le succès.

Mme Elsa Sabrina De La Cruz Vargas

Gouvernement (République dominicaine)

Bonjour Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les représentants des États membres de l'OIT, Mesdames et Messieurs les représentants de l'OIT, Mesdames et Messieurs. Je représente ici Monsieur Luis Miguel De Camps García, ministre du Travail de la République dominicaine, et à ce titre, j'ai l'honneur de m'adresser à vous à l'occasion de la 112^e session de la CIT, de façon à débattre du sujet essentiel inscrit dans le nouveau contrat social. Dans notre monde, qui est caractérisé par des changements rapides, économiques et technologiques, il est indispensable de repenser et de renforcer le contrat social, qui oriente nos relations de travail et nos relations sociales. En République dominicaine, comme dans beaucoup d'autres pays, nous nous heurtons constamment aux défis qui consistent à garantir que tous les travailleurs bénéficient de conditions de travail justes et dignes, tout en assurant l'augmentation de la productivité nationale, ce qui doit entraîner des avantages pour les travailleurs, pour les entreprises et en conséquence, pour l'ensemble de l'État. Il nous semble essentiel de promouvoir la création d'emplois décents, de protéger les droits du travail et de favoriser l'inclusion sociale de tous les citoyens. Le nouveau contrat social que nous proposons doit être inclusif et se faire dans l'intérêt de la productivité. Il doit être équitable au plan des droits et durable de façon à renforcer la paix sociale de nos peuples. Il doit garantir la protection des travailleurs informels, le respect de la diversité, et l'égalité de chances pour tous. Il est indispensable de progresser vers un modèle de développement qui soit de l'intérêt de l'ensemble de la société sans laisser personne de côté. Comme le montre notre engagement en faveur d'un contexte de travail juste et équitable, nous nous associons à l'initiative qui a été promu par divers pays d'Amérique latine et d'Europe visant à aboutir à une charte mondiale des droits du travail, y compris le fait de reconnaître que le premier droit du travail est le droit au travail, ce qui doit être possible grâce à la création d'emplois. Ainsi la productivité entraînera des avantages pour les divers acteurs sociaux. C'est une proposition qui doit représenter la contribution de l'OIT au prochain sommet social en 2025. Cette charte défend les valeurs fondamentales que sont des salaires justes, des conditions de travail sûres et un traitement équitable sur les lieux de travail partout dans le monde, et en outre elle nous rappelle notre responsabilité collective de défendre et développer les droits fondamentaux en traitant en même temps les droits du travail qui assurent une protection face aux défis de l'heure et en particulier, face à la crise climatique et aux transitions numériques et démographiques. Nous encourageons vivement tous les États à renforcer la coopération internationale et à adopter des politiques publiques favorables à la croissance économique, et surtout au développement humain durable et équitable. C'est seulement grâce à une approche multilatérale et solidaire que nous pourrions élaborer un avenir prospère et juste pour tous. Monsieur le Président, Mesdames

et Messieurs, en dernier lieu j'ai le plaisir de saisir cette occasion pour vous annoncer que la République dominicaine adhère à la coalition pour la justice sociale. Cette décision reflète notre ferme engagement en faveur des principes fondamentaux de justice sociale, d'égalité, et de dignité pour tous. Merci beaucoup.

Mme Sandra Hassan

Gouvernement (Canada)

Chers collègues, Mesdames et Messieurs les délégués, chers amis. C'est un plaisir pour moi, un honneur pour moi d'être ici au nom du ministre canadien du Travail, Seamus O'Regan Jr. Je vais parler les deux langues nationales du Canada, et je vais commencer par l'anglais. Aujourd'hui je voudrais aborder une question qui concerne le cœur de nos sociétés, la justice sociale. Pour garantir la création d'une société fondée sur la justice sociale, nous devons commencer par une base solide. Il s'agit de défendre l'intérêt public, et dans ce contexte, le rapport du directeur général « Vers un nouveau contrat social » vient à point nommé. La force et la stabilité de ces institutions n'a jamais été plus important, d'autant plus dans un monde postpandémie qui a montré les faiblesses, les lacunes et les inégalités dans nos systèmes, à une époque où l'ordre international fondé sur des règles est menacé comme jamais auparavant, des efforts concertés sont nécessaires pour garantir que le système multilatéral reste efficace et redevable pour répondre aux défis du 21^e siècle. L'OIT, avec sa structure tripartite unique et son mandat normatif a rôle central à jouer. Le Canada est clairement, fermement engagé pour le multilatéralisme et pour le maintien de la bonne gouvernance, de la démocratie et de l'ordre internationale fondée sur le droit et les règles, ainsi que sur la promotion des droits fondamentaux et des principes fondamentaux au travail. Le Canada est également mobilisé pour les objectifs de la coalition mondiale pour la justice sociale. Nous collaborons avec les partenaires sur les questions liées au travail, pour soutenir une croissance économique inclusive, et un développement économique durable, y compris pour soutenir un commerce inclusive et équitable. Ces dernières années, le Canada a assumé un rôle important à la direction de la coalition internationale pour l'égalité des salaires qui cherche à obtenir un salaire égal à travail égal. La loi pour l'équité des salaires entrée en vigueur en 2021 au Canada, signifie que les Canadiens dans des postes de travail relevant du droit fédéral peuvent compter sur un salaire égal pour un travail égal. Il s'agit pas uniquement de salaires mais aussi d'accès aux chances et à l'emploi. Je passe au français. On ne va pas résoudre ces inégalités sans transparence. Au début de l'année le gouvernement du Canada a lancé Equi'Vision, un site web donnant accès aux données sur les taux de représentation des femmes, des autochtones, des personnes en situation de handicap et des membres des minorités visibles dans les lieux de travail du secteur privé sous réglementation fédérale, ainsi que sur les écarts de rémunération auxquels ils sont confrontés. Le Canada est le premier pays à rendre toute cette information accessible au public. L'égalité et l'équité ne sont pas toujours faciles à atteindre, mais le Canada prend des mesures concrètes pour y parvenir. Le rapport du directeur général appelle également à des politiques exhaustives en matière d'emploi qui ciblent des investissements réalisés dans les secteurs présentant un fort potentiel de création d'emplois formels et cela inclut

l'économie de soin. La charge inégale qui repose sur les femmes en ce qui attrait à la prestation de soins non rémunérés limite leur capacité à contribuer à l'économie, à l'éducation et à la vie publique. Le gouvernement du Canada collabore avec ses partenaires provinciaux, territoriaux et autochtones pour que toutes les familles du Canada aient accès à un système d'apprentissage et de garde des jeunes enfants de grande qualité, abordable et inclusive afin que les parents puissent prendre part à la vie active et atteindre leur plein potentiel sur le plan économique. Je crois que chacun de nos pays peut apporter des changements tangibles au système existant, qui auront des effets concrets pour nos citoyens et qui permettront de créer une société dans laquelle il est possible de parvenir à l'égalité. Merci.

Mr David Acuña

Travailleur (Chili)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, je voudrais m'exprimer devant vous les travailleurs, vous les entrepreneurs et vous, les délégations des États présents. Je viens du Chili qui est un petit pays et qui aujourd'hui de nouveau, progresse. Nous avons repris le dialogue et nous avons passé des accords. Le mouvement social a repris et en tant que centrale syndicale, nous avons retrouvé notre rôle de participation au processus politique. Nous avons occupé tous les espaces possibles, en plaçant au cœur de la discussion le travail décent de façon à progresser en matière de justice et d'équité sociale. Nous apprécions les progrès accomplis pendant cette dernière période, répondant ainsi aux demandes historiques de notre centrale, grâce au dialogue social mené avec le gouvernement et les entreprises. Nous avons obtenu une augmentation sans précédent du salaire minimum et la réduction de la semaine de travail à 40 heures, et nous avons discuté et ratifié les conventions 190 et 176 de l'OIT. Pour nous, les conventions et recommandations de l'OIT sont des instruments qui nous permettent de progresser dans le sens de plus de droits et plus de justice sociale. Nous lançons un appel au parlement du Chili pour qu'il favorise les progrès en matière de droits sociaux et du travail, dans le plein respect sans limites de la liberté syndicale. C'est pourquoi nous demandons la ratification des conventions 155 et 81. Il est urgent que l'on progresse aussi sur d'autres conventions indispensables pour le Chili comme la 102 sur la sécurité sociale, et aussi la 149 qui permettra de garantir la santé, un avenir plus juste et équitable pour les travailleurs et la population. Grace aux accords auxquels nous sommes parvenus dans nos négociations sur le salaire minimum le gouvernement du Chili cette année présentera un projet de négociation de branche, alors que cela avait été éliminé pendant la dictature, c'est pourtant essentiel pour permettre un monde du travail à même de relever de nouveaux défis en matière de relations du travail, d'amélioration des conditions de travail et d'économie plus équitable. Dans les 16 pays ayant la productivité la plus élevée du travail de l'OCDE, il y a une négociation collective de branche. Nous voulons formaliser des espaces d'accords qui obtiennent des garanties minimum pour les travailleurs. Nous allons continuer de lutter pour obtenir la satisfaction de cette exigence historique de notre centrale. Malgré l'augmentation du salaire minimum, il reste en dessous du seuil de pauvreté, ce qui affecte la qualité de vie des familles de notre pays. Nous demandons que l'on avance dans le sens d'un salaire de subsistance et pour cela,

nous souhaitons la participation de l'observatoire tripartite pour régler le problème par exemple de l'endettement des familles et ainsi on pourra disposer d'une politique de salaires qui aura pour but essentiel d'affecter au travail sa valeur réelle. Nous encourageons l'OIT à être la garante de cette activité qui permettra de donner au travail sa vraie valeur, en y apportant les connaissances techniques dont elle dispose, ce qui enrichira le débat menant à la véritable justice sociale. Le dialogue social est la façon de renforcer les droits fondamentaux, c'est ainsi que nous plaçons au premier plan la liberté syndicale, le droit de grève, la négociation collective, qui sont les axes essentiels de renforcement de la démocratie. Nous lançons un appel aux gouvernements et aux employeurs pour qu'ils participent au dialogue social et progressent dans le sens de politiques salariales, n'ayant pas peur de parler de la distribution de la richesse, de meilleurs salaires et conditions, en n'ayant pas peur non plus de parler de travail décent et de respecter les engagements consentis au titre des ODD, n'ayant pas peur non plus du droit de grève et de la liberté syndicale, n'ayant pas peur d'effectuer un changement culturel réel, là où régnera la justice et l'équité sociale. Merci beaucoup.

Mr Vytautas Šilinskas

Gouvernement (Lituanie)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs les délégués, bonjour. Un jour avant le forum inaugural de la coalition mondiale pour la justice sociale, je vous soulignais que cette coalition renforcera de manière significative la coopération et développement pour le travail décent et la justice sociale. Comme l'a dit le rapport du directeur général à juste titre, la justice sociale et le travail décent sont essentiels pour construire un contrat social efficace et durable, aussi bien au niveau national et mondial. La Lituanie continuera de plaider en faveur de l'intégration de la justice sociale ainsi que pour des transitions vertes et numériques, justes et équitables, et fera cela dans toutes les enceintes internationales pertinentes. La Lituanie salue les efforts de l'OIT pour son approche cohérente en matière de gouvernance du marché du travail par le tripartisme, le dialogue social et les normes internationales du travail. Ce sont les principaux piliers d'un marché du travail juste, socialement équitable et inclusif au niveau mondial. Il faut placer un accent particulier sur un dialogue social inclusif, comme la présence de représentants forts, des représentants des travailleurs et des employeurs des organisations, c'est essentiel pour la justice sociale. La Lituanie soutient la stratégie intégrée de l'OIT pour la promotion en la mise en œuvre du droit à la négociation collective. Le monde du travail est directement lié à l'économie mondiale qui est pour sa part entrelacée avec la paix et la stabilité. La Lituanie exhorte l'OIT à continuer à soutenir une reprise centrée sur l'humain en Ukraine, pour préserver des vies, les emplois et les moyens de subsistance. Avec beaucoup d'autres mandants de l'OIT, la Lituanie réitère sa condamnation ferme de la guerre d'agression de la Russie contre l'Ukraine et se rallie dès lors à la résolution adoptée par le conseil d'administration en mars 2022. Comme le reconnaît cette résolution, cette agression constitue une violation évidente, éclatante, de la charte des Nations Unies et est entièrement incompatible avec les objectifs et le but de l'organisation et des principes qui gouvernent l'adhésion à l'OIT. La Lituanie continue de

remettre en question le caractère approprié et la faisabilité de la présence du bureau sous-régional de l'OIT à Moscou. Nous regrettons également profondément le manque de progrès réel par les autorités du Bélarus en matière de mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête de juillet 2004 concernant le respect de la convention 87 et de la convention 98. Cette question a été soulignée lors de la table ronde de haut niveau convoquée par l'OIT pour discuter de la liberté d'association syndicale au Bélarus. La Lituanie réaffirme son soutien ferme à l'application de l'article 33 de la constitution de l'OIT et soutient un suivi efficace à cette résolution par la Conférence de 2023. Le monde du travail connaît des changements structurels, avec l'adoption des technologies numériques et la disparition des frontières physiques entre les pays, ce qui souligne la nécessité d'avoir de nouveaux instruments qui peuvent s'adapter à ces changements, et ce, rapidement. La nécessité d'investir dans la capacité et le soutien aux personnes et aux économies pour qu'ils puissent naviguer à travers ces transitions est bien reflétée dans le rapport du directeur général. Nous sommes convaincus que l'OIT sera en première ligne pour relever ces nouveaux défis pour un nouveau contrat social, pour la justice sociale et le travail décent pour tous. Merci de votre attention.

Mr Panus Thailuan

Travailleur (Thaïlande)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, au nom des délégués des travailleurs thaïlandais, je voudrais remercier le président de cette occasion de m'adresser à la Conférence. Le principal sujet de la Conférence est la justice sociale. C'est une question essentielle. La justice sociale est un objectif en Thaïlande, mais dans le monde entier aussi. Aujourd'hui, les travailleurs des pays développés souffrent d'une distribution inégale. La justice sociale et l'emploi ne sont que très peu développés, uniquement dans la mesure permise par le capitalisme. Un accès égal à la protection sociale est nécessaire. Les travailleurs sont comme David, ils sont les plus faibles et la situation dans certains pays est difficile. Les employeurs continuent mais les travailleurs sont toujours coincés dans la pauvreté et leur situation peut même s'empirer. La coexistence dans la société parce que l'argent est un facteur qui divise les travailleurs et les employeurs. L'argent fait l'objet d'abus et il est utilisé pour justifier l'injustice. Dès qu'il y a des pratiques injustes, et bien la justice fait défaut. Les travailleurs n'ont souvent pas d'autre choix que d'accepter l'argent plutôt que de chercher la justice. Cette question nous préoccupe en Thaïlande depuis de nombreuses années. Les travailleurs luttent contre l'exploitation dans les relations de travail et notamment en ce qui concerne les sous-traitants, mais les employeurs persistent, et la lutte est difficile parce que les employeurs peuvent utiliser l'argent pour triompher contre les travailleurs. Dès lors, il est plus difficile pour les travailleurs d'avoir la sécurité de l'emploi, en particulier pour les syndicalistes qui risquent d'être licenciés à tout moment. La justice et l'égalité sont influencés par l'argent. Mesdames et Messieurs les délégués, en tant que délégué de la Thaïlande, j'espère que le point de vue que je présente à la Conférence contribuera à une approche permettant de garantir l'équité et la justice sociale pour les travailleurs du monde entier. Je vous remercie.

Mr Joseph Farrugia

Employeur (Malte)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, le rapport du directeur général porte sur un sujet fondamental à l'égard de la notion de dialogue social, sur lequel repose l'existence même de l'OIT. Le rapport ne se contente pas d'évoquer la pertinence de l'idée du contrat social dans une société mondiale, il lance aussi un défi au mandants de l'OIT qui doivent définir un nouveau contrat social pour traiter les tensions mondiales, entraînées par une instabilité géopolitique croissante, des idéologies extrémistes et un sentiment de scepticisme généralisé face à la capacité des institutions nationales comme internationales d'exercer un véritable impact sur la vie du citoyen moyen. Ce n'est pas un cri de désespoir mais plutôt un appel aux participants au dialogue social à se montrer à la hauteur des idées inscrites dans la déclaration de Philadelphie et pour examiner ses résultats, 70 ans après sa création. Comme expliqué dans le rapport, le contrat social, c'est l'expression entre les membres d'une société ou d'un gouvernement d'une responsabilité et d'obligations respectives les uns envers les autres. C'est la promotion du bien par rapport à l'intérêt égoïste, dans l'intérêt de la cohésion sociale et de la bonne gouvernance. Les pleines implications du contrat social dépassent sans doute le seul cadre de l'OIT, qui s'occupe du monde du travail, mais il est certain que les partenaires sociaux, grâce à l'OIT, jouent un rôle clé dans la promotion de ces idéaux et pour la réalisation des objectifs des contrats sociaux qui doivent mener à une réflexion sur le monde du travail qui change constamment. Le travail décent et productif ne se fait pas tout seul. C'est le résultat d'initiatives d'entreprises et du secteur privé. C'est grâce à la création d'emplois et aux entreprises durables que l'on peut aspirer à une vie meilleure et réaliser son potentiel en tant que citoyen productif. Bien qu'à l'OIT il soit généralement accepté que le modèle tripartite repose sur trois piliers, piliers où l'on trouve des employeurs qui ont moins de place que les gouvernements et les travailleurs, ce qui crée un certain déséquilibre dans le dialogue social et donc dans la stabilité du contrat social. Le secteur privé est une source majeure d'innovation et de changement technologique, ce qui permet d'ajouter une valeur. Il est reconnu que le secteur privé doit être le sujet de la gouvernance, respecter les mécanismes et donc il faut un règlement du marché du travail pour préserver les droits des employés, mais les gouvernements doivent donner l'exemple. À Malte, de récents scandales concernant le secteur de la santé publique, la fraude à la sécurité sociale et d'autres projets d'infrastructure avec prétendument l'implication d'hommes politiques et de personnes occupant des hauts postes de responsabilités, tout cela a ébranlé le pays et la confiance à l'égard de nos institutions. Cela affecte la notion de contrat social et sape les valeurs qui placent l'entrepreneuriat, le travail dur et le mérite à la base du succès personnel et de travail. Il convient d'assurer le respect de l'État de droit. En général à Malte, nous avons eu une expérience macro-économique positive ces dernières années, mais ces résultats doivent s'associer à des stratégies qui respectent les exigences sociales et d'environnement ainsi que de bonne gouvernance, et donc toute attente à l'égard d'une amélioration du contrat social n'aurait pas de sens sans engagement en faveur d'une gouvernance efficace sur tous ces aspects. Dans son rapport, le directeur général indique que le contrat social doit se fonder sur des normes qui réagissent face aux changements dans le

monde du travail. À Malte, le dialogue social a été actif et a permis d'ouvrir l'économie à de nouvelles formes de relations de travail, tout en préservant les droits des employés, et aussi en défendant la notion de salaire minimum. Cela a été rendu possible grâce à la pleine participation des employeurs à la structure de dialogue social. C'est une façon aussi de refléter notre désir de transition vers un marché de l'emploi flexible qui complète le processus de restructuration de l'économie pour aboutir à des activités à plus forte valeur ajoutée, qui nous rendraient moins dépendants à l'égard de l'importation de main d'œuvre faiblement rémunérée. Les employés à Malte bénéficient d'un haut niveau de représentation syndicale. D'ailleurs, les statistiques de l'OIT placent Malte au onzième rang des pays ayant la plus forte densité d'activité syndicale dans le monde. La liberté syndicale n'est aucunement limitée par le gouvernement ou par les employeurs. Les sociétés qui enregistrent le plus de progrès sont celles qui s'adaptent le mieux face à leur environnement économique, social et technologique. Cela s'applique peut-être davantage à des petits pays comme Malte qui dépendent des évolutions internationales à l'égard desquels ils n'ont que peu d'influence. Le remaniement du contrat social dépendra de la place accordée au dialogue social qui offre aux sociétés nationales comme internationales le moteur nécessaire à un changement positif. Merci.

Mr Ahmed Ali Awadalla Ahmed

Employeur (Soudan)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, j'ai l'honneur de m'exprimer devant la 112^e session de la CIT pour représenter ici les employeurs du Soudan. Je voudrais vous parler des difficultés que rencontre les employeurs du Soudan, après la guerre qui a commencé en 23, lancée par une milice qui a détruit toute l'infrastructure du pays et entraîné des pertes de jusqu'à 80 pour cent pour les employeurs dans le secteur de l'agriculture et de l'industrie, aussi de l'artisanat. Nous avons assisté à la destruction du secteur productif. 6 millions de personnes ont perdu leurs emplois, elles ne reçoivent aucun salaire. Ces personnes sont devenues des réfugiés. Le Soudan, malgré cela, continue de rester engagé en faveur de toutes les normes protectrices du travail et c'est vrai pour tous les employeurs. Avant la guerre, notre commission tripartite se réunissait tous les mois pour relever tous les défis du monde du travail et apporter des solutions. Un groupe d'employeurs du Soudan a défendu les droits des travailleurs, et malgré toutes nos difficultés, nos membres ont insisté pour contribuer à l'économie du pays et créer des possibilités d'emploi. La guerre a eu un impact profond sur les employeurs et le monde du travail. Mesdames et Messieurs, les travailleurs sont le pilier de la productivité, les employeurs du Soudan tiennent à garantir tous les droits et respecter toutes leurs obligations mais les pertes économiques entraînées par la guerre ne nous ont pas permis d'être à la hauteur de nos engagements. Cet impact de la guerre a été considérable pour la société. De nombreuses entreprises, petites et moyennes, ont été affectées par la guerre. Nous prions l'OIT de nous apporter l'aide technique et logistique dont nous avons besoin. Il nous faut aussi une commission qui fasse l'évaluation de nos pertes qui ont affecté tous les secteurs de production. Nous souhaitons vivement bénéficier de l'expérience de tous les pays

qui ont connu des crises et des conflits semblables. Pour nous reconstruire, nous avons besoin de votre aide. Pour notre redressement économique, nous avons besoin d'une assistance économique, il nous faut des crédits et des investissements ainsi que des encouragements. Nous demandons à tous les investisseurs étrangers de nous aider à reconstruire notre économie. Nous devons également renforcer la formation de tous les travailleurs, tout en gardant le rythme des demandes présentes sur le marché. Il est très important d'assurer le dialogue social. Les employeurs comme les travailleurs doivent procéder à un dialogue productif et positif, cela pour encourager toutes les pratiques équitables, respecter les obligations de santé et sécurité au travail. La guerre a également eu un effet négatif sur ce domaine. Il est inévitable que nous ayons beaucoup perdu à cet égard. En conclusion, je dirais que les employeurs du Soudan sont certes résilients mais ils ont besoin de votre aide et de votre solidarité. Travaillons ensemble la main dans la main pour créer des emplois et garantir le bien-être de tous. Nous faisons appel à votre solidarité pour renforcer le Soudan et nous assurer un avenir meilleur. Merci beaucoup.

Mme Alison Durbin

Gouvernement (Australie)

C'est un honneur pour moi de m'adresser à vous lors de la 112^e session de la Conférence internationale du travail. Le gouvernement de l'Australie accorde beaucoup de valeur à notre engagement au sein de l'Organisation internationale du travail pour la justice sociale et le travail décent pour toutes et tous. Nous saluons l'engagement du directeur général de l'OIT et l'initiative pour promouvoir, donner une nouvelle impulsion au contrat social et garantir que le monde du travail est en première ligne des discussions et des priorités nationales, régionales et internationales. Chaque jour, notre communauté mondiale est confrontée à de nouvelles complexités et défis. L'interconnexion entre nos sociétés, nos économies, que ce soit physiquement ou virtuellement, entraîne des responsabilités importantes à travailler ensemble pour soutenir la cohésion sociale, la justice sociale et pour protéger les personnes les plus vulnérables à l'inégalité et leur donner les moyens de s'en sortir. La nature tripartite de l'OIT fournit un levier unique pour répondre aux défis mondiaux auxquels nous faisons face, et pour se mobiliser pour une transition équitable, juste et durable pour un avenir durable. L'Australie reconnaît qu'avec le tripartisme, le dialogue social, la coopération multilatérale est centrale atteindre notre objectif partagé de travail décent. Pour cette raison, nous sommes fiers d'avoir rejoint la coalition mondiale pour la justice sociale et nous avons hâte d'agir avec nos partenaires pour répondre aux besoins immédiats. Le gouvernement australien a pris des mesures significatives pour répondre à l'inégalité, à la discrimination et à l'exclusion dans le monde du travail, ce qui est essentiel pour améliorer l'égalité des genres. Cette année le gouvernement australien a lancé une stratégie pour l'égalité des sexes, intitulée « Working for Women » pour répondre à la violence fondée sur le genre et les stéréotypes de genre, et l'inégalité dans le travail payé et non payé, notamment du soin, l'inégalité économique en matière de sécurité, en matière de santé, et le manque de représentation dans les instances dirigeantes et la prise de décisions.

Outre cette stratégie, le gouvernement a mis en œuvre des actions concrètes de justice sociale pour protéger les plus vulnérables dans notre société, notamment les travailleurs migrants quel que soit leur statut en matière de visa. Ensuite, renforcer le cadre australien contre la discrimination pour protéger les employés qui font l'objet de violences familiales ou domestiques, et pour les protéger contre la discrimination au travail. Ensuite, nous avons pris des mesures pour protéger les travailleurs ayant un statut similaire à des employés sur des plateformes numériques, comme les livreurs de repas, en mettant en place un système de normes à minima. Le gouvernement australien a également modifié les lois du travail pour combler les lacunes qui avaient le potentiel de menacer les principes d'équité et de sécurité de l'emploi et de meilleurs salaires, notamment en rendant punissable le vol des salaires en mettant en place des parcours clairs pour les employés intermittents pour passer à un emploi plus permanent, en introduisant le crime de meurtre ou de mort d'homme industriel, d'homicide industriel et nous souhaitons, nous devons faire davantage bien entendu et nous saluons l'OIT pour son engagement. Nous nous réjouissons à la perspective de continuer à collaborer avec vous pour améliorer la vie des personnes qui travaillent.

Mme Eka Margishvili

Employeur (Ouzbékistan)

Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs les invités de la Conférence, tout d'abord je voudrais commencer par un principe important. Tout au nom de l'humain pour le bien de l'humain. Les humains sont à la fois les travailleurs, les employeurs et les détenteurs de fonctions officielles. Chaque jour, alors que le bien-être de la population augmente, les employeurs du monde doivent être préparés à augmenter la qualité du soutien social pour les travailleurs. Ces dernières années, l'Ouzbékistan a fait des efforts majeurs pour améliorer les conditions de vie de sa population et a enregistré des succès importants en ce qui concerne la défense des intérêts, de l'honneur et de la dignité de la personne dans le pays, a libéralisé l'économie et est entré sur les marchés mondiaux. Une attention particulière est accordée à l'assurance des droits humains et des libertés et au renforcement de la coopération internationale dans ces processus, sur la base des principes de l'ouverture de la transparence ainsi que de l'égalité des genres. Aujourd'hui, l'Ouzbékistan est une plateforme active en Asie centrale pour la coopération économique et sociale, ce que confirme la communauté internationale. Dans ce contexte, les domaines prioritaires de notre développement sont la réduction de la pauvreté, le développement d'une économie verte, le soutien et la création de chances pour l'entrepreneuriat féminin, l'expansion des partenariats publics-privés dans l'industrie d'infrastructure, l'éducation et l'environnement. L'Ouzbékistan montre son engagement aux principes de justice sociale et de contrat social. Dans ce contexte, les associations du textile, de la soie, du cuir, de l'électricité, de la construction et des agriculteurs qui représentent plus de 1 500 entreprises en Ouzbékistan sont donc les membres de notre association. Nous avons organisé une conférence importante sur la neutralité de genre. Les résultats de notre conférence ont été la signature d'un communiqué par les employeurs de l'Ouzbékistan qui reconnaissent leur pleine responsabilité et leur ouverture pour garantir l'égalité des

genres dans les entreprises ouzbèks. Mesdames et Messieurs, je saisis l'occasion au nom de la Confédération des employeurs de l'Ouzbékistan d'exprimer ma profonde gratitude à l'équipe de l'OIT et de présenter les deux propositions suivantes. Premièrement, promouvoir l'ouverture à des entreprises nationales à des audits nationaux en matière de genre. Deuxièmement, soutien à la déclaration tripartite des principes concernant les entreprises multinationales et la politique sociale, déclaration à l'ONU. Je voudrais dire pour terminer que notre pouvoir réside dans le soutien mutuel, le succès des affaires est un mode de vie. Je vous remercie.

Mme Jeannette Jara

Gouvernement (Chili)

J'ai l'honneur de m'exprimer devant la 112^e session de la CIT en qualité de ministre du Travail et de la prévision sociale du Chili. Je voudrais tout d'abord présenter mes félicitations au directeur général de l'OIT, Monsieur Gilbert Hounbo pour sa promotion de la coalition mondiale pour la justice sociale, initiative appuyée activement par mon pays. Je voudrais aussi présenter mes salutations à la délégation tripartite d'employeurs dirigée par le président de la CPC, Ricardo Neves et des travailleurs, dirigée par David Acuña et je salue également la sénatrice et le sénateur représentant le pouvoir législatif de notre pays, qui nous accompagnent ici aujourd'hui. Je voudrais souligner le travail décent qui est un axe essentiel du programme mené par notre président Gabriel Boric. Pendant la première partie de son mandat, et grâce à son impulsion le Chili a progressé de manière importante comme le montre notre ratification de la convention 190 contre la violence et le harcèlement, et de la convention 176, très importante pour les pays miniers comme le nôtre. Nous avons également augmenté de manière historique le salaire minimum et progressé dans la réduction de la durée de travail, qui passe à 40 heures par semaine. C'est un résultat historique qui va enfin devenir réalité dans notre pays. Cela s'ajoute aux mesures prises pour rendre compatible la vie personnelle, de famille et de travail. En outre, nous avons rencontré de grands défis, par exemple en matière de renforcement des droits et possibilité de participation équitable et juste des femmes au monde du travail. Nous avons apporté des changements normatifs et institutionnels pertinents de façon à renforcer la protection sociale, rendre les femmes employables et dans le cadre d'espace sûres et tranquilles. Dans les prochaines semaines, nous allons présenter un projet de loi qui fera la promotion de l'égalité de salaires entre les hommes et les femmes. En effet, il ne peut y avoir de justice sociale sans justice de genre. Pour ce qui est de l'emploi, je voudrais vous dire que dès ses débuts, notre gouvernement il y a deux ans, à part lutter contre l'inflation et encourager la croissance, a réussi à recréer 550 000 postes de travail. Il est certain qu'il nous reste encore beaucoup à faire. Nous y sommes prêts et nous nous y préparons, dans le cadre de ce qu'on appelle l'avenir du travail, passant par la modernisation du système national de certification des compétences, et en mettant à jour notre politique nationale de recherche d'emploi. Nous renforçons aussi la formation des travailleurs et favorisons leur reconversion dans divers domaines. Nous saisissons l'occasion de la transition mondiale vers les économies vertes et aussi les conditions géographiques qui sont les nôtres, qui nous offrent de grandes réserves de cuivre et de lithium, et aussi de

profiter de l'énergie solaire et de production d'hydrogène vert. Ces changements ont été rendus possibles grâce au dialogue social tripartite qui a été essentiel pour nous permettre de progresser en mettant au cœur de nos efforts les besoins de l'être humain. Mais, au sein de l'OIT, nous tenons à rappeler qu'il est nécessaire d'assurer une convergence des volontés pour que notre pays aboutisse à une réforme qui permettra d'améliorer de manière importante les pensions de retraite des retraités actuels et futurs. C'est nécessaire au plan éthique et c'est nécessaire aussi pour la cohésion sociale du Chili. Nous allons poursuivre notre programme en matière de travail et je voudrais vous annoncer que nous allons ratifier la convention sur les droits fondamentaux, la 155 et aussi la 81 sur l'inspection du travail. Nous remercions la présidence du conseil d'administration et aussi l'Alliance 8.7. Pour conclure cette intervention, je présente mes salutations aux travailleurs et aux employeurs du Chili et du monde entier, en ajoutant que la croissance de l'économie est l'aboutissement des efforts des deux parties du monde du travail, et c'est pourquoi il faut rétribuer comme il convient l'effort commun. Merci beaucoup.

Mr Luis González Arias

Employeur (Paraguay)

Monsieur le Président, j'ai le plaisir de vous présenter les salutations des employeurs de mon pays à l'occasion de votre élection à la présidence de cette importante 112^e session de la Conférence internationale du travail. Je vous souhaite plein succès dans l'exercice de vos fonctions. Après avoir examiné dans le détail le rapport présenté par le directeur général, je dois dire qu'en tant que secteur des employeurs du Paraguay, nous pensons comme lui que notre monde se heurte à divers défis, notamment les progrès technologiques, le changement climatique, les changements démographiques, l'informalité croissante, l'insuffisance de l'éducation et de la formation pour les secteurs vulnérables, pour ne citer que les aspects les plus pertinents. Cependant, il ne s'agit pas de chercher une solution magique ou trop ambitieuse. Nous devons plutôt partir de ce à quoi nous avons réussi à aboutir grâce à un effort tripartite mené au fil des années, tout en réaffirmant et mettant à jour le contrat social pour préserver sa légitimité et l'appui des parties à son égard. Une façon de renforcer ce processus est de prendre comme base les contrats sociaux nationaux, et de les adapter en fonction des circonstances et des priorités propres à chaque pays. Je me permets de manifester mon accord à l'égard de ce qui est dit dans le rapport du directeur général où il souligne qu'il est important de coopérer en recourant aux méthodes institutionnelles de façon à élaborer le consensus, accélérer l'action et réaliser le mandat qui consiste à promouvoir la justice sociale à travers le renforcement du contrat social. Au Paraguay, nous avons un système démocratique qui nous permet d'élire au suffrage populaire les autorités, dans le respect des droits de l'homme, de la protection sociale et la reconnaissance des droits du travail. Nous avons marqué un grand acquis social en adoptant la loi 7235 à la fin de l'année dernière, qui régleme le rôle de surveillance de l'État à l'égard des entités chargées du système de retraite et de pension de retraite. Les employeurs comme les travailleurs ont participé activement à ce travail aux côtés du gouvernement, menant à un ensemble de normes dont la mise en œuvre est en cours, et grâce auxquelles à l'avenir nous

aurons un système de retraites sain au plan financier et durable dans le temps, ce qui offrira aux travailleurs une retraite digne. Pour ce qui est d'autres questions, les entreprises et les syndicats accompagnent les TPE dans le processus difficile de formalisation, dans le processus d'économie plus propre et durable et aussi dans l'amélioration de leur mode de fonctionnement et de production pour assurer un emploi digne, ce qui doit contribuer au bien-être social. Actuellement, il y a plusieurs projets en cours de mise au point, projets qui portent sur l'appui aux TPME, projets qui sont dirigés par le secteur des employeurs avec la coopération d'organisations internationales, notamment l'Organisation internationale du travail, que nous tenons à remercier en lui disant que nous souhaitons poursuivre cette coopération. Nous voudrions faire part de notre inquiétude face aux difficultés que rencontre le secteur des TPME, par exemple l'impact qu'a subi ce secteur à cause de la pandémie de COVID 19 ou encore en raison de l'apparition de nouvelles technologies, de l'économie numérique, y compris de l'intelligence artificielle, car si ce secteur n'arrive pas à s'adapter, cela entraînera un impact négatif pour le développement économique et social de nos pays. Et enfin, je dirais qu'à notre avis, un travail bien coordonné, transparent, tripartite en matière législative, ainsi que des projets de coopération sont essentiels si nous voulons faire face avec succès aux défis que représentent les changements en accélération du monde du travail. Enfin, je salue le monde du travail de mon pays qui m'a toujours aidé dans cette lutte visant à améliorer la vie au Paraguay. Merci beaucoup.

Mme Yasemin Eren

Organisation de Coopération islamique

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, l'Organisation de la coopération islamique a pour but de faire progresser les pays membres malgré les défis internationaux. La pandémie de COVID 19 a eu un impact négatif disproportionné sur les marchés du travail et sur l'emploi dans les pays de l'Organisation, avec des taux de chômage encore plus élevés, qui étaient déjà plus élevés que la moyenne mondiale. Nous sommes confrontés à un double défi. Lors d'une conférence récente, le 15^e sommet islamique, nous avons décidé d'insister sur la solidarité pour le développement durable. L'Organisation a ouvert une nouvelle institution spécialisée, le Centre du travail de l'OIC, à Bakou, et qui est disponible pour aider les États membres. Cette collaboration est essentielle pour encourager une approche cohérente en matière de gestion de la main d'œuvre et pour répondre de manière commune aux défis dans le monde du travail. L'éducation est centrale pour le monde du travail. Nous nous mobilisons pour une éducation de qualité à tous les niveaux, et une éducation qui donne les moyens aux individus de façonner leurs vies. Le génocide, Monsieur le Président, qui se poursuit dans le territoire palestinien, doit être condamné, notamment dans le contexte de l'incapacité de la coopération internationale qui est marquée par les deux poids, deux mesures. Et la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés est très préoccupante. Nous appelons l'OIT à prendre les mesures nécessaires pour mettre un terme à l'impunité d'Israël. Un nouveau contrat social doit se reposer sur la liberté, la justice et la redevabilité.

Mr Stephen Cotton

Fédération internationale des ouvriers du transport

Merci, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Vice-présidents, Mesdames et Messieurs. Nous représentons presque 18,5 millions de travailleurs des transports dans le monde entier. Je vais féliciter les organisateurs de cette nouvelle CIT, couronnée de succès une fois de plus. Je voudrais également remercier le directeur général de sa vision et de son leadership dans cette période troublée. Nous faisons face à des défis, des crises climatiques qui exacerbent les inégalités. Le travail décent une denrée rare dans le domaine du transport dans l'économie mondiale de manière générale. Les places de travail de sont de plus en plus dangereuses, l'emploi de plus en plus précaire, les niveaux de vie chutent. Nos sociétés sont sous attaque. La démocratie est menacée dans le monde entier. Il ne peut pas y avoir de justice sociale dans des sociétés où les droits humains fondamentaux sont violés. C'est pour cette raison que nous réitérons notre soutien plein et entier à la coalition mondiale pour la justice sociale. Nous avons une responsabilité collective aujourd'hui à répondre à ces crises pour garantir l'inclusivité et garantir la protection efficace des travailleurs. Comme le dit le rapport du directeur général sur la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés, la situation humanitaire à Gaza est catastrophique, avec un impact dévastateur sur les moyens de subsistance, la sécurité et le bien être des travailleurs palestiniens. Avec d'autres représentants de la Fédération syndicale internationale, j'ai participé à une mission de solidarité en Palestine le mois dernier, et j'ai entendu des témoignages extrêmement émouvants sur la douleur et la destruction à Gaza. Il doit y avoir un cessez le feu immédiat et permanent. La seule voie vers une paix durable est une fin à l'occupation illégale de la Palestine et une solution à deux États. Nous avons besoin d'efforts renouvelés pour restaurer la démocratie au Myanmar. De nombreux activistes syndicaux sont toujours emprisonnés ou ont été tués ou doivent se cacher. Comme l'a conclu la commission d'enquête, il n'y a pas de liberté syndicale au Myanmar. Nous devons avoir plus de pression internationale pour la junte doivent répondre de ses atrocités et restaure les institutions démocratiques. Chaque fois qu'il y a des conflits, les transporteurs, les travailleurs des transports garantissent le déplacement sûr des populations et fournissent des denrées vitales aux populations dans le besoin. Prenons l'exemple de l'Ukraine. Les ports, les routes et les chemins de fer sont constamment ciblés par les opérations militaires. Nous condamnons les attaques répétées de la Russie et nous exprimons notre solidarité inébranlable à tous les travailleurs qui agissent dans des circonstances aussi catastrophiques. Nous saluons l'engagement de la Conférence pour ses actions décisives contre les violations des États membres. Nous ne devons pas oublier l'importance du système de surveillance de l'OIT, y compris la commission de la Conférence sur l'application des normes. Nous réaffirmons notre engagement pour la mise en œuvre de la convention 190. De nombreux gouvernements ont aujourd'hui ratifié la convention mais il y a toujours beaucoup de travail à faire pour qu'elle soit mise en œuvre en collaboration par les gouvernements, les employeurs qui travaillent avec les syndicats. Après la décision de la CIT de 2022 d'inclure un environnement de travail sûr et sain comme principe fondamental, nous saluons la discussion sur l'élaboration d'une norme contre les risques biologiques. La crise du

COVID 19 et les crises climatiques montrent que il y a encore des actions nécessaires pour un environnement sain et sûr.

Mr Daniel Bertossa

Internationale des services publics

Mesdames et Messieurs, je me présente ici aujourd'hui pour mettre en lumière la situation tragique dans laquelle se trouvent les travailleurs des services publics partout dans le monde. Les services publics sont la colonne vertébrale de nos sociétés, qui garantissent le bien-être de la population et le progrès des nations. Tous les travailleurs bénéficient de leur service, mais les travailleurs les plus vulnérables y gagnent le plus, les travailleurs précaires, les travailleurs qui sont des femmes, les travailleurs migrants, et les enfants. Mais les travailleurs qui offrent ces services sont attaqués. Si nous avons appris quelque chose avec la COVID, c'est que lorsque les employés publics ne peuvent pas travailler, c'est nous tous qui souffrons et parfois nous mourons. Au Japon, depuis plus de 70 ans, les droits des fonctionnaires publics ont été sapés par le manque de respect de la convention 87. Cette convention garantit la liberté syndicale et la protection du droit syndical mais le fait que le Japon ne défende pas ces normes entraîne que les employeurs du secteur public, par exemple les pompiers, ne peuvent se faire entendre et ne peuvent pas négocier collectivement. Au Kenya, les employés du secteur public, surtout les médecins, les travailleurs de santé, sont attaqués et intimidés. Le secrétaire général de notre organisation affiliée, le syndicat des médecins a été tué cette année par la police lors d'une manifestation pacifique. Les travailleurs de la santé sont des professionnels qui sauvent les vies, ils ne doivent pas être ciblés alors qu'ils défendent leurs droits. Ces attaques menacent leur sécurité, mais aussi la santé du pays entier. En Argentine le nouveau gouvernement ultra-libéral a renvoyé des quantités incroyables de fonctionnaires et a annoncé la privatisation des services essentiels. Cela affaiblit les institutions publiques qui travaillent au service du peuple argentin, et sape de manière délibérée la démocratie. L'érosion de la sécurité de l'emploi et des services publics sont des tendances très inquiétantes qui doivent être inversées pour protéger le tissu social du pays. À Gaza, nos membres dans le secteur de la santé sont les travailleurs de la santé les plus gravement menacés au monde. Près de 500 travailleurs de la santé ont été tués dans ce conflit, et aussi 190 fonctionnaires des Nations Unies, le plus grand nombre de l'histoire de l'ONU. En Équateur les travailleurs des services publics ont perdu leurs droits au travail, et quatre différents gouvernements, de gauche comme de droite, n'ont rien fait pour les rétablir dans leurs droits. Leurs voix ont été étouffées, ils ne peuvent négocier pour obtenir des conditions décentes de travail. Il y a quelques années, nous applaudissons tous les travailleurs qui étaient en première ligne de la lutte contre la COVID 19. Ils ont risqué leurs vies pour nous protéger pendant l'une des épreuves les plus difficiles de notre histoire récente, et pourtant cette gratitude n'a pas pris la forme d'un appui en leur faveur. Trop de gouvernements ont déjà oublié leurs sacrifices. Au lieu de cela, ces personnes sont de plus en plus marginalisées, subissent l'insécurité du travail et voient leurs droits attaqués. Ils étaient là pour nous à ce moment-là, maintenant c'est nous qui devons être présents pour eux. L'OIT doit faire une réalité de la déclaration de Philadelphie. Nous devons renverser

les mécanismes de surveillance pour que les États membres respectent les principales conventions et défendent les droits de tous les travailleurs. Le travail n'est pas une marchandise, les travailleurs ne sont pas une ressource que l'on peut jeter à la poubelle, nous sommes des êtres humains dotés de droits et de dignité qui doivent être protégés et respectés. C'est ainsi que nous honorerons le sacrifice des milliers de personnes qui sont mortes de la COVID, pour que nous, nous restions en bonne santé. C'est ainsi que nous réaliserons la mission de l'OIT de la promotion de la justice sociale et du travail décent pour tous. Merci beaucoup.

Dr Markus Demele

Oeuvre Kolping international

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, pour l'association sociale catholique Kolping International, avec environ 400 000 membres dans 60 pays que je représente ici, le rapport du directeur général de cette année est à la fois une confirmation et un mandat. Le rapport fait référence en cette 10^e année de la mise en œuvre des 17 objectifs de développement durable datant de 2015, le rapport se concentre sur les liens entre les objectifs et la nécessité de les atteindre par le travail décent. Si nous prenons cela au sérieux, cela ne se fera pas par l'aumône et par la philanthropie mais par la création de possibilités de participation de toutes et tous où qu'ils soient nés. La majorité des humains continue de travailler dans des situations informelles et parfois extrêmement précaires. Il semble évident que cela est dû à une mise en œuvre parfois incohérent des autres objectifs de développement durable. Le premier objectif, la lutte contre la pauvreté ne peut pas être atteint lorsque des personnes qui travaillent de leurs mains, de leurs esprits, ne peuvent pas générer suffisamment de revenus ou profiter d'une protection sociale. De même, l'objectif 12, consommation et production durable et responsable, ne peut pas être atteint lorsque les consommateurs et les consommatrices ont le choix entre des biens bon marché et obtenus par l'exploitation du travail humain, et des produits plus chers qui sont fondés sur des labels et des certificats décernés de manière non indépendantes et qui se basent sur l'adhésion volontaire. D'autres incohérences ont été décrites par le directeur général dans son rapport. Ce déséquilibre qui se manifeste par des situations de travail précaires, manque de protection sociale et inspections de travail insuffisantes, des politiques de prix erronés qui passent sous silence les aspects écologiques et les coûts induits est une conséquence d'une politique incohérente qui ne fait pas le lien entre les aspects financiers et économiques et sociaux. Tous ces aspects, ainsi que l'écologie, doivent être pris en compte. Nous saluons l'engagement du directeur général de l'OIT, seule organisation tripartite de l'ONU, qui peut être pionnière pour une politique cohérente. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, le directeur général pose les bonnes questions dans son rapport, qui s'adresse à deux, à tous les partenaires sociaux, que pouvons-nous faire pour un contrat social sans lequel ni les ODD, ni les objectifs de l'OIT, à savoir la justice sociale, ne sont possibles, pour redonner vie à un tel contrat social? En tant qu'association sociale catholique, engagée depuis désormais 30 ans auprès de l'OIT, nous nous voyons dans une communauté d'organisations catholiques qui voient la nécessité d'une transformation socio-

économique. Nous sommes en dialogue avec tous les partenaires qui nous accompagnent, qui veulent faire le lien entre les différents domaines politiques et la justice sociale. Ce n'est qu'ensemble que les partenaires sociaux et la société civile peuvent créer un climat social solidaire pour que le travail digne soit une réalité évidente pour toutes et tous. Le pape François a exprimé son soutien aux partenaires du projet « Avenir du travail – le travail après Laudato Si ». C'était le 8 mai 2024, 79 ans après la fin de la deuxième guerre mondiale. Il a dit « Le monde a besoin d'un nouvel engagement, d'un nouveau contrat social qui nous relie les jeunes générations, les anciennes générations, pour préserver la création et pour la solidarité ». Kolping International prend au sérieux ce mandat et s'engage dans la coalition mondiale pour la justice sociale. Nous croyons en la valeur et en la dignité de chacun, chacune, et qui ne doit jamais être passé sous silence, en particulier dans le monde du travail. Je vous remercie.

Mr Nilton Neco Souza Da Silva

Alternativa Democrática Sindical de las Américas

Monsieur le Président, je tiens à présenter mes salutations au Directeur général, Monsieur Hounbo, que je félicite de son travail et de sa direction. Notre organisation salue également les représentants des travailleurs du monde entier qui assistent à cette importante Conférence. L'Alternative démocratique syndicale des Amériques estime positif et cohérent le rapport du directeur général, présenté à cette 112^e Conférence internationale du travail. Notre mouvement lutte de manière inlassable pour la défense des droits et des conquêtes des travailleurs sur notre continent américain. Nous réfutons toutes les attaques menées contre les droits, les syndicats, les dirigeants syndicaux et nous refusons les pratiques antisyndicales menées par le secteur des entreprises et des gouvernements de notre région, à savoir Colombie, Panama, Pérou, El Salvador, Venezuela, Brésil, entre autres. Il est très important que l'OIT reste vigilante et veille à ce que les gouvernements appliquent des politiques efficaces qui fassent la promotion et le renforcement du dialogue social, du travail décent, assurent la préservation de l'environnement, de la liberté syndicale, de la justice sociale et de la démocratie. Les tensions géopolitiques continuent de nous préoccuper énormément. Les différends commerciaux irrationnels, les conflits, les guerres, le génocide de Gaza et la crise de la gouvernance mondiale, tout cela ne fait qu'aggraver les inégalités sociales et aggraver aussi la pauvreté et la violence. Ce scénario affecte gravement les capacités de négociation collective, de dialogue social ou de démocratie. Notre mouvement exprime sa profonde inquiétude à l'égard de l'aggravation de la pauvreté, de l'exclusion sociale, du chômage, des attaques contre les travailleurs et la démocratie dans la majeure partie des Amériques et dans le monde entier. Monsieur le Président, nous représentons plus de 25 millions de travailleurs de 20 centrales syndicales de 13 pays d'Amérique latine et des Caraïbes. À l'occasion de notre deuxième congrès qui s'est tenu en mai 2022 nous avons réaffirmé les principes et valeurs que nous défendons au nom des droits des travailleurs, au nom de la liberté syndicale, de la justice sociale, du développement durable, de la défense de l'environnement et de la démocratie. Nous resterons à la disposition de l'OIT car nous souhaitons contribuer à son travail, à son débat et coopérer en faveur du

nouveau contrat social, et à la coalition mondiale pour la justice sociale dans l'intérêt des travailleurs des Amériques et du monde entier. Nous espérons pouvoir agir dans notre intérêt commun en rapport avec l'OIT et d'autres secteurs syndicaux et sociaux au niveau national, régional et mondial. Merci beaucoup.

Mme Valérie Bichelmeier

Make Mothers Matter

Merci, Monsieur le Vice-président. Mesdames et Messieurs, mon organisation Make Mothers Matter, MMM, félicite le directeur général de son rapport et apprécie cette occasion de contribuer à cette discussion importante. La présente déclaration a le soutien de la coalition mondiale sur les seuils de protection sociale, dont MMM fait partie. Nous sommes tout à fait d'accord qu'un nouveau contrat est urgemment nécessaire à une époque où nous faisons face à des crises multiples et des défis de plus en plus importants. Il est clair toutefois qu'un nouveau contrat social demande des transformations structurelles courageuses. Le rapport remet en question à juste titre la capacité du système économique actuel et je cite « ses objectifs étroits et exclusifs de stabilité financière et de prix, donc sa capacité à fournir une justice sociale ». Le rapport reconnaît également que les solutions habituelles ne sont pas susceptibles de travailler et que nous allons devoir adapter nos politiques et nos institutions pour avoir une nouvelle compréhension de nos responsabilités les uns envers les autres. En tant qu'MMM, nous ne pouvons qu'approuver. Un nouveau contrat social doit être intégré dans des transformations systémiques et cela doit commencer par l'économie et ses objectifs. Il est nécessaire de redéfinir ce que nous appelons le développement et le progrès, et dépasser l'axe narratif de la croissance du PIB, et réorienter notre système économique et notre politique pour que l'économie serve en premier lieu le bien-être à long terme des peuples et de la planète et soutienne le travail de soin les uns pour les autres et pour notre environnement naturel. Qu'on appelle cela une économie centrée sur l'humain, comme le dit Monsieur Samans de l'OIT, une économie fondée sur les droits humains, comme le dit le haut-commissaire des droits de l'homme ou une économie du bien-être qui est le chemin que différents pays, que certains pays ont déjà engagé, nous avons urgemment besoin d'une économie au service de la vie et d'un bien-être durable et inclusive pour toutes et tous, qui est la base de la justice sociale. Le rapport souligne également la nécessité de répondre aux disparités de genre en matière d'accès à la protection sociale. Ces disparités sont liées à la participation plus faible des femmes dans la main d'œuvre et leur travail principalement informel qui est pour sa part due au partage inéquitable du travail du soin et des responsabilités en la matière. Longtemps, les femmes ont assumé la responsabilité principale en matière de travail du soin, payé ou non payé. Les coûts induits pour les femmes en matière de perte de revenus et de chances se traduit trop fréquemment par la pauvreté, notamment à un âge avancé. Les lacunes, les écarts en matière de soins sont à la base des écarts de matière de participation à la force de travail, de salaires et de retraites, sans mentionner les plafonds de verre pour l'accès aux positions de décisions. Les femmes et les mères souffrent de discriminations. Les femmes qui sont mères souffrent de discriminations spécifiques et de défis. On peut parler de pénalité de la maternité. Nous saluons la

recommandation du rapport disant que le contrat social doit garantir l'accès aux services essentiels et universels de protection sociale et nous appelons à une mise en œuvre urgente des seuils de protection sociale dans le monde, en particulier pour les mères. En tant qu'acteur majeur, le secteur privé doit également assumer ses responsabilités et contribuer aux coûts envers les employés qui ont des responsabilités en matière de soins, notamment les parents. Cela aura un impact non seulement pour ces employés et la société à long terme mais aussi pour les entreprises elles-mêmes qui pourront ainsi retenir leurs talents et la loyauté des travailleurs. Dans le cadre d'une transformation systémique nécessaire, les compagnies, les entreprises doivent s'adapter aux familles et aux mères en particulier plutôt que l'inverse. Nous appelons, nous lançons un appel pour un contrat social qui lance une société du soin où ce soin soit reconnu à sa juste valeur. C'est la responsabilité de chacun et de chacune d'entre nous. Nous allons continuer à agir pour cela, et nous vous demandons de nous joindre. Je vais terminer par une citation de Tim Jackson, un économiste écologiste. « Sans soins, nous sommes rien. Notre progrès n'est rien. Sans soin, il n'y a pas d'économie. Un nouveau contrat social ne peut pas ignorer le soin car il s'agit d'investissement dans l'humain. » Je vous remercie.

Mr Rajeev Dubey

Vice-président employeur (Inde)

Je vous remercie. Mesdames et Messieurs, nous sommes à la fin de notre liste d'orateurs pour cette séance plénière, je vous remercie de vos contributions à ces débats, et la plénière, la séance est levée.



► Compte rendu des travaux

4A

Conférence internationale du Travail – 112^e session, Genève, 2024

Date: 8 juin 2024

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

Rapport de la Commission des finances

Table des matières

	Page
1. Demandes d'autorisation de participer au vote en vertu du paragraphe 4 de l'article 13 de la Constitution de l'OIT	3
2. État de recouvrement des contributions des États Membres.....	3
3. Rapport financier et états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2023	3
4. Barème des contributions au budget pour 2025.....	4
5. Autres questions	4
Résolutions soumises à la Conférence.....	5
Résolution concernant le rapport financier et les états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2023.....	5
Résolution concernant le barème des contributions au budget pour 2025.....	5

Annexes

I. Barème des contributions pour 2025	6
II. Budget des recettes pour 2024-25	11

1. La Commission des finances s'est réunie le 7 juin 2024, sous la présidence de M^{me} Francisca Méndez Escobar (Mexique) et la vice-présidence de M. John Marazita (Kiribati). M. Matthey et M. Dimitrov ont assisté à la réunion en qualité d'observateurs, respectivement pour le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs du Conseil d'administration.

1. Demandes d'autorisation de participer au vote en vertu du paragraphe 4 de l'article 13 de la Constitution de l'OIT

(Aucun document n'a été soumis au titre de cette question.)

2. État de recouvrement des contributions des États Membres

2. La commission est saisie du document CF/D.2 relatif à l'état de recouvrement des contributions des États Membres au 30 avril 2024.
3. La commission est informée que, entre le 1^{er} mai et le 7 juin 2024 ¹, 185 887 422 francs suisses ont été reçus de la part de 29 États Membres au titre des contributions pour l'année 2024 et pour des années antérieures. On trouvera des informations détaillées à cet égard dans le document [ILC.112/CF/D.2/Document de séance](#).
4. Si l'on tient compte des contributions reçues entre le 1^{er} mai et le 7 juin 2024, le montant total des contributions reçues en 2024 s'élève à 337 219 005 francs suisses, dont 233 097 170 francs suisses au titre de l'année 2024 et 104 121 835 francs suisses au titre des arriérés. Au 7 juin 2024, le solde dû s'établissait à 211 573 904 francs suisses. À la suite du versement de leurs contributions, huit gouvernements (Cuba, la Guinée, la République islamique d'Iran, le Malawi, l'Ouganda, la Papouasie-Nouvelle-Guinée, la République arabe syrienne et la Sierra Leone) ont conservé leurs droits de vote.
5. **La commission prend note des informations figurant dans le document et des éléments actualisés s'y rapportant.**

3. Rapport financier et états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2023

6. La commission est saisie du document intitulé *Rapport financier et états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2023 et Rapport du Commissaire aux comptes* (ILC.112/FIN), du document [CF/D.3](#), lequel reflète la proposition que le Conseil d'administration a présentée sur la question à l'examen à sa 350^e bis session (3 juin 2024), ainsi que du Rapport II, intitulé *Informations concernant le programme et budget et autres questions* (ILC.112/Rapport II), dont les paragraphes 1 et 2 font référence à cette question.
7. **La commission décide de recommander à la Conférence d'adopter les états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2023 et d'adopter en conséquence la résolution dont le texte est reproduit à la fin du présent compte rendu.**

¹ Reçues jusqu'à 9 heures (heure de Genève), le 7 juin 2024.

4. Barème des contributions au budget pour 2025

8. La commission est saisie du Rapport II, intitulé *Informations concernant le programme et budget et autres questions* (ILC.112/Rapport II), dont les paragraphes 3 et 4 font référence à la proposition, formulée par le Conseil d'administration à sa 350^e session (mars 2024) dans le document GB.350/PFA/4, concernant l'adoption pour 2025 du projet de barème figurant dans l'annexe dudit document et reproduit dans l'annexe I du présent compte rendu.
9. **La commission décide de recommander à la Conférence d'adopter le projet de résolution, dont le texte est reproduit à la fin du présent compte rendu.**
10. Sur la base du budget des recettes en francs suisses pour 2024-25 et du barème des contributions pour 2025, un état des contributions dues par chaque État Membre pour 2025 est présenté dans l'annexe II du présent compte rendu.

5. Autres questions

(Aucun document n'a été soumis au titre de cette question.)

Genève, 7 juin 2024

(Signé)

Francisca Méndez Escobar
Présidente et rapporteure

Résolutions soumises à la Conférence

Résolution concernant le rapport financier et les états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2023

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Décide, conformément à l'article 29 du Règlement financier, d'adopter les états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2023.

Résolution concernant le barème des contributions au budget pour 2025

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Décide, conformément à la pratique établie qui consiste à harmoniser les taux de contribution des États Membres de l'OIT avec les quote-parts prévues dans le barème de l'Organisation des Nations Unies, d'adopter le projet de barème des contributions pour l'année 2025 qui figure à l'annexe I du document ILC.112/Compte rendu n° 4A.

Annexe I

Barème des contributions pour 2025

État		Projet de barème de l'OIT pour 2025 (%)
1	Afghanistan	0,006
2	Afrique du Sud	0,244
3	Albanie	0,008
4	Algérie	0,109
5	Allemagne	6,114
6	Angola	0,010
7	Antigua-et-Barbuda	0,002
8	Arabie saoudite	1,185
9	Argentine	0,719
10	Arménie	0,007
11	Australie	2,112
12	Autriche	0,679
13	Azerbaïdjan	0,030
14	Bahamas	0,019
15	Bahreïn	0,054
16	Bangladesh	0,010
17	Barbade	0,008
18	Bélarus	0,041
19	Belgique	0,828
20	Belize	0,001
21	Bénin	0,005
22	Bolivie (État plurinational de)	0,019
23	Bosnie-Herzégovine	0,012
24	Botswana	0,015
25	Brésil	2,014
26	Brunéi Darussalam	0,021
27	Bulgarie	0,056
28	Burkina Faso	0,004
29	Burundi	0,001
30	Cabo Verde	0,001
31	Cambodge	0,007
32	Cameroun	0,013
33	Canada	2,629
34	Chili	0,420
35	Chine	15,261
36	Chypre	0,036
37	Colombie	0,246

État		Projet de barème de l'OIT pour 2025 (%)
38	Comores	0,001
39	Congo	0,005
40	Costa Rica	0,069
41	Côte d'Ivoire	0,022
42	Croatie	0,091
43	Cuba	0,095
44	Danemark	0,553
45	Djibouti	0,001
46	Dominique	0,001
47	Égypte	0,139
48	El Salvador	0,013
49	Émirats arabes unis	0,635
50	Équateur	0,077
51	Érythrée	0,001
52	Espagne	2,135
53	Estonie	0,044
54	Eswatini	0,002
55	États-Unis d'Amérique	22,000
56	Éthiopie	0,010
57	Fédération de Russie	1,867
58	Fidji	0,004
59	Finlande	0,417
60	France	4,320
61	Gabon	0,013
62	Gambie	0,001
63	Géorgie	0,008
64	Ghana	0,024
65	Grèce	0,325
66	Grenade	0,001
67	Guatemala	0,041
68	Guinée	0,003
69	Guinée-Bissau	0,001
70	Guinée équatoriale	0,012
71	Guyana	0,004
72	Haïti	0,006
73	Honduras	0,009
74	Hongrie	0,228
75	Îles Cook *	0,001
76	Îles Marshall	0,001
77	Îles Salomon	0,001

État		Projet de barème de l'OIT pour 2025 (%)
78	Inde	1,045
79	Indonésie	0,549
80	Iran (République islamique d')	0,371
81	Iraq	0,128
82	Irlande	0,439
83	Islande	0,036
84	Israël	0,561
85	Italie	3,190
86	Jamaïque	0,008
87	Japon	8,037
88	Jordanie	0,022
89	Kazakhstan	0,133
90	Kenya	0,030
91	Kirghizistan	0,002
92	Kiribati	0,001
93	Koweït	0,234
94	Lesotho	0,001
95	Lettonie	0,050
96	Liban	0,036
97	Libéria	0,001
98	Libye	0,018
99	Lituanie	0,077
100	Luxembourg	0,068
101	Macédoine du Nord	0,007
102	Madagascar	0,004
103	Malaisie	0,348
104	Malawi	0,002
105	Maldives	0,004
106	Mali	0,005
107	Malte	0,019
108	Maroc	0,055
109	Maurice	0,019
110	Mauritanie	0,002
111	Mexique	1,222
112	Mongolie	0,004
113	Monténégro	0,004
114	Mozambique	0,004
115	Myanmar	0,010
116	Namibie	0,009
117	Népal	0,010

État	Projet de barème de l'OIT pour 2025 (%)
118 Nicaragua	0,005
119 Niger	0,003
120 Nigéria	0,182
121 Norvège	0,679
122 Nouvelle-Zélande	0,309
123 Oman	0,111
124 Ouganda	0,010
125 Ouzbékistan	0,027
126 Pakistan	0,114
127 Palaos	0,001
128 Panama	0,090
129 Papouasie-Nouvelle-Guinée	0,010
130 Paraguay	0,026
131 Pays-Bas	1,378
132 Pérou	0,163
133 Philippines	0,212
134 Pologne	0,838
135 Portugal	0,353
136 Qatar	0,269
137 République arabe syrienne	0,009
138 République centrafricaine	0,001
139 République de Corée	2,575
140 République de Moldova	0,005
141 République démocratique du Congo	0,010
142 République démocratique populaire lao	0,007
143 République dominicaine	0,067
144 République-Unie de Tanzanie	0,010
145 Roumanie	0,312
146 Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	4,377
147 Rwanda	0,003
148 Saint-Kitts-et-Nevis	0,002
149 Sainte-Lucie	0,002
150 Saint-Marin	0,002
151 Saint-Vincent-et-les Grenadines	0,001
152 Samoa	0,001
153 Sao Tomé-et-Principe	0,001
154 Sénégal	0,007
155 Serbie	0,032
156 Seychelles	0,002
157 Sierra Leone	0,001

État	Projet de barème de l'OIT pour 2025 (%)
158 Singapour	0,504
159 Slovaquie	0,155
160 Slovénie	0,079
161 Somalie	0,001
162 Soudan	0,010
163 Soudan du Sud	0,002
164 Sri Lanka	0,045
165 Suède	0,872
166 Suisse	1,135
167 Suriname	0,003
168 Tadjikistan	0,003
169 Tchad	0,003
170 Tchéquie	0,340
171 Thaïlande	0,368
172 Timor-Leste	0,001
173 Togo	0,002
174 Tonga	0,001
175 Trinité-et-Tobago	0,037
176 Tunisie	0,019
177 Türkiye	0,846
178 Turkménistan	0,034
179 Tuvalu	0,001
180 Ukraine	0,056
181 Uruguay	0,092
182 Vanuatu	0,001
183 Venezuela (République bolivarienne du)	0,175
184 Viet Nam	0,093
185 Yémen	0,008
186 Zambie	0,008
187 Zimbabwe	0,007
Total	100,000

* Les Îles Cook n'étant pas actuellement membre de l'ONU, le barème des contributions proposé se fonde sur leurs contributions dans d'autres institutions spécialisées des Nations Unies (GB.326/PFA/GMA/1).

Annexe II

Budget des recettes pour 2024-25

État des contributions dues par les États Membres pour 2025 (en francs suisses)

États Membres	Contributions fixées pour 2025		Crédits au titre de :		Total des crédits	Contribution nette pour 2025
	%	Montant	2023 système d'incitation	2022-23 50% de la prime nette		
1 Afghanistan	0,006	24 019	-	-	-	24 019
2 Afrique du Sud	0,244	976 754	27 377	8 522	35 899	940 855
3 Albanie	0,008	32 025	873	264	1 137	30 888
4 Algérie	0,109	436 337	11 341	4 079	15 420	420 917
5 Allemagne	6,114	24 474 892	538 582	201 596	740 178	23 734 714
6 Angola	0,010	40 031	576	330	906	39 125
7 Antigua-et-Barbuda	0,002	8 006	-	-	-	8 006
8 Arabie saoudite	1,185	4 743 662	127 673	38 942	166 615	4 577 047
9 Argentine	0,719	2 878 222	-	-	-	2 878 222
10 Arménie	0,007	28 022	761	231	992	27 030
11 Australie	2,112	8 454 526	231 803	71 394	303 197	8 151 329
12 Autriche	0,679	2 718 098	71 795	22 394	94 189	2 623 909
13 Azerbaïdjan	0,030	120 093	3 709	1 305	5 014	115 079
14 Bahamas	0,019	76 059	1 937	611	2 548	73 511
15 Bahreïn	0,054	216 167	5 072	1 718	6 790	209 377
16 Bangladesh	0,010	40 031	533	330	863	39 168
17 Barbade	0,008	32 025	677	248	925	31 100
18 Bélarus	0,041	164 127	307	1 486	1 793	162 334
19 Belgique	0,828	3 314 559	57 697	27 249	84 946	3 229 613
20 Belize	0,001	4 003	64	33	97	3 906
21 Bénin	0,005	20 015	101	-	101	19 914
22 Bolivie (État plurinational de)	0,019	76 059	-	-	-	76 059
23 Bosnie-Herzégovine	0,012	48 037	611	396	1 007	47 030
24 Botswana	0,015	60 046	1 505	479	1 984	58 062
25 Brésil	2,014	8 062 223	1 615	81 963	83 578	7 978 645
26 Brunéï Darussalam	0,021	84 065	2 420	760	3 180	80 885
27 Bulgarie	0,056	224 173	5 690	1 685	7 375	216 798
28 Burkina Faso	0,004	16 012	386	116	502	15 510
29 Burundi	0,001	4 003	-	-	-	4 003
30 Cabo Verde	0,001	4 003	-	-	-	4 003
31 Cambodge	0,007	28 022	542	215	757	27 265
32 Cameroun	0,013	52 040	-	-	-	52 040
33 Canada	2,629	10 524 124	287 924	88 586	376 510	10 147 614
34 Chili	0,420	1 681 298	43 570	13 658	57 228	1 624 070
35 Chine	15,261	61 091 157	-	-	-	61 091 157
36 Chypre	0,036	144 111	2 842	1 189	4 031	140 080
37 Colombie	0,246	984 760	25 041	8 819	33 860	950 900
38 Comores	0,001	4 003	-	-	-	4 003
39 Congo	0,005	20 015	-	-	-	20 015
40 Costa Rica	0,069	276 213	-	-	-	276 213
41 Côte d'Ivoire	0,022	88 068	-	-	-	88 068
42 Croatie	0,091	364 281	9 345	2 774	12 119	352 162
43 Cuba	0,095	380 294	-	-	-	380 294
44 Danemark	0,553	2 213 709	59 624	18 282	77 906	2 135 803
45 Djibouti	0,001	4 003	30	-	30	3 973
46 Dominique	0,001	4 003	-	-	-	4 003
47 Égypte	0,139	556 430	16 480	5 367	21 847	534 583
48 El Salvador	0,013	52 040	1 042	413	1 455	50 585
49 Émirats arabes unis	0,635	2 541 962	59 092	20 660	79 752	2 462 210
50 Équateur	0,077	308 238	-	-	-	308 238

États Membres		Contributions fixées pour 2025		Crédits au titre de :		Total des crédits	Contribution nette pour 2025
				2023 système d'incitation	2022-23 50% de la prime nette		
		%	Montant				
51	Érythrée	0,001	4 003	-	-	-	4 003
52	Espagne	2,135	8 546 597	164 964	70 716	235 680	8 310 917
53	Estonie	0,044	176 136	4 558	1 371	5 929	170 207
54	Eswatini	0,002	8 006	195	66	261	7 745
55	États-Unis	22,000	88 067 980	-	-	-	88 067 980
56	Éthiopie	0,010	40 031	3	-	3	40 028
57	Fédération de Russie	1,867	7 473 769	65 480	70 568	136 048	7 337 721
58	Fidji	0,004	16 012	62	116	178	15 834
59	Finlande	0,417	1 669 289	43 496	13 839	57 335	1 611 954
60	France	4,320	17 293 349	431 749	144 488	576 237	16 717 112
61	Gabon	0,013	52 040	-	-	-	52 040
62	Gambie	0,001	4 003	-	-	-	4 003
63	Géorgie	0,008	32 025	240	264	504	31 521
64	Ghana	0,024	96 074	2	644	646	95 428
65	Grèce	0,325	1 301 004	32 052	11 412	43 464	1 257 540
66	Grenade	0,001	4 003	111	33	144	3 859
67	Guatemala	0,041	164 127	1 678	1 272	2 950	161 177
68	Guinée	0,003	12 009	-	-	-	12 009
69	Guinée équatoriale	0,012	48 037	-	-	-	48 037
70	Guinée-Bissau	0,001	4 003	-	-	-	4 003
71	Guyana	0,004	16 012	375	99	474	15 538
72	Haïti	0,006	24 019	425	149	574	23 445
73	Honduras	0,009	36 028	-	-	-	36 028
74	Hongrie	0,228	912 705	23 586	7 167	30 753	881 952
75	Îles Cook	0,001	4 003	37	-	37	3 966
76	Îles Marshall	0,001	4 003	3	-	3	4 000
77	Îles Salomon	0,001	4 003	-	-	-	4 003
78	Inde	1,045	4 183 229	105 586	31 048	136 634	4 046 595
79	Indonésie	0,549	2 197 696	8 800	18 034	26 834	2 170 862
80	Iran (République islamique d')	0,371	1 485 146	-	-	-	1 485 146
81	Iraq	0,128	512 396	12 040	4 244	16 284	496 112
82	Irlande	0,439	1 757 357	42 889	13 377	56 266	1 701 091
83	Islande	0,036	144 111	3 576	1 057	4 633	139 478
84	Israël	0,561	2 245 734	14 319	-	14 319	2 231 415
85	Italie	3,190	12 769 857	305 527	107 330	412 857	12 357 000
86	Jamaïque	0,008	32 025	873	264	1 137	30 888
87	Japon	8,037	32 172 834	705 111	274 229	979 340	31 193 494
88	Jordanie	0,022	88 068	200	710	910	87 158
89	Kazakhstan	0,133	532 411	15 963	5 136	21 099	511 312
90	Kenya	0,030	120 093	125	-	125	119 968
91	Kirghizistan	0,002	8 006	174	66	240	7 766
92	Kiribati	0,001	4 003	-	-	-	4 003
93	Koweït	0,234	936 723	25 931	8 026	33 957	902 766
94	Lesotho	0,001	4 003	112	33	145	3 858
95	Lettonie	0,050	200 155	4 781	1 602	6 383	193 772
96	Liban	0,036	144 111	-	-	-	144 111
97	Libéria	0,001	4 003	93	33	126	3 877
98	Libye	0,018	72 056	-	-	-	72 056
99	Lituanie	0,077	308 238	8 078	2 444	10 522	297 716
100	Luxembourg	0,068	272 210	3 709	2 230	5 939	266 271
101	Macédoine du Nord	0,007	28 022	761	231	992	27 030
102	Madagascar	0,004	16 012	-	-	-	16 012
103	Malaisie	0,348	1 393 075	30 767	11 379	42 146	1 350 929
104	Malawi	0,002	8 006	-	-	-	8 006
105	Maldives	0,004	16 012	423	132	555	15 457
106	Mali	0,005	20 015	508	149	657	19 358
107	Malte	0,019	76 059	1 812	595	2 407	73 652
108	Maroc	0,055	220 170	5 056	1 817	6 873	213 297
109	Maurice	0,019	76 059	1 726	495	2 221	73 838
110	Mauritanie	0,002	8 006	207	66	273	7 733

États Membres	Contributions fixées pour 2025		Crédits au titre de :		Total des crédits	Contribution nette pour 2025
	%	Montant	2023	2022-23		
			système d'incitation	50% de la prime nette		
111 Mexique	1,222	4 891 776	-	-	-	4 891 776
112 Mongolie	0,004	16 012	-	-	-	16 012
113 Monténégro	0,004	16 012	423	132	555	15 457
114 Mozambique	0,004	16 012	263	132	395	15 617
115 Myanmar	0,010	40 031	819	330	1 149	38 882
116 Namibie	0,009	36 028	967	297	1 264	34 764
117 Népal	0,010	40 031	-	-	-	40 031
118 Nicaragua	0,005	20 015	510	165	675	19 340
119 Niger	0,003	12 009	-	-	-	12 009
120 Nigéria	0,182	728 562	-	-	-	728 562
121 Norvège	0,679	2 718 098	72 714	23 666	96 380	2 621 718
122 Nouvelle-Zélande	0,309	1 236 955	32 028	9 909	41 937	1 195 018
123 Oman	0,111	444 343	9 745	3 732	13 477	430 866
124 Ouganda	0,010	40 031	-	-	-	40 031
125 Ouzbékistan	0,027	108 084	1 412	974	2 386	105 698
126 Pakistan	0,114	456 352	-	-	-	456 352
127 Palaos	0,001	4 003	-	-	-	4 003
128 Panama	0,090	360 278	1 200	-	1 200	359 078
129 Papouasie-Nouvelle-Guinée	0,010	40 031	-	-	-	40 031
130 Paraguay	0,026	104 080	87	694	781	103 299
131 Pays-Bas	1,378	5 516 258	142 098	45 168	187 266	5 328 992
132 Pérou	0,163	652 504	4 872	-	4 872	647 632
133 Philippines	0,212	848 655	13 492	6 887	20 379	828 276
134 Pologne	0,838	3 354 590	89 324	27 084	116 408	3 238 182
135 Portugal	0,353	1 413 091	38 044	11 610	49 654	1 363 437
136 Qatar	0,269	1 076 831	29 531	9 100	38 631	1 038 200
137 République arabe syrienne	0,009	36 028	-	-	-	36 028
138 République centrafricaine	0,001	4 003	44	33	77	3 926
139 République de Corée	2,575	10 307 957	61 973	-	61 973	10 245 984
140 République de Moldova	0,005	20 015	372	132	504	19 511
141 République démocratique du Congo	0,010	40 031	824	330	1 154	38 877
142 République démocratique populaire lao	0,007	28 022	140	-	140	27 882
143 République dominicaine	0,067	268 207	5 284	1 982	7 266	260 941
144 République-Unie de Tanzanie	0,010	40 031	1 071	330	1 401	38 630
145 Roumanie	0,312	1 248 964	26 450	8 423	34 873	1 214 091
146 Royaume-Uni	4,377	17 521 525	463 515	147 742	611 257	16 910 268
147 Rwanda	0,003	12 009	91	-	91	11 918
148 Sainte-Lucie	0,002	8 006	-	-	-	8 006
149 Saint-Kitts-et-Nevis	0,002	8 006	30	-	30	7 976
150 Saint-Marin	0,002	8 006	197	66	263	7 743
151 Saint-Vincent-et-les Grenadines	0,001	4 003	31	-	31	3 972
152 Samoa	0,001	4 003	93	33	126	3 877
153 Sao Tomé-et-Principe	0,001	4 003	-	-	-	4 003
154 Sénégal	0,007	28 022	-	-	-	28 022
155 Serbie	0,032	128 099	2 118	991	3 109	124 990
156 Seychelles	0,002	8 006	33	66	99	7 907
157 Sierra Leone	0,001	4 003	-	-	-	4 003
158 Singapour	0,504	2 017 557	53 833	16 333	70 166	1 947 391
159 Slovaquie	0,155	620 479	16 306	5 087	21 393	599 086
160 Slovénie	0,079	316 244	8 364	2 560	10 924	305 320
161 Somalie	0,001	4 003	27	-	27	3 976
162 Soudan	0,010	40 031	-	-	-	40 031
163 Soudan du Sud	0,002	8 006	263	132	395	7 611
164 Sri Lanka	0,045	180 139	1 421	1 470	2 891	177 248
165 Suède	0,872	3 490 695	57 068	29 380	86 448	3 404 247
166 Suisse	1,135	4 543 507	122 859	37 769	160 628	4 382 879
167 Suriname	0,003	12 009	-	-	-	12 009
168 Tadjikistan	0,003	12 009	31	116	147	11 862
169 Tchad	0,003	12 009	-	-	-	12 009

États Membres		Contributions fixées pour 2025		Crédits au titre de :		Total des crédits	Contribution nette pour 2025
		%	Montant	2023 système d'incitation	2022-23 50% de la prime nette		
170	Tchéquie	0,340	1 361 051	35 746	10 751	46 497	1 314 554
171	Thaïlande	0,368	1 473 137	37 435	11 147	48 582	1 424 555
172	Timor-Leste	0,001	4 003	-	-	-	4 003
173	Togo	0,002	8 006	-	-	-	8 006
174	Tonga	0,001	4 003	81	33	114	3 889
175	Trinité-et-Tobago	0,037	148 114	3 579	1 272	4 851	143 263
176	Tunisie	0,019	76 059	2 038	727	2 765	73 294
177	Türkiye	0,846	3 386 614	60 410	36 630	97 040	3 289 574
178	Turkménistan	0,034	136 105	572	1 106	1 678	134 427
179	Tuvalu	0,001	4 003	-	-	-	4 003
180	Ukraine	0,056	224 173	1 588	1 866	3 454	220 719
181	Uruguay	0,092	368 284	6 569	2 956	9 525	358 759
182	Vanuatu	0,001	4 003	-	-	-	4 003
183	Venezuela (République bolivarienne du)	0,175	700 541	-	-	-	700 541
184	Viet Nam	0,093	372 287	8 761	2 808	11 569	360 718
185	Yémen	0,008	32 025	-	-	-	32 025
186	Zambie	0,008	32 025	447	281	728	31 297
187	Zimbabwe	0,007	28 022	473	198	671	27 351
		100,000	400 309 000	5 084 466	1 895 655	6 980 121	393 328 879



► Compte rendu des travaux

4B

Conférence internationale du Travail – 112^e session, Genève, 2024

Date: 19 juin 2024

Séance plénière: Rapport de la Commission des finances

Table des matières

	Page
Rapport de la Commission des finances: présentation et approbation	2
Résolution concernant le rapport financier et les états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2023	3
Résolution concernant le barème des contributions au budget pour 2025	4

Lundi 10 juin 2024, 14h35

Président: M. Moyo

Vice-président gouvernemental de la Conférence

Rapport de la Commission des finances: présentation et approbation

Le Président

(original anglais)

J'ai l'honneur de déclarer ouverte la 11^e séance plénière de la 112^e session de la Conférence internationale du Travail.

Nous commencerons nos travaux par la présentation et l'approbation du rapport de la Commission des finances. Je rappelle que le bureau de la commission se compose de M^{me} Méndez Escobar (Mexique), présidente et rapporteure, et de M. Marazita (Kiribati), Vice-président.

Je vous renvoie maintenant au rapport de la commission qui fait l'objet du [Compte rendu des travaux, n° 4A](#) et qui a été publié sur le site Web de la Conférence. Le rapport contient deux résolutions relatives à des questions financières et administratives soumises à la Conférence pour examen: une résolution concernant le rapport financier et les états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2023 et une résolution concernant le barème des contributions au budget pour 2025.

J'invite M^{me} Méndez Escobar à nous présenter les travaux de la commission et son rapport.

M^{me} Méndez Escobar

Présidente et rapporteure de la Commission des finances

(original espagnol)

J'ai l'honneur de soumettre à la Conférence le rapport de la Commission des finances. Ce rapport, qui a été publié le week-end dernier sous la cote ILC.112/Compte rendu des travaux, n° 4A, contient les recommandations de la commission sur les questions qu'elle a examinées, ainsi que deux résolutions soumises à la Conférence pour adoption.

Nous avons d'abord examiné un document du Bureau sur l'état de recouvrement des contributions des États Membres, y compris un addendum contenant des informations actualisées sur les contributions reçues entre le 1^{er} mai et le 7 juin 2024, et avons pris note des informations fournies.

Nous avons ensuite examiné le rapport financier et les états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2023, ainsi que la recommandation du Conseil d'administration invitant la Conférence à adopter les états financiers. La commission a noté avec satisfaction que lesdits états sont pleinement conformes aux Normes comptables internationales pour le secteur public et que le Commissaire aux comptes du Bureau – la Commission de vérification des comptes de la République des Philippines – a émis à leur sujet une opinion d'audit non modifiée. La commission a décidé à l'unanimité de proposer à la Conférence d'adopter les états financiers pour 2023, conformément à l'article 29 du Règlement financier. Le texte de la résolution figure dans le [Compte rendu des travaux, n° 4A](#).

Nous avons également examiné le projet de barème des contributions au budget ordinaire de l'OIT pour l'année 2025 et recommandé à la Conférence de l'adopter. Le texte de la résolution figure dans le Compte rendu des travaux, n° 4A.

Le Compte rendu des travaux, n° 4A comporte deux annexes. L'annexe I contient le barème détaillé des contributions des États Membres pour 2025. L'annexe II présente un état des contributions dues par les États Membres pour 2025, incluant les divers montants crédités.

Je suis extrêmement reconnaissante aux membres de la commission et du secrétariat d'avoir permis à nos travaux de se dérouler de manière optimale. Je tiens également à saluer le travail des interprètes, des rédacteurs et des traducteurs, qui ont assuré en temps voulu et avec le soin requis le traitement des documents dont était saisie la commission ainsi que du rapport que je présente aujourd'hui.

Je terminerai en invitant la Conférence à approuver le rapport et les résolutions qu'il contient.

Le Président (original anglais)

Je vous remercie, Madame Méndez Escobar, pour ce résumé des travaux de la commission et des résolutions que celle-ci soumet à la plénière de la Conférence pour adoption. S'il n'y a pas d'autres demandes de prise de parole ou d'objections, puis-je considérer que la Conférence approuve le rapport de la Commission des finances dans son ensemble – soit les paragraphes 1 à 10, ainsi que les annexes I et II?

(Le rapport – paragraphes 1 à 10 et annexes I et II – est approuvé.)

Nous allons maintenant procéder à l'adoption, une par une, des deux résolutions issues des travaux de la Commission des finances.

Résolution concernant le rapport financier et les états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2023

Le Président (original anglais)

Commençons par la première résolution figurant dans le rapport, à savoir la résolution concernant le rapport financier et les états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2023.

S'il n'y a pas d'objection, puis-je considérer que la Conférence adopte cette résolution?

(La résolution est adoptée.)

Résolution concernant le barème des contributions au budget pour 2025

Le Président

(original anglais)

Passons maintenant à la résolution concernant le barème des contributions au budget pour 2025.

S'il n'y a pas d'objection, puis-je considérer que la Conférence adopte cette résolution?

(La résolution est adoptée.)

Au nom de la Conférence, je tiens à exprimer notre sincère gratitude aux membres de la Commission des finances et du secrétariat. La Conférence dans son ensemble les remercie pour leur dévouement et tout le travail qu'ils ont accompli.

(La Conférence poursuit ses travaux en séance plénière.)



► Compte rendu des travaux

5A

Conférence internationale du Travail – 112^e session, Genève, 2024

Date: 14 juin 2024

Première partie

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

Rapport de la Commission de l'application des normes

Première partie

Rapport général

Table des matières

	Page
A. Introduction	3
B. Questions générales relatives aux normes internationales du travail	13
C. Rapports demandés au titre de l'article 19 de la Constitution	35
D. Exécution d'obligations spécifiques.....	41
E. Séance spéciale concernant l'application par le Bélarus de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, en application de la résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 111 ^e session (2023).....	45
F. Examen des cas individuels	47
G. Adoption du rapport et remarques finales	69
Annexe I	77
Annexe II.....	93

A. Introduction

1. Conformément à l'article 7 de son Règlement, la Conférence a institué une commission pour examiner la troisième question à l'ordre du jour, intitulée «Informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations», et présenter un rapport à ce sujet. La commission était composée de **156** membres (**140** membres gouvernementaux, **8** membres employeurs et **8** membres travailleurs). Elle comprenait également **11** membres gouvernementaux adjoints, **85** membres employeurs adjoints et **229** membres travailleurs adjoints. En outre, **75** organisations non gouvernementales internationales étaient représentées par des observateurs.
2. La commission a élu les membres de son bureau comme suit:

Président:	M. Łukasz Różycki (membre gouvernemental, Pologne)
Vice-présidents:	M. Kaizer Moyane (membre employeur, Afrique du Sud) et M. Marc Leemans (membre travailleur, Belgique)
Rapporteur:	M. Abdelkrim Siyoucef (membre gouvernemental, Algérie)
3. La commission a tenu **24** séances.
4. Dans le cadre de son mandat, la commission a examiné les informations contenues dans le rapport annuel de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations¹ en ce qui concerne: i) les rapports sur l'application des conventions ratifiées fournis conformément aux articles 22 et 35 de la Constitution; ii) les rapports demandés par le Conseil d'administration au titre de l'article 19 de la Constitution au sujet de la [convention \(n° 150\) sur l'administration du travail, 1978](#), et de la [recommandation \(n° 158\) sur l'administration du travail, 1978](#); et iii) la soumission aux autorités compétentes des conventions et recommandations adoptées par la Conférence, fournies en application de l'article 19 de la Constitution. La commission a également examiné les informations écrites supplémentaires fournies par les gouvernements.

Séance d'ouverture

5. **Président:** Permettez-moi tout d'abord de vous remercier de la confiance que vous m'avez accordée en m'élisant à la présidence des travaux de la commission. C'est un grand honneur et un privilège pour moi et pour mon pays, la Pologne, de se voir confier la responsabilité de la présidence de la commission cette année. Animé d'un esprit de collaboration et de respect mutuel, je suis impatient de travailler avec chacune et chacun d'entre vous et tiens particulièrement à favoriser un environnement dans lequel toutes les voix seront entendues et toutes les préoccupations reçues avec tout le sérieux qu'elles méritent. Je tiens à féliciter les deux vice-présidents et le rapporteur pour leur élection au bureau de la commission. Je me réjouis à la perspective de travailler étroitement avec vous au cours de ces deux semaines. Je compte sur votre expérience, votre coopération et vos conseils avisés pour diriger les travaux de la commission.

¹ Rapport III à la Conférence internationale du Travail – partie A: [rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations](#); partie B: [Étude d'ensemble](#).

6. L'OIT et son système de contrôle revêtent une signification particulière pour mon pays. Les changements démocratiques en Pologne n'auraient pas été possibles sans l'assistance de l'OIT qui, efficacement déployée sur de nombreuses années, a porté ses fruits. L'essor de Solidarity, ou *Solidarność* en polonais, dans les années quatre-vingt, premier syndicat indépendant et autonome du bloc de l'Est, établi conformément à la [convention \(n° 87\) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948](#), a véritablement mis en lumière le sens de cette assistance. L'histoire d'un électricien du nom de Lech Wałęsa escaladant le mur d'enceinte du chantier naval de Gdansk il y a quarante-quatre ans résonne encore, même près d'un demi-siècle plus tard. L'imposition de la loi martiale en Pologne quelques mois plus tard, suivie de la suspension de tous les syndicats par le gouvernement, a poussé l'OIT à établir une commission d'enquête chargée de suivre de près la situation dans mon pays. Se fondant sur les conclusions de la commission d'enquête, l'OIT et nombre de pays et d'organisations ont instamment prié la Pologne de s'acquitter de ses obligations au titre de la convention n° 87 et de la [convention \(n° 98\) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949](#). Le gouvernement de la Pologne a par la suite reconnu Solidarność et a fini par lui accorder un statut juridique. Selon les dires de Lech Wałęsa, dirigeant de Solidarność, puis Président de la Pologne, la commission d'enquête créée par l'OIT après l'imposition de la loi martiale a fortement contribué aux changements ayant conduit à la démocratie en Pologne. À partir de là, la voie ouverte en 1980 a abouti à la transition vers la démocratie, à l'affiliation à l'Union européenne, dont nous commémorons le vingtième anniversaire cette année, et au nouveau rôle de la Pologne sur la scène internationale. L'exemple de la Pologne montre que l'OIT et son système de contrôle performant, qui fait autorité, continuent de jouer un rôle crucial lorsqu'il s'agit de garantir l'application et le respect des normes internationales du travail.
7. Cette commission a toujours été le pilier du système de contrôle régulier de l'OIT et se trouve au cœur du système tripartite de l'Organisation. Elle est l'instance de dialogue tripartite dans laquelle l'Organisation débat de l'application des normes internationales du travail et du fonctionnement du système normatif, depuis 1926. Les conclusions qu'elle adopte et le travail technique accompli par la commission d'experts, avec l'assistance technique du Bureau, sont des outils essentiels pour les États Membres en matière d'application des normes internationales du travail. Je suis ravi de constater qu'une fois de plus le rapport de la commission d'experts constitue une base solide à nos débats. Je tiens à saisir cette occasion pour saluer la présence de la juge Thomas-Felix, qui prendra la parole dans un instant, au nom de la présidente de la commission d'experts. Pour des raisons personnelles indépendantes de sa volonté, la présidente de la commission d'experts, la juge Dixon Caton, n'a pas pu venir à Genève cette année pour s'adresser à notre commission. Je salue également la présence du président du Comité de la liberté syndicale, M. Evance Kalula.
8. Je vous invite vivement à participer activement aux débats et je suis convaincu que, au cours des deux semaines de la session de la Conférence, la commission se montrera à la hauteur des importantes attentes des mandants de l'OIT, dans un esprit de dialogue constructif. Je tiens à souhaiter tout particulièrement la bienvenue aux représentants gouvernementaux qui ont été priés de coordonner les travaux des groupes régionaux au sein de la commission. Votre contribution et votre coopération seront essentielles pour garantir la pleine participation de l'ensemble des gouvernements. Je tiens à appeler votre attention sur le fait que, sauf mention contraire, toutes les déclarations faites par des membres gouvernementaux au nom d'un groupe régional ou d'une organisation intergouvernementale sont consignées comme ayant été faites au nom de l'ensemble des membres gouvernementaux de ce groupe ou de cette organisation qui sont Membres de l'OIT et qui participent à la Conférence.

- 9. Membres travailleurs:** Notre commission entame ses travaux alors qu'en plusieurs endroits du globe sévissent des conflits meurtriers. Ce flot de victimes innocentes interpelle nos consciences et exige de mettre en œuvre notre intelligence. La majorité de ces victimes sont à compter parmi les plus faibles et en grande majorité des femmes et des enfants. Plus généralement, il s'agit de celles et ceux qui perdent leurs moyens de subsistance et se retrouvent plongés dans le désarroi. Les causes de ces conflits sont bien entendu multiples et très diverses. Mais, dans leur diversité, elles renvoient à des dysfonctionnements profonds qui appellent des réponses structurelles. Ces dysfonctionnements ne se limitent pas aux endroits où nous voyons des conflits armés, mais s'étendent également à des pays où les équilibres sociaux sont perturbés et les droits fondamentaux sont bafoués. Tout cela s'inscrit dans un contexte où nos sociétés doivent faire face à de nombreux défis tels que la transition juste, la persistance de l'informalité et plus généralement les transformations des processus de travail et bien sûr le défi climatique.
- 10.** Cette année constitue une échéance démocratique importante dans la mesure où pratiquement la moitié de la population mondiale ira aux urnes pour décider de son avenir. La démocratie et ses institutions sont d'ailleurs soumises à rude épreuve. Le fait que les travailleurs à travers le monde prennent de plus en plus conscience qu'ils ne reçoivent pas leur part de la prospérité qu'ils participent à créer érode l'adhésion à la démocratie. Les défenseurs de la démocratie doivent réaliser que le travail décent va main dans la main avec la consolidation des institutions démocratiques.
- 11.** Nous évoquons la nécessité d'apporter des réponses structurelles à ces enjeux. Ces réponses devraient prendre la forme d'un nouveau contrat social auquel les travailleurs appellent depuis plusieurs années. Nous devons refonder nos institutions démocratiques afin de créer des sociétés inclusives et apaisées, qui respectent la dignité humaine. Cela doit faire partie des messages que nous adresserons au Sommet social l'année prochaine, en 2025.
- 12.** C'est aussi le sens du rapport du Directeur général à la Conférence cette année. Nous aurons l'occasion d'y revenir, mais notons déjà que – comme le relève le Directeur général – cet exercice n'implique pas de réinventer l'eau chaude. En effet, nous pouvons déjà nous appuyer sur le patrimoine de l'OIT et de ses multiples leviers et moyens d'action. À ce titre, il convient de rappeler que nous fêtons cette année le 80^e anniversaire de la Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du travail ([Déclaration de Philadelphie](#)). Faisant partie intégrante de la Constitution de l'OIT, cette déclaration ne peut être comparée à la [Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable \(2008\)](#), telle qu'amendée en 2022, ou à la [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail \(2019\)](#). Ces dernières, en dépit de leurs intérêts respectifs, ont une portée bien plus limitée. Toutefois, le texte adopté à Philadelphie joue le rôle de boussole pour notre Organisation. Il brille par son actualité et identifie les enjeux et défis que nous devons affronter.
- 13.** Dans ce patrimoine auquel nous faisons allusion figurent bien entendu les organes de contrôle de l'OIT. En nous recentrant sur notre commission, on peut remarquer que celle-ci constitue un précieux observatoire pour déceler les obstacles que les normes internationales du travail doivent surmonter. Il s'agit également d'aider les gouvernements, via l'assistance directe et un usage approprié de la solidarité et de la coopération internationale. Au cours de nos travaux, nous allons avoir l'occasion d'examiner plusieurs cas qui illustrent les différentes formes que prennent ces dysfonctionnements.
- 14.** Certains cas illustrent la montée de l'autoritarisme via les atteintes aux libertés syndicales, d'autres l'affaiblissement des institutions en charge de protéger les travailleurs mais aussi la persistance des discriminations et inégalités ou encore de l'exploitation des travailleurs. Il est

très important de se projeter sur les enjeux de demain et de suivre les transformations du monde du travail, mais il faut aussi garder à l'esprit que l'avenir existe déjà en germe au présent et se nourrit du passé.

15. Pour clore ce propos introductif, les membres travailleurs souhaitent rappeler comme de coutume que le rôle de notre commission ne consiste pas à statuer sur la culpabilité d'un gouvernement. Il s'agit plutôt d'identifier les écarts dans le respect des normes par les États Membres et de proposer un chemin pour les combler. Comme à l'ouverture de chaque session, les membres travailleurs lancent un appel à tous les participants de notre commission, à tous les participants à nos travaux, afin de garder ces éléments à l'esprit de sorte à contribuer de manière constructive à l'amélioration de la vie des travailleuses et des travailleurs à travers le monde.
16. **Membres employeurs:** Cette année encore, les discussions au sein de la commission ont lieu dans un contexte géopolitique de plus en plus difficile et instable, continuant de secouer le monde à bien des égards. Les conflits dans le monde ont inévitablement un impact sur le monde du travail, avec des conséquences parfois très graves sur la mise en œuvre et le contrôle des normes de l'OIT. Permettez-nous de mettre en lumière une situation particulièrement inquiétante: dans un nombre croissant de pays, nous constatons que l'autonomie et l'indépendance des organisations d'employeurs et de travailleurs sont menacées. Comme beaucoup d'autres organisations de la société civile, elles sont considérées par les gouvernements autocratiques comme des voix critiques indésirables qui doivent être réduites au silence. Dans les cas les plus extrêmes, ces organisations sont criminalisées et démantelées et leurs dirigeants emprisonnés ou contraints de quitter le pays. Mais on observe aussi des formes plus subtiles consistant, pour les gouvernements, à créer leurs «propres» organisations d'employeurs et de travailleurs et à recourir à des mesures d'incitation ou de pression pour persuader les membres d'organisations indépendantes de rejoindre leurs «propres» organisations. Il arrive également que des organisations indépendantes soient infiltrées par des membres du gouvernement ou que ces derniers sèment la confusion en créant des organisations «doubles». Enfin, nous sommes confrontés à des situations dans lesquelles des organisations indépendantes, sous la menace de sanctions ou de représailles, achètent leur survie en cessant de défendre les intérêts de leurs membres ou en alignant leurs activités de plaidoyer sur les attentes du gouvernement. Nous devons accorder plus d'attention à ces situations, qu'elles concernent des organisations d'employeurs ou de travailleurs, et les traiter sur un pied d'égalité, les employeurs et les travailleurs s'apportant un soutien mutuel au sein de cette commission. Il convient de rappeler que les organisations d'employeurs et de travailleurs indépendantes, comme les autres organisations de la société civile, sont non seulement garantes de la démocratie, des droits fondamentaux, de l'économie de marché et de la stabilité politique dans leurs pays respectifs, mais que leur existence est également une condition préalable au bon fonctionnement de l'OIT en tant qu'organisation tripartite. Ainsi, la valeur du contrôle tripartite des normes de l'OIT au sein de la commission repose sur la contribution des représentants des employeurs et des travailleurs, avec leurs vues respectives, à l'évaluation de la conformité. Toutefois, cela ne fonctionne que s'ils sont indépendants les uns des autres et des gouvernements.
17. Certains développements se sont aussi produits à l'OIT, qui représentent aussi bien une nouveauté qu'un défi pour les travaux de notre commission. En novembre dernier, le Conseil d'administration de l'OIT a décidé de renvoyer à la Cour internationale de Justice la question de savoir si la convention n° 87 de l'OIT protège le droit de grève. On le sait, cette décision a été prise après des discussions très controversées et des votes qui ont eu lieu lors de deux sessions spéciales, le Conseil d'administration s'interrogeant alors sur la validité de cette

approche et sur sa capacité à trouver une solution durable. Nous sommes d'avis que cette décision ne permettra pas d'éliminer complètement le risque d'une division au sein des mandants sur cette question, laquelle menace la crédibilité et l'efficacité du système de contrôle des normes de l'OIT. Afin de ne pas alourdir les travaux de la session de la commission cette année avec ce différend en cours concernant cette question, et compte tenu du résultat incertain de la procédure engagée devant la Cour internationale de Justice, nous pensons qu'il serait bon d'exclure le droit de grève de nos discussions. Ceci serait aussi approprié afin d'éviter de faire interférence dans l'exercice de la fonction consultative de la Cour internationale de Justice. Nous considérons donc inopportun le fait que la commission d'experts a continué à formuler les mêmes commentaires sur le droit de grève, et qu'elle a de surcroît proposé l'examen par la commission d'un cas contenant des éléments liés au droit de grève, lequel fait l'objet d'une «double note de bas de page». Pour leur part, les membres employeurs veilleront à ce que le droit de grève ne soit pas mentionné dans les résultats de cette commission.

18. Les membres employeurs tiennent à participer aux discussions de la Conférence de cette année dans un esprit constructif, afin de parvenir à des résultats équilibrés et pertinents. Malgré la divergence de vues qui existe sur des questions de fond entre les mandants ainsi qu'entre cette commission et la commission d'experts, nous sommes convaincus que ces vues continueront d'être exprimées dans un esprit de respect mutuel et de compréhension. En outre, nous demandons que les vues exprimées au sein de la commission et dans ses conclusions soient dûment prises en considération par les autres organes de contrôle de l'OIT, et par le Bureau dans le cadre de son appui à l'ensemble du système et de son assistance technique, ainsi que dans le contexte des initiatives et des discussions de l'OIT s'inscrivant dans l'optique du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Nous ne doutons pas que les discussions seront fructueuses et que nous parviendrons à mener à bien les travaux de la commission au cours des deux semaines à venir.

Travaux de la commission

19. Au cours de sa séance d'ouverture, la commission a adopté le document D.1, qui fournit des informations sur la manière dont la commission effectue ses travaux ².
20. La commission a également adopté, au cours de la séance d'ouverture, la liste des cas individuels devant être discutés (document D.2) ³.
21. Suivant sa pratique habituelle, la commission a poursuivi ses travaux par une discussion sur les questions générales se rapportant à l'application des conventions et des recommandations et sur la manière dont les États Membres s'acquittent de leurs obligations normatives en vertu de la Constitution de l'OIT. Pendant cette discussion générale, référence a été faite à la première partie du rapport de la commission d'experts. Un résumé de la discussion générale figure sous les rubriques pertinentes dans les sections A et B de cette partie (première partie) du présent rapport.
22. La partie finale de la discussion générale a porté sur l'Étude d'ensemble intitulée *L'administration du travail dans un monde du travail en mutation*. Cette discussion figure dans la section I de la deuxième partie de ce rapport. Les résultats de cette discussion figurent dans la section C de la première partie de ce rapport.

² Travaux de la Commission de l'application des normes, CIT, 112^e session, [CAN/D.1](#) (voir annexe 1).

³ CIT, 112^e session, Commission de l'application des normes, [CAN/D.2](#)

23. À la suite de ces discussions, la commission a examiné les cas de manquements graves par les États Membres au respect de leurs obligations de faire rapport et autres obligations liées aux normes. Le résultat de cet examen figure dans la section D de la première partie de ce rapport. Les discussions détaillées de ces cas figurent dans la section II de la deuxième partie de ce rapport.
24. La commission a tenu une séance spéciale consacrée à l'examen de l'application des conventions n° 87 et n° 98 par le Bélarus, conformément à la décision prise par la Conférence internationale du Travail lors de sa 111^e session⁴, en vue d'assurer le respect des recommandations de la commission d'enquête chargée d'examiner l'application de ces deux conventions par le gouvernement du Bélarus. Le compte rendu de cette discussion figure dans la section III de la deuxième partie du présent rapport. Les conclusions sont reflétées dans la section E de la première partie de ce rapport.
25. La commission a ensuite examiné 24 cas individuels concernant l'application de diverses conventions. L'examen des cas individuels s'est fondé principalement sur les observations contenues dans le rapport de la commission d'experts ainsi que sur les explications, écrites ou orales, fournies par les gouvernements intéressés. Comme à l'habitude, la commission s'est également appuyée sur ses discussions des années précédentes, les commentaires des organisations d'employeurs et de travailleurs et, le cas échéant, sur les rapports des autres organes de contrôle de l'OIT et d'autres organisations internationales. S'agissant de l'examen de ces cas, la commission a rappelé l'importance qu'elle accorde au rôle du dialogue tripartite dans ses travaux. Elle a voulu croire que les gouvernements des pays sélectionnés feront tout leur possible pour prendre les mesures nécessaires afin de respecter les obligations qu'ils ont acceptées en ratifiant les conventions. La section IV de la deuxième partie du présent rapport contient des informations fournies par les gouvernements et les discussions concernant l'examen des cas individuels. Les conclusions adoptées par la commission figurent à la section F de la première partie du présent rapport.
26. L'adoption du rapport et les observations finales figurent à la section G de la première partie de ce rapport.

Méthodes de travail de la commission et liste des cas individuels

27. **Président:** Un des grands défis que va rencontrer notre commission cette année encore sera de remplir sa mission cruciale dans un délai serré, ce qui m'amène à la question de savoir comment gérer au mieux le temps dont nous disposons. Pour y parvenir, nous devons respecter notre programme de travail et appliquer strictement les mesures contenues dans le document D.1, en particulier pour ce qui est de la gestion du temps. Permettez-moi d'insister sur quelques points essentiels à cet égard. D'abord, le temps de parole maximum sera d'application pendant la discussion générale, la discussion de l'Étude d'ensemble et pendant l'examen des cas individuels. J'ai l'intention de faire appliquer rigoureusement ces temps de parole et je compte sur votre soutien et votre compréhension. Les détails concernant cette gestion du temps figurent à la partie IX du document D.1, qui peut également être consulté sur la page Web de la commission. Pendant les interventions, des écrans indiqueront le temps restant à l'orateur. Lorsque le temps de parole sera écoulé, l'horloge de l'écran passera au rouge et j'aurai la désagréable obligation d'interrompre l'orateur. Les temps de parole seront adaptés en fonction du nombre des orateurs qui se seront inscrits. Au besoin, je recourrai à la

⁴ Résolution concernant les mesures recommandées par le Conseil d'administration au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT au sujet du Bélarus, Conférence internationale du Travail, 111^e session, Genève, juin 2023.

possibilité de décider, en concertation avec le bureau de la commission, de réduire le temps de parole, par exemple lorsque la liste des intervenants est très longue. Si cela est décidé, la commission en sera informée et le secrétariat essayera, dans la mesure du possible, d'avertir les délégués figurant sur la liste des orateurs pour leur permettre d'aménager leur texte, plus précisément en raccourcissant la durée de leur intervention pour qu'elle coïncide avec le temps qui leur est finalement imparti. Les orateurs qui ne se sont pas inscrits à l'avance ne pourront prendre la parole que s'il reste du temps.

28. Permettez-moi d'évoquer maintenant l'inscription ou enregistrement sur la liste des orateurs. Pour permettre une gestion efficace du temps, les délégués sont priés de s'enregistrer le plus tôt possible sur la liste des orateurs. Comme l'indique le document D.1, la pratique consistant à dresser une liste des orateurs 24 heures avant l'examen de chaque point figurant à l'ordre du jour de la commission reste de mise. Les délégués accrédités à la Conférence et inscrits à la commission doivent demander à figurer dans la liste des orateurs en complétant le formulaire correspondant qu'ils trouveront sur la page Web de la commission, et en le renvoyant par courrier électronique à l'adresse can@ilo.org. En outre, conformément à la pratique en vigueur à la commission, des observateurs peuvent figurer sur la liste des orateurs sur approbation du bureau de la commission. La liste des orateurs sera affichée sur les écrans dans les salles où se tiendront les réunions de la commission. Le nombre des orateurs inscrits pour prendre la parole sera indiqué clairement. De plus, les interventions de groupe sont encouragées dans la mesure du possible plutôt que les déclarations et interventions individuelles.
29. Parlons maintenant du compte rendu de la réunion. Les débats de la commission seront reproduits sous forme de compte rendu intégral (verbatim). Chaque intervention sera reproduite dans son intégralité dans la langue de travail dans laquelle elle a été exprimée ou, à défaut, dans la langue choisie par le gouvernement, c'est-à-dire en anglais, en français ou en espagnol. Le projet de compte rendu verbatim sera mis en ligne sur la page Web de la commission.
30. Il est de pratique à la commission d'accepter les modifications au projet de procès-verbal verbatim des séances avant leur adoption par la commission. J'indiquerai clairement le délai laissé aux délégués pour déposer à la commission leurs amendements au projet de procès-verbal verbatim. Les délégués sont priés d'envoyer leurs amendements au secrétariat par courriel en «track changes». Afin de pouvoir afficher ces changements, les délégués sont invités à demander la version Word du projet de compte rendu verbatim par courriel. De même, afin d'éviter des retards dans la préparation du rapport de la commission, aucun amendement ne pourra être accepté lorsque le projet de compte rendu aura été adopté.
31. Enfin, conformément à la partie X du document D.1, tous les délégués ont l'obligation de respecter le langage parlementaire et d'observer la procédure ayant fait l'objet d'une acceptation générale. Les interventions devraient se limiter au sujet examiné et éviter de se référer à des questions étrangères à celui-ci. Il m'incombe, en tant que président de la commission, de m'assurer que les règles de la bienséance sont respectées. Il est interdit de filmer pendant les séances de la commission, et les délégués ne sont pas autorisés à photographier d'autres délégations que la leur. Il n'est pas non plus permis d'envoyer des tweets en direct pendant les séances de la commission.
32. Pour conclure, permettez-moi de souligner que, bien que nous soyons confrontés à de grands défis, je suis persuadé que nous pouvons compter sur notre sagesse collective et notre expérience, ainsi que sur celle de notre dévoué secrétariat pour faire que cette commission soit un succès.

- 33. Membres travailleurs:** Le contenu du document D.1 est le fruit des consultations informelles tripartites qui se déroulent chaque année en amont de la Conférence. Ces consultations sont l'occasion pour les trois groupes de s'accorder sur les méthodes de travail de notre commission.
- 34.** Les membres qui ont suivi les travaux de notre commission au cours des dernières années se souviendront des fortes perturbations qu'ont connues nos méthodes de travail à cause de la pandémie de COVID-19. Cette année marque toutefois la seconde année consécutive au cours de laquelle notre commission peut reprendre le cours normal de ses travaux. Nous avons toutefois pérennisé un certain nombre d'améliorations apportées au cours de cette période de troubles qui nous permettent de mener nos travaux de manière plus efficace, sans toutefois nuire à la qualité et à l'intensité des débats. Il n'empêche que nous disposons d'une marge de manœuvre très faible pour réaliser tous les travaux de notre commission dans le laps de temps imparti. Il est dès lors fondamental d'observer scrupuleusement, comme le président vient de le rappeler, les règles convenues dans le document D.1 pour ne pas mettre en péril le bon fonctionnement de notre commission.
- 35.** En ce qui concerne le droit de grève, que le porte-parole des membres employeurs a soulevé dans son introduction d'ouverture, les membres travailleurs se limitent à répéter que ce différend d'interprétation existe depuis bien des années. Nous avons néanmoins trouvé un *modus operandi* en 2015, il y a dix ans, et l'envoi par le Conseil d'administration de l'OIT à la Cour internationale de Justice ne doit rien changer dans notre fonctionnement actuel.
- 36.** Nous adoptons également le document D.2 qui contient la liste des cas qui seront examinés par notre commission. Même si cela relève davantage de notre discussion générale, les membres travailleurs tiennent déjà à rappeler que la sélection des cas se fait sur la base du rapport de la commission d'experts. Nous remercions la commission d'experts pour le professionnalisme, l'impartialité et l'indépendance dont elle fait preuve dans l'exercice de son mandat. Nous saluons son impartialité et nous respectons son autonomie dans le cadre du système de supervision de l'OIT.
- 37.** En ce qui concerne la liste que nous venons d'adopter, il s'agit des cas pour lesquels nous aurons l'occasion de mener un dialogue constructif en vue de contribuer à la résolution des problématiques qui se posent dans les États Membres concernés. La sélection de ces cas est le fruit d'une négociation entre le porte-parole des membres employeurs et le porte-parole des membres travailleurs de notre commission. Les critères de sélection sont repris au paragraphe 26 du document D.1. Il ressort de cette liste de critères que c'est la substance d'un cas qui doit au premier chef nous guider pour établir une liste de cas. Toute autre considération, qu'elle soit politique ou stratégique, qui perd de vue la substance des discussions de notre commission ne devrait en aucun cas guider la négociation de cette liste. Cela comporte le risque de faire perdre de vue à notre commission les objectifs de son action dont les fondements se trouvent décrits dans la Constitution de notre Organisation et dans la Déclaration de Philadelphie, fondements auxquels chacun des trois groupes constituant l'Organisation souscrit.
- 38.** Figurer sur la liste des cas soumis à l'examen de notre commission doit davantage être vu comme une opportunité que comme un fardeau pour les États Membres concernés. Si c'est une opportunité pour les États Membres de travailler en collaboration avec l'OIT à la résolution des problématiques rencontrées, c'est bien souvent une nécessité fondamentale pour celles et ceux qui sont victimes des manquements constatés aux conventions internationales du travail. Ces victimes sont le plus souvent les travailleuses et les travailleurs qui nourrissent dans l'OIT l'espoir d'une résolution des difficultés auxquelles ils sont confrontés. L'examen d'un cas par

notre commission matérialise ces espoirs. Ces espoirs se matérialisent donc pour toutes celles et ceux concernés par les 24 cas que nous adoptons aujourd'hui pour examen.

39. Beaucoup d'autres situations qui auraient également mérité d'être examinées par notre commission ne le seront malheureusement pas cette année. Elles sont trop nombreuses pour être toutes passées en revue de manière exhaustive. Permettez-nous donc de nous limiter à quelques-unes d'entre elles qui figuraient sur la liste longue.
40. En Indonésie, nous devons constater avec une profonde préoccupation que les graves problèmes que nous avons abordés l'année dernière dans notre commission n'ont pas disparu. D'importants manquements à la convention n° 98 demeurent en ce qui concerne la protection contre la discrimination syndicale, les restrictions de la portée des conventions collectives, ainsi que les ingérences dans la négociation collective libre et volontaire. Nous ne voyons à ce stade aucune perspective d'amélioration de la situation. Un nouveau gouvernement a récemment été élu en Indonésie. Nous en appelons à ce nouveau gouvernement d'assurer la mise en œuvre des conclusions consensuelles adoptées l'année dernière en consultation avec les partenaires sociaux, et cela avec l'assistance technique du Bureau.
41. Au Costa Rica aussi, les travailleurs sont victimes de discrimination antisyndicale et la négociation collective, particulièrement dans le secteur public, est vidée de sa substance. En outre, la pratique généralisée des accords directs avec des travailleurs non syndiqués va à l'encontre de la promotion de la négociation collective avec les organisations syndicales telle qu'entendue par la convention n° 98. Une assistance technique est actuellement fournie par le BIT pour améliorer la situation dans le pays. Nous espérons que la mise en œuvre des conclusions adoptées l'année dernière sera abordée dans ce cadre et que les partenaires sociaux seront pleinement impliqués dans ce processus.
42. De jeunes travailleuses et travailleurs de la République de Corée, bien souvent à peine âgés de 16 ou 17 ans, sont exposés, sous couvert de programmes d'apprentissage, à des conditions de travail dangereuses. Il ne peut d'ailleurs être question de programmes d'apprentissage dans la mesure où ces jeunes ne bénéficient d'aucune supervision ni d'aucun encadrement, ce qui a pour conséquence que la formation pratique est quasi inexistante. Ces conditions de travail dangereuses exposent ces jeunes travailleurs à des accidents de travail qui provoquent souvent des lésions graves et parfois mortelles. Nous regrettons de ne pas pouvoir en parler dans le cadre de la liste finale.
43. Pour terminer, en Guinée-Bissau, la fixation d'un nouveau taux de salaire minimum pour le secteur privé n'est toujours pas intervenue alors que, à l'issue de l'examen du cas l'année passée, notre commission avait prié le gouvernement, entre autres, de revoir sans délai le salaire minimum pour les secteurs public et privé, en consultation étroite avec les organisations syndicales et patronales indépendantes et librement constituées. Nous sommes profondément préoccupés par l'ingérence du gouvernement dans la sélection des représentants des travailleurs pour les activités d'assistance technique et de suivi. Il s'agit d'une ingérence dans les activités syndicales qui constitue clairement une violation de la convention n° 87 ratifiée par le gouvernement l'année dernière.
44. Nous ne manquerons pas d'être attentifs à l'évolution de la situation dans ces pays et dans bien d'autres encore dans lesquels des manquements aux conventions internationales du travail sont constatés. Les membres travailleurs témoignent toute leur solidarité avec les travailleuses et les travailleurs qui subissent les conséquences de ces manquements. Nous continuerons à nous mobiliser, dans le cadre de cette commission et en dehors, pour que des évolutions positives puissent être observées dans ces États Membres. Le rapport rendu par la

commission d'experts et les recommandations qu'elle formule doivent en tout cas permettre aux États Membres d'entrevoir les solutions à mettre en œuvre pour résoudre les manquements constatés dans l'application des conventions internationales du travail.

- 45. Membres employeurs:** Nous approuvons l'adoption de la liste des cas pour cette année, mais nous souhaiterions que les observations suivantes soient consignées. Nous ne sommes toujours pas satisfaits de la sélection des cas accompagnés d'une double note de bas de page. Par exemple, nous ne pouvons comprendre en quoi le cas du Paraguay, concernant la [convention \(n° 81\) sur l'inspection du travail, 1947](#), répond aux critères de la commission d'experts pour ce type de cas. Afin de rendre la sélection plus transparente et plus complète, nous prions la commission d'experts de fournir à l'avenir une justification détaillée pour chaque cas accompagné d'une double note de bas de page qu'elle aura choisi.
- 46.** En outre, nous tenons à préciser d'emblée que, conformément à la pratique habituelle, toute question litigieuse concernant le droit de grève dans la convention n° 87 ne sera pas incluse dans les conclusions des cas du Cambodge, du Nicaragua, des Pays-Bas – Sint-Maarten, des Philippines, de la Tunisie, d'El Salvador, de l'Équateur, de l'Eswatini et du Japon, qui portent tous sur la convention n° 87.
- 47.** Nous devons tous poursuivre nos efforts pour parvenir à une liste équilibrée de cas, c'est-à-dire un ensemble de cas pour lesquels la discussion au sein de la commission peut être réellement bénéfique. Nous souhaitons également rappeler que la commission n'est pas un tribunal et que les pays figurant sur la liste ne sont pas des accusés. La commission s'efforce de trouver des solutions aux problèmes de conformité ensemble et dans le cadre d'un dialogue tripartite avec les gouvernements concernés. À cet égard, nous apprécions le fait qu'un certain nombre de gouvernements ont déjà fourni des informations supplémentaires qui seront prises en compte, et nous nous réjouissons d'une discussion tripartite fructueuse.
- 48. Membre gouvernemental, Colombie:** Nous figurons sur la liste restreinte pour la [convention \(n° 159\) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983](#). Nous voyons cet exercice comme une occasion de dialoguer avec les experts et de leur montrer les progrès que la Colombie a réalisés dans ce domaine. En ce sens, nous vous remercions de nous avoir inclus dans la liste car c'est une très belle occasion pour notre gouvernement de communiquer des informations sur les actions qu'il a réellement entreprises dans ce domaine et les efforts considérables déployés pour en finir avec la discrimination à l'égard des personnes en situation de handicap. Nous nous interrogeons sur les critères qui ont été appliqués pour sélectionner les pays figurant sur la liste finale des cas individuels. Sans faire aucune affirmation, je suis curieux de savoir comment des pays de ma région qui ont soutenu le renvoi à la Cour internationale de Justice du différend de longue date sur le droit de grève se soient retrouvés sur la liste. Nous nous réjouissons de participer de manière constructive et positive à cette discussion devant la commission et le ferons avec grand plaisir afin de contribuer à l'évolution des normes du travail.
- 49. Membre gouvernemental, Algérie:** La délégation note que l'Algérie figure parmi la liste des 24 cas. Par rapport à la convention n° 98, la commission d'experts a invité le gouvernement à présenter ses réponses de manière complète en 2025, alors que l'on figure pour ces griefs en 2024. Aussi, on note que la liste des 24 cas inclut deux pays de la même sous-région, alors que les critères de sélection des cas, tels qu'adoptés en 2015, et figurant dans le paragraphe 25 du document D.1, indiquent que la sélection doit tenir compte de l'équilibre géographique. Nonobstant, ce sera l'occasion pour nous, pour la délégation algérienne, de présenter les progrès réalisés et ses réponses par rapport aux recommandations et observations formulées par la commission d'experts.

B. Questions générales relatives aux normes internationales du travail

Déclaration de la représentante du Secrétaire général ⁵

50. En tant que représentante du Secrétaire général auprès de votre commission, j'ai le privilège de diriger l'équipe du secrétariat qui se tient prête à vous fournir toute l'assistance nécessaire pour assurer le bon fonctionnement des travaux de votre commission, qui, comme vous le savez, est une commission permanente de la Conférence.
51. Le mandat de votre commission consiste à examiner et à porter à l'attention de la plénière de la Conférence les mesures prises par les Membres au niveau national pour, d'une part, donner effet aux dispositions des conventions internationales du travail auxquelles ils sont parties et, d'autre part, s'acquitter de leurs obligations de communiquer les informations et les rapports en vertu des articles 19, 22, 23 et 35 de la Constitution de l'OIT. Le travail de votre commission et son rôle de contrôle régulier de la mise en œuvre des normes internationales du travail touche de ce fait à l'essence même du rôle normatif historique de l'OIT. Pour ce faire, votre commission est saisie du **rapport** produit par la commission d'experts lors de sa dernière session, ainsi que de l'Étude d'ensemble de la commission d'experts qui porte sur «L'administration du travail dans un monde du travail en mutation», ainsi que l'a indiqué à l'instant votre président. Cela démontre qu'au travers de leur mandat respectif et distinct, vos deux commissions sont les piliers du mécanisme de contrôle régulier et qu'elles œuvrent de concert afin que tous les États Membres de l'Organisation respectent leurs engagements de mettre en œuvre les normes que vous – les gouvernements, les travailleurs et les employeurs du monde – avez adoptées collectivement et décidé d'appliquer au niveau national en pleine souveraineté afin de tenir la promesse de justice sociale, la promesse de progrès social et d'un avenir meilleur consacrée dans la Déclaration de Philadelphie dont nous célébrons le 80^e anniversaire.
52. Dans son discours inaugural prononcé à l'ouverture de la Conférence ce matin, la professeure Jayati Ghosh a démontré à quel point les principes et les valeurs de la Déclaration de Philadelphie demeurent un projet qui nous unit. Ce projet qui nous unit est notre détermination commune à réaliser la liberté et la dignité de l'ensemble de l'humanité, comme nous le rappelait Wilfred Jenks, ancien Directeur général de l'Organisation et un des co-auteurs de ce texte fondateur et, à cette fin, selon ses propres mots, et je le cite:
- Notre détermination commune est de poursuivre la paix; de vivre ensemble dans la tolérance et le bon voisinage; de fonder notre vie commune sur la bonne foi et le respect de la vérité; de pratiquer et de défendre l'égalité entre les êtres humains; de préserver et étendre la liberté individuelle; de consacrer la science et la technologie au bien commun; et de promouvoir la justice sociale par la croissance économique et traduire la croissance économique en justice sociale.
53. Compte tenu des crises qui perturbent profondément notre monde, il m'est apparu essentiel de prendre un temps à l'entame de vos travaux pour rappeler et mettre en perspective la finalité des discussions de votre commission qui est l'un des baromètres de la justice sociale, tout comme vous l'avez fait à l'instant, président, dans vos remarques préliminaires.
54. J'en viens à présent aux travaux de votre commission. Toutes les mesures qui permettront à votre commission de s'acquitter de ses obligations constitutionnelles sont détaillées dans le document D.1 Comme vous le savez, ce document reflète les consultations tripartites

⁵ CIT, 112^e session, Commission de l'application des normes, [CAN/D.3](#).

informelles sur les méthodes de travail de votre commission qui ont eu lieu pour la dix-huitième fois en mars 2024. Ces consultations tripartites informelles ont donné lieu à de nombreuses améliorations des méthodes de travail de votre commission et vous les trouverez toutes résumées dans les notes d'information disponibles sur la page Web de la commission. J'ai donc le plaisir d'informer les délégués gouvernementaux que, cette année encore, l'adoption de la liste finale des cas individuels qui seront examinés est prévue lors de cette séance d'ouverture. Cela devra sans aucun doute faciliter la préparation de l'examen de ces 24 cas. Je vous rappelle également que le rapport de la commission sera présenté pour adoption à la séance plénière de la Conférence le vendredi 14 juin.

55. Il m'incombe à présent de porter à votre attention certains développements normatifs pertinents pour les discussions de votre commission. Depuis la dernière réunion de la commission en juin dernier, 40 ratifications de conventions de l'OIT ont été enregistrées, confirmant l'engagement continu des États Membres en faveur d'un système multilatéral fondé sur des règles communes. La grande majorité de ces ratifications porte sur la [convention \(n° 190\) sur la violence et le harcèlement, 2019](#), qui compte à l'heure actuelle un total de 39 ratifications, ainsi que sur les deux nouvelles conventions fondamentales sur la sécurité et santé au travail – la [convention \(n° 155\) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981](#), et la [convention \(n° 187\) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006](#).
56. Aucune ratification n'a en revanche été enregistrée au sujet des trois conventions dont nous célébrons l'anniversaire cette année: à juste titre, s'agissant de la [convention \(n° 182\) sur les pires formes de travail des enfants, 1999](#), adoptée il y a vingt-cinq ans, seule convention de l'OIT à avoir atteint une ratification universelle. Protégeant chaque enfant dans les 187 États Membres de l'OIT contre les pires formes du travail des enfants, la convention n° 182 a marqué un tournant dans l'histoire de l'OIT, en devenant, avec la [convention \(n° 138\) sur l'âge minimum, 1973](#), le pilier normatif du principe fondamental de lutte contre le travail des enfants. Ce pilier normatif fut le premier à être promu dans le cadre d'un projet de coopération au développement à part entière, devenu aujourd'hui l'Alliance 8.7 visant à mettre fin au travail forcé, à l'esclavage moderne, à la traite des personnes et au travail des enfants.
57. S'agissant de la convention n° 98, adoptée il y a soixante-quinze ans, aucune ratification n'a été enregistrée au cours des douze derniers mois. Constituant, avec la convention n° 87, comme il est coutume de dire «l'ADN de notre Organisation», le Conseil d'administration a adopté en novembre 2023, une stratégie intégrée pour la promotion et la mise en œuvre du droit de négociation collective afin de renforcer la cohérence et l'efficacité de l'approche de l'OIT en la matière, ainsi que la capacité de l'Organisation à promouvoir la cohérence des politiques dans ce domaine, dans le système multilatéral. La Conférence tiendra, cette année, une discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, dont les conclusions orienteront les décisions relatives au programme et budget et guideront l'Organisation en ce qui concerne la promotion et réalisation des principes et droits fondamentaux au travail au cours des cinq prochaines années.
58. Enfin, adoptée il y a trente-cinq ans, la [convention \(n° 169\) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989](#), est un instrument phare pour l'ensemble du système des Nations Unies. Il s'agit en effet du seul traité contraignant international concernant le droit des peuples indigènes. À ce titre, elle est l'un des instruments de l'OIT les plus souvent évoqués dans le cadre du processus d'examen périodique universel. La convention n° 169 est par ailleurs un exemple marquant de l'impact que la solidarité nationale et la solidarité internationale peuvent avoir au bénéfice des plus laissés-pour-compte. Elle illustre comment les normes internationales du travail, adoptées pourtant il y a des décennies, restent néanmoins à la pointe des défis actuels; je pense en particulier à la transition juste et à la protection de l'environnement. Ceci étant,

malgré son influence mondiale indéniable, la convention a été ratifiée par 24 pays, répartis de manière fort inégale entre les régions. Cette convention sera examinée cette année au niveau du [Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes](#), lors de sa 9^e réunion qui aura lieu du 16 au 20 septembre prochain.

59. Permettez-moi rapidement d'évoquer quelques autres mesures importantes prises pour moderniser les activités normatives de l'OIT et promouvoir un corpus de normes solide, clair et actualisé. Tout d'abord, le groupe de travail tripartite établi dans le cadre du mécanisme d'examen des normes s'est réuni pour la huitième fois en septembre de l'année dernière. Il est parvenu à des conclusions consensuelles concernant les instruments relatifs à la protection de la maternité, à la sécurité sociale s'agissant de la prestation de vieillesse, d'invalidité et de survivants, et à l'âge minimum. Il a par ailleurs reporté sa décision sur la classification de certains instruments relatifs au travail de nuit des enfants et des jeunes, dans l'attente des recherches qu'il a demandées au Bureau, jusqu'à son prochain examen en temps opportun. Le suivi des recommandations du groupe de travail est une priorité institutionnelle et requiert que nous redoublions d'efforts afin d'assurer que les décisions pertinentes du Conseil d'administration aboutissent à l'actualisation des ratifications au niveau national ainsi qu'à l'actualisation de certaines normes identifiées. Ainsi, pour donner suite à l'identification en 2017 d'une lacune dans le corpus normatif par le Groupe de travail concernant la protection contre les dangers biologiques, la Conférence entamera cette année une discussion visant précisément à élaborer de nouvelles normes internationales en la matière. Enfin, et toujours en vue de donner suite aux recommandations du groupe de travail tripartite, la Commission des affaires générales sera saisie de l'abrogation de quatre conventions internationales déclarées obsolètes.
60. Par ailleurs, en novembre de l'année dernière, le Conseil d'administration a également demandé au Bureau d'élaborer des propositions visant à rationaliser les rapports demandés au titre de l'article 22 de la Constitution, et ce afin de faciliter le respect des obligations de communiquer les informations et les rapports. Ces propositions seront développées en consultation avec les mandants tripartites, et vous avez dû recevoir notre invitation pour des réunions séparées avec chacun des trois groupes que nous organisons le 24 juin prochain.
61. Enfin, le Bureau continue de déployer toute son assistance technique afin que les orientations normatives adoptées par votre commission, l'ensemble des autres organes de contrôle, ainsi que la Conférence et le Conseil d'administration, donnent lieu à des résultats tangibles au niveau national. Comme vous pouvez le noter sur la page Web de la commission, le Bureau assure le suivi de pratiquement tous les cas examinés lors de la session précédente de votre commission afin de promouvoir la mise en œuvre effective des conclusions et des recommandations que vous avez adoptées en juin l'année dernière. Nous venons en outre de clore l'Académie des normes internationales du travail qui a été dispensée, à la fois en ligne et en présentiel, au Centre international de formation à Turin.
62. Ce bref aperçu de certains développements normatifs que nous estimions pertinents pour vos discussions démontre que la politique normative de l'Organisation est dynamique. En constante évolution, elle est à l'écoute des besoins de justice sociale de notre temps. Pour conclure, je réitère que le Département des normes internationales du travail est honoré de mettre cette année encore son expertise à la disposition de votre commission et je souhaite saisir cette occasion pour saluer les nombreux et invisibles collègues de mon département qui sont au service de votre commission sous la direction avisée de M^{me} Karen Curtis, cheffe du service de la liberté syndicale, et de M. Horacio Guido, chef du service de l'application des normes, qui assureront à mes côtés la direction du secrétariat. Je voudrais faire une mention spéciale en remerciant en particulier les deux coordinateurs de notre commission,

M^{me} Rosinda Silva et M. Carlos Magalhaes, pour le travail remarquable de préparation et d'accompagnement qu'ils nous apportent.

Déclaration de la représentante de la présidente de la commission d'experts

63. J'ai l'honneur d'être ici aujourd'hui pour faire des remarques au nom de la présidente et des membres de la commission d'experts. Je vous remercie d'avoir invité la commission d'experts à participer au début de cette réunion et je me félicite de cette pratique. L'échange d'informations est très apprécié et démontre les liens, la complémentarité et la synergie essentiels au bon fonctionnement du système de contrôle de l'application des normes. En 2023, comme les années précédentes, la commission d'experts a tenu une séance spéciale avec les vice-présidents de votre commission et, au cours de cet échange, nous avons souligné l'importance pour les organisations de travailleurs et d'employeurs de soumettre leurs commentaires sur l'application des conventions, car cela permet à la commission d'experts d'obtenir une vision complète de la situation dans les pays, sur la base d'informations directes. En 2023, nous avons également organisé une autre séance d'information avec les représentants des gouvernements: une excellente occasion d'expliquer les méthodes de travail de la commission d'experts et de réitérer l'importance d'envoyer des rapports complets et dans les délais, afin que la commission d'experts puisse effectuer son travail en toute connaissance de cause.
64. Nous gardons à l'esprit les commentaires des mandants tripartites concernant le fonctionnement de divers aspects du système de contrôle et, en particulier, les défis auxquels sont confrontées les administrations nationales lors de l'élaboration des rapports et de la rédaction des réponses aux commentaires détaillés. Je tiens à souligner l'importance cruciale du contrôle ainsi que le rôle et la responsabilité essentiels de la commission d'experts: veiller au respect des normes par un examen impartial, approfondi et juste qui constituera la base du travail de votre commission, forum institutionnel chargé du contrôle et du dialogue, au sein duquel les employeurs et les travailleurs jouent un rôle fondamental. Il est également essentiel de rappeler la complémentarité du mécanisme de contrôle régulier et des procédures spéciales. La commission d'experts a examiné, dans plusieurs de ses commentaires adoptés à sa dernière réunion, les mesures prises par les États Membres pour donner suite aux recommandations des comités tripartites établis dans le cadre des réclamations présentées au titre de l'article 24 de la Constitution. À cet égard, il convient de noter l'augmentation du nombre de réclamations soumises, ce qui démontre que les partenaires sociaux ont confiance dans les différentes procédures de contrôle de l'OIT. De même, la commission d'experts accorde une attention particulière aux aspects législatifs que lui renvoie le Comité de la liberté syndicale. Je saisis d'ailleurs cette occasion pour saluer le Professeur Kalula et le féliciter pour l'excellent travail réalisé par le Comité de la liberté syndicale qu'il préside de manière si compétente.
65. En ce qui concerne la composition de la commission d'experts, il est très important qu'elle puisse opérer avec tous les experts désignés, soit 20 au total. Chaque expert, du fait de son parcours individuel et professionnel, apporte des perspectives et des connaissances inestimables et représente sa propre culture juridique et ses propres traditions. Trois nouveaux experts viennent d'être désignés, je leur souhaite la bienvenue: l'avocate Irene Kashindi (Kenya), la professeure Mia Rönnmar (Suède) et le juge Iain Ross (Australie). À l'issue de notre réunion de 2023, la commission d'experts a fait ses adieux à deux experts, le professeur Filali Meknassi et le professeur Paul-Gérard Pougué, après quinze années de service. Je tiens à leur exprimer ma profonde gratitude pour le travail qu'ils ont accompli au

sein de la commission d'experts. Avec le départ des professeurs Meknassi et Pougoué, deux postes d'experts sont désormais vacants et nous espérons qu'ils seront bientôt pourvus.

66. Nous en venons maintenant à notre rapport. Dans le cadre de ses travaux, la commission d'experts tient toujours compte de la conjoncture internationale et des défis auxquels les pays sont confrontés aux niveaux national et régional. Pendant la crise provoquée par la pandémie de COVID-19, le système de contrôle a joué un rôle clé, permettant de veiller au respect des droits des travailleurs garantis par les normes et de limiter les effets négatifs de la crise sur l'application des normes. Par exemple, pendant la pandémie, en ce qui concerne la [convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée \(MLC, 2006\)](#), la commission d'experts a adopté une observation générale invitant les gouvernements à rétablir la protection des droits des gens de mer.
67. Dans le monde actuel, les institutions du marché du travail, l'emploi et les droits des travailleurs font face à un nombre considérable de défis géopolitiques, économiques, sociaux et environnementaux. Dans son rapport, la commission d'experts fait référence à la triple crise planétaire, à l'endettement croissant des États Membres, aux mesures d'austérité, à l'aggravation de la pauvreté, au creusement des inégalités et à la pression exercée sur les administrations du travail et les institutions du marché du travail. À cet égard, la commission d'experts souligne l'importance, dans le contexte de ces crises, d'entretenir un dialogue permanent et approfondi avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, en particulier lors de l'adoption de textes législatifs susceptibles d'avoir des conséquences sur les droits des travailleurs, y compris ceux destinés à atténuer une situation de crise grave. La commission d'experts est consciente des problèmes et des défis qui se posent dans les différentes régions du monde et l'a clairement indiqué dans son rapport général. Elle a réaffirmé que c'est précisément en temps de crise que les normes internationales du travail revêtent toute leur importance, puisqu'elles fournissent des orientations quant à la voie à suivre, préservent la justice sociale et en font la promotion. Nous sommes convaincus que, dans le cadre de sa discussion générale, votre commission sera en mesure de débattre de ces questions et de contribuer à relever les défis existants. Face à ces défis, qui appellent à une plus grande vigilance et à une approche plus proactive de la part de tous, il est pertinent de poursuivre notre travail, en l'inscrivant dans le cadre des travaux des organes de contrôle et de surveillance du système des Nations Unies.
68. Dans ce contexte, et dans le droit fil de la déclaration conjointe de la commission d'experts et des présidents de huit organes créés en vertu d'instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme qui souligne l'importance de faire des droits des travailleurs des droits humains, la commission d'experts a estimé qu'il convenait d'organiser et de tenir une discussion thématique entre la commission et ces organes pour commémorer le 75^e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme et de la convention n° 87. C'était la première fois que la commission d'experts organisait ce type d'échange et il est à espérer que d'autres réunions clés sur d'autres questions thématiques pertinentes suivront.
69. En ce qui concerne les méthodes de travail, la sous-commission sur les méthodes de travail a continué à se réunir lors de chacune des sessions de la commission d'experts. Comme par le passé, des modifications ont été examinées et adoptées afin de moderniser et de renforcer les méthodes de travail de la commission d'experts et d'intégrer de nouvelles technologies. Nous savons que le Conseil d'administration étudie des propositions visant à simplifier la présentation des rapports. Il ne fait aucun doute que la préparation des rapports constitue une très lourde charge de travail pour les gouvernements; le traitement des rapports par la commission d'experts représente également une charge de travail importante.

70. L'Étude d'ensemble de 2024 consacrée à l'administration du travail examine, dans le détail, la convention n° 150 et la recommandation n° 158. La dernière Étude d'ensemble de la commission d'experts sur cette question remonte à 1997. L'Étude d'ensemble de 2024 a permis à la commission d'experts de passer en revue les faits nouveaux en la matière et de mettre en évidence toute l'importance que continuent de revêtir les systèmes d'administration du travail dans la gestion des questions du travail. Elle fait apparaître comment les systèmes d'administration du travail peuvent faire du travail décent une réalité pour tous les travailleurs en promouvant le plein emploi, en faisant respecter les normes du travail, en améliorant les conditions de travail et d'emploi et en créant un cadre pour des relations professionnelles saines.
71. L'Étude d'ensemble souligne l'importance de certains principes essentiels figurant dans la convention n° 150 et la recommandation n° 158, dont le respect du dialogue social ainsi que la coopération et la coordination entre les différentes parties prenantes, en particulier en temps de crise, telle la période de la pandémie de COVID-19. Au cours de cette période, les administrations du travail ont dû relever les défis inédits posés par la pandémie, en se penchant rapidement sur les questions de sécurité et de santé au travail tout en préservant l'emploi et en veillant au respect du dialogue social au moment de l'adoption des mesures d'urgence. Dans l'Étude d'ensemble, la commission d'experts s'est également penchée sur le développement de la structure et des fonctions des administrations du travail dans un monde du travail en mutation rapide. La numérisation, y compris l'utilisation de l'intelligence artificielle, l'augmentation des formes d'emploi atypiques et le travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales sont des considérations de premier plan à prendre en compte au moment d'élaborer et de mettre en œuvre les politiques du travail. L'Étude d'ensemble met l'accent sur le fait que les administrations du travail doivent faire en sorte que les politiques nationales du travail et de l'emploi conservent leur pertinence et leur effet pour tous les travailleurs, en particulier ceux en situation de vulnérabilité, tout en tirant parti des possibilités offertes par ces changements. La commission d'experts espère que cette analyse d'ensemble du droit et de la pratique concernant les instruments à l'examen permettra aux mandants de mettre en place des systèmes d'administration du travail efficaces à même de faire face aux mutations du monde du travail.
72. Malgré les difficultés graves que connaît le monde du travail, je suis convaincue que nous devons rester optimistes et poursuivre notre travail avec confiance et détermination. Si je dis cela, c'est parce qu'il est important d'insister sur l'engagement bien réel en faveur des normes internationales du travail. Ces dernières années, cet engagement s'est manifesté par des actions concrètes, à savoir: la discussion et l'adoption de nouvelles normes d'importance majeure sur des sujets tels que la violence et le harcèlement dans le monde du travail, le milieu de travail sûr et salubre et la protection contre les dangers biologiques; et l'augmentation régulière du nombre de ratifications de conventions et de protocoles (y compris la ratification universelle de la convention n° 182). Je tiens à affirmer que nous disposons d'un système de contrôle qui fonctionne. Le nombre de rapports reçus augmente régulièrement depuis 2021 et a dépassé les chiffres d'avant la pandémie. En outre, la commission d'experts a recensé près de 180 cas de progrès en 2021, plus de 250 en 2022 et près de 220 en 2023. Je tiens à rappeler que la commission d'experts est déterminée à continuer de mener ses travaux en assumant toute sa responsabilité, et en toute impartialité et objectivité, comme indiqué au paragraphe 30 du rapport général. En temps de crise, les travaux de la commission d'experts pourront toujours aider les mandants à trouver des solutions pérennes. L'indépendance, l'objectivité et la constance qui caractérisent l'analyse des questions relatives à l'application des normes adoptées par la Conférence et ratifiées par la voie d'un acte souverain accompli par les États, seront toujours une garantie en la matière. Je suis convaincue qu'en se fondant sur ces

travaux votre commission connaîtra des discussions solides et un dialogue fructueux en vue de trouver des solutions permettant de régler les questions de non-respect.

73. Je félicite le Département des normes internationales du travail, dirigé par M^{me} Corinne Vargha, pour son travail exemplaire. L'engagement et le dévouement dont fait preuve le personnel de ce département sont tout à fait louables et nous permettent, en tant que commission d'experts, de produire des documents et des analyses de grande qualité, garantissant ainsi que nous accomplissons notre travail de la meilleure façon possible.

Déclaration du président du Comité de la liberté syndicale

74. C'est pour moi un honneur et un privilège de me présenter à nouveau devant votre honorable commission pour rendre compte des activités du Comité de la liberté syndicale. Depuis notre dernière rencontre, il y a un an, le comité a publié son septième rapport annuel, qui porte sur l'année 2023. Les rapports annuels visent à fournir des informations utiles sur les activités menées tout au long de l'année par le Comité de la liberté syndicale et à aider les mandants à mieux comprendre son fonctionnement et ses travaux. Ils contiennent des informations et des graphiques statistiques sur l'évolution, au fil des ans, du recours à la procédure spéciale au titre de laquelle le comité intervient, sur les progrès accomplis et sur les cas graves et urgents ayant fait l'objet d'un examen. En outre, le rapport annuel du comité et sa présentation devant votre auguste commission répondent à un objectif important qui a été énoncé dans la Déclaration conjointe du Groupe des travailleurs et du Groupe des employeurs faite en 2015 ⁶, à savoir contribuer à la complémentarité des mécanismes de contrôle de l'OIT tout en évitant les chevauchements.
75. Je souhaiterais rappeler que le rôle du Comité de la liberté syndicale est d'examiner les plaintes pour violation du droit à la liberté syndicale, que l'État mis en cause ait ou non ratifié les conventions pertinentes en la matière. La procédure de plainte devant le comité n'a pas pour objet d'incriminer les gouvernements, mais plutôt d'engager un dialogue tripartite constructif afin de proposer des moyens de garantir le respect de la liberté syndicale en droit et dans la pratique. Je tiens à souligner que les conclusions formulées par le comité dans les cas dont il est saisi sont le fruit de discussions tripartites approfondies fondées sur des valeurs communes et sur la volonté de promouvoir le respect universel de la liberté syndicale et du droit de négociation collective, en droit et dans la pratique. Les décisions du comité visent à aider les gouvernements et les autorités nationales à déterminer, dans le cadre d'un dialogue tripartite constructif, les mesures à prendre pour donner suite à ses recommandations.
76. En 2023, le Comité de la liberté syndicale a examiné 60 cas actifs et 24 cas concernant les suites données à ses recommandations, dans le cadre de sa procédure de suivi. La liberté syndicale est un droit fondamental qui doit être garanti aussi bien aux organisations de travailleurs qu'aux organisations d'employeurs. Ainsi, le comité a eu l'occasion, l'année dernière, d'examiner une plainte soumise par une organisation d'employeurs. Les allégations dont il a été saisi au cours de l'année concernaient aussi bien le secteur public que le secteur privé. Le rapport annuel donne, entre autres, une vue d'ensemble des types d'allégations dont le comité a été le plus fréquemment saisi. En 2023, comme lors des années précédentes, ces allégations ont majoritairement porté sur les droits syndicaux et les libertés civiles, la protection contre les actes de discrimination antisyndicale et la violation des droits de négociation collective.

⁶ OIT, *Résultat de la réunion*, Réunion tripartite sur la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, pour ce qui est du droit de grève ainsi que les modalités et pratiques de l'action de grève au niveau national, 25 février 2015, annexe I.

77. Bien qu'il reste encore beaucoup à faire, j'ai le plaisir de vous informer que le Comité de la liberté syndicale a noté avec intérêt ou satisfaction d'importants progrès au cours de cette période et s'est félicité de ce que plusieurs cas examinés aient évolué de façon positive. Ces progrès ont pris la forme de diverses mesures, telles que l'adoption d'amendements législatifs visant à renforcer la liberté syndicale et la négociation collective dans le secteur public; la signature de nouvelles conventions collectives, y compris une convention collective centralisée dans le secteur public; l'adoption par les autorités compétentes de mesures importantes visant à garantir que la lutte contre la violence antisyndicale constitue une priorité de l'État, comme le doublement des crédits budgétaires alloués à cette question; l'avancement d'enquêtes sur des actes de violence antisyndicale; la réintégration de travailleurs; ou encore le rétablissement du statut de syndicat à la suite de décisions de justice. Je vous invite à consulter le rapport, qui contient des tableaux et des graphiques sur les cas de progrès par type d'allégations et par région.
78. Conscient que l'assistance technique du BIT est cruciale pour permettre aux gouvernements et aux partenaires sociaux de résoudre les questions en suspens, le Comité de la liberté syndicale a invité des gouvernements à user de cette assistance pour mettre en œuvre ses conclusions et recommandations dans 12 cas en 2023. En outre, en vue de faciliter le dialogue avec les gouvernements concernés et de trouver des solutions aux questions soulevées, le comité peut proposer des missions sur place, et les gouvernements peuvent inviter de telles missions, à différents stades de l'examen des plaintes qui lui sont soumises. Le comité a proposé cinq missions au cours de la période couverte par le rapport. La collaboration qui s'est établie au fil des ans avec la commission est la preuve que les travaux du Comité de la liberté syndicale sont reconnus et font autorité en ce qu'ils contribuent à recenser les lacunes et à trouver des solutions réalistes, tout en encourageant le dialogue social au niveau national en vue de la résolution complète des différends. Vous vous souviendrez sans doute qu'il y a trois ans le comité a adapté ses méthodes de travail pour promouvoir encore les possibilités de mener un dialogue national essentiel lorsque les parties à une plainte y sont favorables. Ce travail est en cours et tout indique qu'il apportera une contribution inestimable au dialogue social.
79. Dans un souci de complémentarité et afin d'éviter les chevauchements, le Comité de la liberté syndicale communique souvent à la commission d'experts les éléments législatifs des cas dans lesquels le gouvernement a ratifié la convention concernée. En 2023, il a procédé ainsi dans huit cas, soit un chiffre comparable à celui des années précédentes. Cette pratique assure en outre un dialogue utile entre, d'un côté, le Comité de la liberté syndicale – dont la procédure repose sur la présentation de plaintes – et, de l'autre, la commission d'experts et votre commission. L'examen périodique effectué par la commission d'experts et par votre commission contribue de manière décisive à renforcer durablement le respect de la liberté syndicale dans le monde entier.
80. Cette déclaration ne serait pas complète si je ne reconnaissais pas, de la même manière que ma collègue de la commission d'experts, l'engagement de mes collègues du Comité de la liberté syndicale et le travail du Bureau, en particulier la directrice du Département des normes internationales du travail et la cheffe du service de la liberté syndicale. Dans notre travail, on ne saurait trop insister sur le fait que la prestation fournie au Comité de la liberté syndicale par le département et par le service de la liberté syndicale dépasse les ressources limitées dont ils disposent. Leur soutien permet un engagement constructif entre les gouvernements et les partenaires sociaux. Permettez-moi de vous adresser mes vœux les plus sincères pour un débat très constructif et fructueux qui favorisera la réalisation de nos objectifs communs.

Déclaration des membres employeurs

- 81.** Les membres employeurs souhaitent la bienvenue à tous les membres de la commission à notre discussion générale. Nous voudrions également souhaiter la bienvenue à la juge Thomas-Felix, qui représente la commission d'experts. Les membres employeurs apprécient la possibilité de poursuivre le dialogue avec elle et, par extension, avec la commission d'experts. Permettez-nous également de féliciter les trois nouveaux membres de cette commission, M^{mes} Irene Kashindi et Mia Rönmar, et le juge Iain Ross, pour leur nomination.
- 82.** Je souhaiterais maintenant aborder quelques points que les membres employeurs jugent importants pour les activités de contrôle de notre commission. En ce qui concerne le respect des conventions ratifiées, les membres employeurs remarquent que le rapport de la commission d'experts de cette année, qui constitue une base importante de notre travail, compte environ 1 100 pages et 612 observations. Par ailleurs, la commission d'experts a formulé 1 053 demandes directes qui ne figurent pas dans le rapport. Ces chiffres témoignent une fois de plus du non-respect à grande échelle des conventions ratifiées ou des avis de la commission d'experts. Les membres employeurs s'interrogent donc sur l'approche des États Membres en ce qui concerne la ratification des conventions de l'OIT et leur application:
- Les États Membres réalisent-ils au préalable des évaluations sérieuses, leur permettant de définir clairement les changements législatifs et pratiques à apporter pour se conformer à la convention, et déterminer s'ils ont la capacité de mettre en œuvre la convention?
 - Les États Membres tiennent-ils également compte, dans leurs évaluations préalables, des interprétations de la commission d'experts qui ne sont pas explicites dans le texte des conventions, ainsi que des obligations en matière d'établissement de rapports qu'implique la ratification des conventions?
 - Les gouvernements consultent-ils de manière appropriée les partenaires sociaux nationaux, y compris les organisations d'employeurs représentatives et indépendantes, et tiennent-ils suffisamment compte de leurs besoins et de leur avis lorsqu'ils prennent une décision concernant la ratification et la mise en œuvre de conventions?
 - Les États Membres assurent-ils le suivi des résultats des évaluations préalables et élaborent-ils des plans d'action pour garantir une mise en application appropriée avant la ratification?
- 83.** Les membres employeurs en doutent fortement et constatent ce qui suit: dans son rapport 2024, la commission d'experts cite quelque 90 pays qui pourraient bénéficier de l'assistance technique de l'OIT pour la mise en œuvre d'une ou de plusieurs conventions de l'OIT, ce qui signifie que de nombreux pays ratifient des conventions sans nécessairement disposer de la capacité technique pour en garantir une mise en œuvre correcte. Il ressort des rapports du Directeur général au Conseil d'administration, qui contiennent régulièrement des informations sur les nouvelles ratifications depuis les sessions précédentes, que certains États Membres ratifient des conventions, parfois plusieurs en même temps, en dépit de problèmes importants liés à l'application des conventions déjà ratifiées ou à l'établissement de rapports à leur propos. Les membres employeurs souhaitent rappeler que les États devraient avoir l'assurance raisonnable de pouvoir appliquer correctement une convention avant de la ratifier, idéalement en conciliant les besoins de tous les mandants tripartites. Le grand nombre de commentaires formulés par la commission d'experts suggère toutefois que les ratifications interviennent souvent de manière prématurée ou sans évaluation préalable.

84. Les membres employeurs soulignent que le Bureau et la commission d'experts ont un rôle important à jouer en prodiguant des conseils à ce sujet. Dans le cadre de sa promotion de la ratification des conventions de l'OIT, le Bureau devrait conseiller aux mandants d'adopter une approche prudente et réfléchie pour s'assurer que la ratification constitue la dernière étape du processus, lorsqu'il est clair que la convention considérée peut être correctement mise en œuvre. La commission d'experts pourrait souligner dans son rapport annuel que la ratification d'une convention n'est pas seulement une déclaration politique, mais l'acceptation d'une obligation en vertu du droit international de mettre en œuvre la convention. Les membres employeurs estiment que la mise en œuvre des conventions ratifiées pourrait être considérablement améliorée si la question de la ratification était abordée de manière méthodique, en se concentrant sur la conformité. Cela réduirait considérablement le nombre de commentaires de la commission d'experts et donc la charge du système de contrôle, lui permettant ainsi de se concentrer sur les cas de non-conformité particulièrement persistants et compliqués.
85. Les membres employeurs se doivent de revenir une fois encore sur la question de la distinction entre les demandes directes et les observations telle qu'énoncée dans le rapport de la commission d'experts. Bien qu'ils aient pris note des explications de la commission d'experts concernant les différences entre ces deux types de commentaires au paragraphe 101 de son rapport, ils estiment que cette distinction n'est pas suffisamment pertinente. En particulier, les membres employeurs se demandent pourquoi les questions de conformité substantielles de «nature essentiellement technique» ou découlant d'un «premier rapport» ne sont traitées que dans le cadre des demandes directes et non des observations. Étant donné que les demandes directes ne sont pas incluses dans le rapport de la commission d'experts et ne sont donc pas discutées par la commission, il ne s'agit pas seulement d'une question théorique. Les membres employeurs prennent note du point de vue des membres travailleurs selon lequel rien n'empêche la commission de tenir compte des demandes directes lors de l'examen des cas individuels. Toutefois, cet avis montre seulement que la distinction entre observations et demandes directes n'est pas vraiment nécessaire. Les membres employeurs souhaitent donc suggérer que toute évaluation de conformité par la commission d'experts, qu'elle soit technique ou non et qu'elle concerne les premiers rapports ou les rapports ultérieurs, soit formulée dans le cadre d'une observation, et que le recours aux demandes directes soit complètement abandonné. Le Bureau pourrait adresser de simples demandes de clarification ou d'informations complémentaires de manière informelle aux gouvernements concernés, par exemple par courrier électronique, sans que la commission d'experts ne doive formuler une demande directe formelle. De l'avis des membres employeurs, cela permettrait non seulement de simplifier les procédures, mais aussi de rendre plus transparente la distinction entre la préparation de la base d'informations pour le contrôle des normes, d'une part, et le contrôle des normes à proprement parler, d'autre part.
86. En ce qui concerne la question de longue date du droit de grève au regard de la convention n° 87, les membres employeurs souhaitent rappeler que, en novembre 2023, la Cour internationale de Justice a été saisie de la question pour avis consultatif. La saisine de la Cour internationale de Justice fait suite à des discussions et à un vote au sein du Conseil d'administration qui ont donné lieu à des controverses et ont divisé les mandants de l'OIT. Les membres employeurs et de nombreux gouvernements n'étaient pas favorables au renvoi de la question à la Cour, estimant qu'une solution équilibrée et durable ne pouvait être trouvée que par le biais du dialogue social tripartite au sein de l'OIT, y compris par l'établissement de normes. Les membres employeurs sont profondément préoccupés par le fait que la commission d'experts, tout en prenant note de la saisine de la Cour internationale de Justice au paragraphe 40 de son rapport général, a continué d'émettre les mêmes commentaires sur

le droit de grève au titre de la convention n° 87. Sur les 65 commentaires que la commission d'experts a formulés au titre de la convention n° 87, 55 (soit 84 pour cent) portent partiellement ou exclusivement sur la question du droit de grève. En outre, sur les 43 demandes directes qu'elle a publiées, 35 (soit 81 pour cent) concernent d'une manière ou d'une autre le droit de grève. Enfin, la commission d'experts a classé, dans les cas faisant l'objet d'une double note de bas de page, un cas relatif à la convention n° 87 pour lequel elle a adopté le point de vue contesté sur le droit de grève. Pour les membres employeurs, la meilleure solution aurait été de suspendre les commentaires sur le droit de grève jusqu'à la publication de l'avis consultatif de la Cour internationale de Justice, comme nous l'avons demandé lors de la séance spéciale de la commission d'experts. En effet, en tant qu'élément du système de contrôle de l'OIT, la commission d'experts devrait agir conformément aux décisions du Conseil d'administration de l'OIT. Cela aurait été approprié pour éviter de donner une impression d'ingérence ou de volonté de la commission d'experts d'influencer les raisons et l'issue de la procédure. Nous ne devrions pas donner le sentiment que la Cour internationale de Justice n'a d'autre choix que de confirmer l'interprétation litigieuse du droit de grève. Cela s'apparenterait à de l'irrévérence envers l'indépendance de la Cour internationale de Justice et à du mépris pour la position des mandants de l'OIT qui ne partagent pas l'avis de la commission d'experts sur ce point. Pour les mêmes raisons, les membres employeurs auraient préféré que le différend relatif au droit de grève et, par conséquent, les commentaires qui s'appuient sur les interprétations contestées ne soient pas abordés lors de la présente session de la commission. Toutefois, comme cela n'est pas le cas, les membres employeurs réaffirmeront leur désaccord avec les commentaires de la commission d'experts sur ce sujet dans tous les cas concernant la convention n° 87. En outre, comme d'habitude, le droit de grève – sous toutes ses formes – ne sera pas mentionné dans les conclusions des cas liés à la convention n° 87.

- 87.** Les membres employeurs ont noté que la commission d'experts se félicitait de l'adoption par le Conseil d'administration d'une stratégie de l'OIT pour la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement. Dans ce contexte, cette dernière indique qu'elle «s'engage à assurer le suivi de ces objectifs ayant fait l'objet d'un accord tripartite dans le cadre de son mandat, en rappelant qu'elle a examiné par le passé la question des chaînes d'approvisionnement dans le cadre de son contrôle des normes internationales du travail, compte tenu de sa pertinence par rapport à de nombreux déficits importants en matière de travail décent». Les membres employeurs rappellent que le mandat de la commission d'experts est d'examiner que les gouvernements respectent, au niveau national, les obligations découlant des conventions ratifiées. Il ne s'agit pas de veiller au respect des conventions ratifiées au sein des chaînes d'approvisionnement. Il convient de souligner que, en vertu des conventions qu'ils ont ratifiées, il incombe aux gouvernements de mettre en œuvre ces conventions partout dans leur pays et pas uniquement dans les chaînes d'approvisionnement basées dans leur pays. En revanche, les gouvernements ne sont pas tenus d'assurer le respect des conventions ratifiées dans les maillons des chaînes d'approvisionnement qui se trouvent en dehors de leurs frontières. Les employeurs veulent croire que la commission d'experts tiendra dûment compte de cette différence. Il ne faut pas que la prise en compte des chaînes d'approvisionnement dans le contrôle des normes crée des confusions quant aux responsabilités des gouvernements nationaux en ce qui concerne les obligations découlant des conventions ratifiées.
- 88.** Les membres employeurs ont également pris note des remarques de la commission d'experts sur les entreprises durables, formulées aux paragraphes 50 à 54 de son rapport général. La commission d'experts semble considérer que «le mandat qui lui a été confié, notamment s'agissant d'effectuer une analyse impartiale et technique de la manière dont les conventions ratifiées sont appliquées en droit et dans la pratique par les États Membres, contribue

notablement à un environnement propice au développement d'entreprises durables». Il en ressort que la commission d'experts ne juge pas nécessaire d'accorder une attention particulière aux besoins des entreprises durables dans sa mission de contrôle de l'application des normes. Les membres employeurs s'inquiètent d'autant plus de la vision essentiellement négative qu'a la commission d'experts de la «réforme de la réglementation et [de] l'élimination des contraintes pesant sur les entreprises» dans ce contexte, considérant qu'elles peuvent fragiliser les normes du travail. La commission d'experts ne semble pas reconnaître que des entreprises durables respectent la législation nationale et contribuent à la croissance économique, à la création d'emplois et au progrès socio-économique. Si le respect des normes internationales du travail peut être considéré comme l'une des conditions préalables à un environnement propice aux entreprises durables, il est tout aussi vrai que seules des entreprises durables peuvent garantir l'application correcte des normes internationales du travail, fournissant des emplois décents et assurant la création d'emplois décents. Les membres employeurs rappellent que la Déclaration du centenaire de l'OIT est claire et affirme que «[l]es normes internationales du travail doivent [...] protéger les travailleurs et tenir compte des besoins des entreprises durables [...]», reconnaissant ainsi que la protection des travailleurs et la prise en compte des besoins des entreprises durables devraient aller de pair. Les membres employeurs veulent donc croire que la commission d'experts tiendra dûment compte des besoins des entreprises durables dans ses activités de contrôle, y compris lorsqu'elle déterminera la portée et la signification des obligations découlant des conventions ratifiées. Accorder l'attention nécessaire aux besoins des entreprises durables améliorera en réalité l'équilibre et donc la pertinence et l'acceptation des recommandations de la commission d'experts. Les membres employeurs accorderont une attention particulière à ce point lors de l'examen des commentaires de la commission d'experts sur les conventions ratifiées.

- 89.** Les membres employeurs ont également noté, aux paragraphes 61 et suivants du rapport de la commission d'experts que, cette année, une discussion thématique a commémoré le 75^e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme et de la convention n° 87. Si les membres employeurs sont favorables à la création de synergies entre les normes de l'OIT et les principaux instruments des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme, ils tiennent à souligner les différences, tant au niveau de la nature que du contenu, entre les instruments, de même que les différences entre les mandats et les compétences des organes conventionnels concernés. En particulier, il est important de ne pas gommer les différences entre la convention n° 87, d'une part, et la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, d'autre part. Bien que la protection de la liberté d'association soit présente dans tous les instruments, les modalités de protection diffèrent. Il convient également de noter que ces instruments ont été adoptés dans des contextes différents et avec des intentions distinctes. Le fait que l'OIT, contrairement aux Nations Unies, soit une organisation tripartite revêt une importance particulière. La participation tripartite à l'élaboration des normes et à leur contrôle est une caractéristique particulière qui distingue fondamentalement la convention n° 87 des autres instruments des Nations Unies relatifs aux droits humains. Enfin, nous voudrions souligner que, bien que la commission d'experts ait un mandat technique spécifique pour le contrôle des normes de l'OIT, elle ne représente pas le système de contrôle des normes de l'OIT en tant que tel et ne peut pas s'exprimer en son nom.
- 90.** Pour conclure, les membres employeurs souhaitent affirmer leur engagement indéfectible envers le système de contrôle des normes de l'OIT. Pour que la supervision des normes de l'OIT ait un impact réel et durable, l'exercice doit être équilibré et tenir dûment compte de la situation et des besoins des trois mandants de l'OIT. C'est dans cet esprit que nous nous réjouissons de coopérer avec les représentants des gouvernements et les membres travailleurs lors de cette session de la commission.

Déclaration des membres travailleurs

91. Les membres travailleurs tiennent d'abord à souhaiter la bienvenue à la représentante de la commission d'experts, la juge Thomas-Felix, et au président du Comité de la liberté syndicale, professeur Kalula, qui nous honorent de leur présence.
92. Comme de coutume, les membres travailleurs souhaitent rappeler que l'objectif de cet échange n'est pas d'exposer les divergences qu'aurait un groupe ou l'autre avec la commission d'experts. Nous le percevons plutôt comme une opportunité afin de discuter sur un pied d'égalité quant aux voies et aux moyens permettant d'accroître l'efficacité du système de contrôle. Par exemple, nous ne voyons pas pourquoi la commission d'experts, qui a un fonctionnement indépendant et impartial, devrait s'abstenir de faire des commentaires concernant le droit de grève. Le fait que la question soit pendante devant la Cour internationale de Justice n'entraîne aucune conséquence en ce qui concerne le travail de contrôle exercé par la commission d'experts. Bien entendu, cela n'influe en rien sur celui de notre commission.
93. Les membres travailleurs rejettent les demandes faites à la commission d'experts de justifier de manière détaillée les choix des doubles notes de bas de page. Ce choix appartient à la commission d'experts. Cette demande constitue une nouvelle atteinte à l'indépendance de la commission d'experts, ce que nous ne pouvons cautionner.
94. Les membres travailleurs tiennent également à souligner que nous avons entendu ces derniers mois de grandes odes au dialogue social. Ces discours grandiloquents ne sont pas compatibles avec des pratiques qui consistent à émettre des réserves sur le résultat de ce qui a été négocié. Il en va de même des remarques visant à préempter les éventuelles conclusions des discussions en fixant des limites. Cela est d'autant plus vrai que cela n'apporte aucun élément neuf par rapport au *modus operandi* suivi par notre commission depuis plusieurs années sans problème.
95. Les membres travailleurs ont pris note avec beaucoup d'intérêt des différentes thématiques discutées au sein de la commission d'experts, telles que reflétées dans ce rapport. Mais le temps imparti à notre discussion ne permet pas de tout aborder de manière exhaustive. Nous allons dès lors revenir brièvement sur quelques aspects. Les membres travailleurs ont bien noté les développements consacrés au contrôle des normes dans un contexte d'austérité. Ils partagent donc le constat selon lequel la commission d'experts prend souvent connaissance des impacts des réformes économiques *a posteriori*, mais n'est jamais informée *ex ante* de l'élaboration et de la mise en œuvre de ces réformes. Si l'on s'accorde à dire que l'un des éléments clés du futur contrat social doit porter sur la cohérence des politiques économiques et sociales, il serait nécessaire de remédier à cet aspect. Les membres travailleurs proposent que l'on réfléchisse aux moyens permettant à l'OIT de jouer un rôle préventif en la matière. Il faudra certainement faire preuve de créativité, mais il s'agit d'un exercice porteur d'une plus-value.
96. Les membres travailleurs ont également pris note avec intérêt des éléments développés par la commission d'experts concernant la notion d'entreprise durable. Nous avons déjà eu l'occasion à plusieurs reprises d'expliquer notre point de vue en la matière. Nous nous permettrons néanmoins d'insister sur quelques aspects. D'abord, les membres travailleurs sont les premiers concernés par la durabilité des entreprises. Certains ont tendance parfois à l'oublier, mais ce sont les travailleurs qui contribuent à la production de biens et services. Lorsqu'une entreprise doit cesser ses activités parce que la direction a fait de mauvais choix, par exemple, les premières victimes sont à trouver parmi les travailleuses et travailleurs et leurs familles. C'est presque un pléonasme, mais il n'y a pas d'entreprise sans travailleurs. Ces derniers sont très attachés à la durabilité des entreprises. Comme le rappellent les [conclusions](#) de la discussion

générale de la Conférence concernant la promotion d'entreprises durables de 2007, l'une des conditions de la durabilité est le respect des droits des travailleurs.

97. Autre élément important, si nous soutenons la promotion des entreprises, c'est exclusivement dans la perspective d'une amélioration de la vie des travailleurs. Contrairement à ce que certains ont pu dire, il ne s'agit pas pour nous de nier que les entreprises poursuivent des objectifs économiques légitimes. Nos travaux à l'OIT ne sont pas des discussions libres et en apesanteur. Elles s'inscrivent dans le cadre du mandat de l'Organisation et de sa raison d'être. Par conséquent, la poursuite des objectifs économiques est une quête légitime, mais qui doit être placée au service des objectifs de l'Organisation et en particulier l'amélioration de la vie des travailleurs et de leurs familles. C'est à ce titre que, dans le cadre de l'OIT, les entreprises doivent être perçues comme un moyen, et non pas comme une finalité.
98. La recherche d'une optimisation du travail des organes de contrôle est une quête sans fin. Nous saluons le travail que fait le Bureau afin de rendre visible le travail de suivi des conclusions de notre commission. Nous continuons à plaider pour que l'outil mis en place soit davantage développé afin de donner davantage de visibilité à l'énorme travail fait par le Bureau à cet égard. En examinant les informations disponibles sur le site de la commission, nous pouvons constater que, dans leur grande majorité, les gouvernements réagissent de manière positive aux observations des organes de contrôle, ce que nous apprécions énormément. Cela constitue une preuve de la crédibilité de notre système de contrôle et de la capacité du Bureau à jouer un rôle clé en la matière.
99. Nous terminerons en relevant le compte-rendu que l'on retrouve dans le rapport quant à l'échange qui s'est tenu entre la commission d'experts et différents organes conventionnels des Nations Unies. Cet échange s'inscrivait dans le cadre de la commémoration du 75^e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Cela illustre à nouveau la vitalité de la commission d'experts et sa capacité à s'ouvrir sur d'autres organes qui poursuivent une finalité similaire à la sienne. Il s'agit d'une nouvelle preuve de ce rapprochement qui doit être encouragé entre les organes, dans le respect bien entendu des spécificités de l'OIT, comme le tripartisme, et celles des organisations auxquelles ces autres organes appartiennent. Un bon dialogue ne heurte jamais.

Déclarations de membres gouvernementaux

100. **Membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom de l'Union européenne (UE)⁷ et de ses États membres:** l'Albanie, la Macédoine du Nord, le Monténégro, la République de Moldova, la Serbie, l'Ukraine, pays candidats, et la Norvège, pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE), membre de l'Espace économique européen (EEE), souscrivent à cette déclaration.
101. Nous nous félicitons de la discussion au sein de la Commission de la Conférence, qui est un pilier essentiel du système de contrôle de l'OIT. Nous sommes fermement convaincus de l'importance fondamentale que revêtent les normes internationales du travail, leur ratification et le contrôle efficace, qui fait autorité, de leur application. Nous apprécions grandement l'analyse et l'expertise de la commission d'experts qu'elle démontre dans son rapport annuel, lequel constitue une base solide pour les travaux de notre commission. Nous faisons confiance aux orientations de la commission d'experts et nous les apprécions: elles contribuent à la mise

⁷ Sauf indication contraire, toutes les déclarations faites par des membres gouvernementaux au nom d'un groupe régional ou d'une organisation intergouvernementale sont considérées comme ayant été faites au nom de tous les membres gouvernementaux du groupe ou de l'organisation concernés qui sont Membres de l'OIT et qui participent à la Conférence.

en œuvre des normes internationales du travail. Nous rappelons notre ferme attachement à l'indépendance, à l'objectivité et à l'impartialité de la commission d'experts. Nous souhaitons rappeler qu'il est important de respecter les obligations de faire rapport, et cela en temps voulu, tant le fonctionnement du système de contrôle repose pour l'essentiel sur les informations que les gouvernements fournissent dans leurs rapports et sur les observations soumises par les partenaires sociaux. À cet égard, nous nous félicitons des efforts actuellement déployés pour moderniser et rationaliser le système de présentation de rapports afin d'alléger la charge qu'il représente pour les gouvernements. Nous avons apprécié la séance d'information que la commission d'experts a tenue pour la deuxième fois avec les gouvernements, et nous attendons avec impatience une nouvelle séance en 2024.

- 102.** Nous partageons la préoccupation de la commission d'experts que suscitent les crises multiples et imbriquées qui vont de pair avec des mesures d'austérité, qui ont pour effet de creuser les inégalités et qui nuisent à l'application des normes internationales du travail, d'où une stagnation des progrès, voire une régression. Nous soulignons qu'en temps de crise les normes internationales du travail prennent toute leur dimension en fournissant des orientations sur le cap à suivre. Nous nous trouvons malheureusement dans une situation qui n'est pas la bonne voie pour atteindre l'objectif de développement durable (ODD) 8, relatif au travail décent et à la croissance économique, car les dimensions sociales et environnementales sont à la traîne de la dimension économique. Toutefois, au cours de l'année à venir, il y aura des opportunités historiques pour donner le bon élan et inverser ces tendances. L'UE et ses États membres contribuent actuellement aux négociations sur le Pacte pour l'avenir qui ont lieu à New York. Le résultat idéal du Sommet de l'avenir sera un pacte favorisant l'insertion sociale et la justice sociale, le dialogue social, pour faire avancer la protection sociale universelle, les emplois décents et les compétences vertes et numériques. De plus, nous considérons que le prochain Sommet social mondial constitue pour le monde une opportunité importante de reconstituer le contrat social, au moyen d'une approche globale fondée sur les droits humains, la cohésion sociale, la solidarité et le travail décent. Comme l'a rappelé la commission d'experts, un nouveau contrat social, fondé sur les valeurs communes exprimées dans les normes internationales du travail, est plus nécessaire que jamais. En outre, l'UE et ses États membres ont toujours soutenu fermement l'initiative phare du Directeur général Hounbo qui cherche à établir la Coalition mondiale pour la justice sociale, et son ambition de faire progresser la justice sociale et le travail décent pour tous. L'une de ses priorités est de «réaliser les droits au travail en tant que droits humains», ce qui est parfaitement conforme aux objectifs du Plan d'action de l'UE en faveur des droits de l'homme et de la démocratie. À ce jour, 12 États membres de l'UE, ainsi que la Commission européenne au nom de l'UE, ont rejoint la Coalition en tant que partenaires.
- 103.** L'année dernière et cette année marquent respectivement le 75^e anniversaire de la convention n° 87 et de la convention n° 98. Nous rappelons le caractère essentiel et propice des droits que ces instruments consacrent et nous saluons la [Stratégie intégrée de l'OIT pour la promotion et la mise en œuvre du droit de négociation collective](#) qui a été adoptée au Conseil d'administration à l'automne 2023. Nous nous réjouissons que la commission d'experts continue d'approfondir sa collaboration avec les organes de traités des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme, tout récemment dans le cadre d'un échange thématique sur le droit fondamental à la liberté syndicale. Cette collaboration est essentielle pour améliorer l'application effective des droits humains, y compris les droits au travail. Nous encourageons la poursuite de ce type d'échanges qui sont source d'inspiration mutuelle, de coopération et de synergies, dans le respect des mandats autonomes de chacun des organes.

104. Signalons les dernières avancées législatives et politiques grâce auxquelles nous souhaitons contribuer à faire progresser le travail décent. Nous œuvrons à la ratification par tous les États membres de l'UE des deux nouvelles conventions fondamentales de l'OIT sur un milieu de travail sûr et salubre. Nous aspirons aussi à ce que les normes du travail, ainsi que l'accès à une protection sociale adéquate, soient garantis à tous les travailleurs, en particulier à ceux qui sont engagés dans des formes de travail atypiques et nouvelles. Nous sommes donc heureux d'être parvenus à un accord historique à propos d'une nouvelle directive sur le travail des plateformes. Cette directive vise à garantir un travail décent aux personnes qui travaillent sur des plateformes de travail numérique. Nous attendons avec impatience la discussion normative sur ce sujet lors de la Conférence internationale du Travail en 2025.
105. Nous nous engageons à soutenir les pays partenaires par le biais de projets d'assistance technique destinés à renforcer l'application effective des normes du travail, en mettant l'accent sur les conventions fondamentales de l'OIT. L'OIT est notre partenaire privilégié pour traduire cette action dans les faits. Nous promouvons le travail décent dans le cadre des accords bilatéraux et régionaux portant sur le commerce et l'investissement de l'UE, et des régimes commerciaux préférentiels unilatéraux. Les récents progrès législatifs dans ce domaine montrent que nous mettons davantage l'accent sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, avec une réglementation du travail forcé qui sera bientôt adoptée et une directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité. Pour conclure, nous réitérons notre soutien sans réserve au système de contrôle de l'OIT, qui fonctionne bien, qui fait autorité et qui est fondé sur le tripartisme et le dialogue social. Ce système unique et solide constitue un exemple précieux d'un ordre multilatéral fondé sur des règles. Nous attendons avec impatience un engagement constructif avec les mandants tripartites au cours du débat au sein de cette commission.
106. **Membre gouvernemental, Argentine:** Nous sommes fiers de participer activement au système de contrôle de l'OIT. Nous estimons qu'il s'agit d'un moyen permettant d'examiner la conduite des États qui n'est pas inquisiteur mais collaborateur. Dans ce contexte, l'importance que revêtent les avis et les observations de la commission d'experts rend possible de parvenir efficacement à construire, dans un souci d'éthique, un monde guidé par le commerce et le travail décent.
107. Je voudrais souligner l'importance du dialogue social en tant qu'instrument essentiel à la recherche d'un consensus dans le système de contrôle de l'OIT, et ce à plusieurs égards. Premièrement, le respect dans le cadre de la coexistence entre les acteurs du monde du travail; deuxièmement, la possibilité de faire émerger des voies convergentes afin de résoudre les questions liées aux différentes situations qui se présentent dans le cadre de l'application des conventions de l'OIT; et troisièmement, l'efficacité, car le dialogue social assure une continuité dans le traitement des questions au fil du temps. À cet égard, je voudrais également souligner le rôle que joue le Bureau dans la mise en œuvre de ces engagements internationaux, toujours présent pour guider les États afin qu'ils s'acquittent au mieux de leurs obligations internationales.
108. Je voudrais également souligner l'importance du travail de la commission d'experts dans d'autres domaines du système des Nations unies, notamment en ce qui concerne l'ODD 8, sur la croissance dans un souci de justice et d'équité entre les parties. Je voudrais également souligner la cible 8.7 dont l'objet est d'éliminer le travail des enfants et le travail forcé. Un autre aspect est le respect dont jouissent la commission d'experts et les rapports de l'OIT dans le système des Nations Unies. La Cour internationale de Justice fait référence aux principes énoncés par l'OIT en soulignant leur importance et leur efficacité. C'est également le cas de la

Cour interaméricaine des droits de l'homme. C'est tout à l'honneur de ce système, des membres de la commission d'experts et du Bureau.

- 109.** Enfin, le système de contrôle et le système normatif sont confrontés à un grand défi, celui que sont les nouvelles formes de travail, les progrès techniques, l'économie des plateformes, la chaîne d'approvisionnement, qui nécessiteront de nouvelles formes de partenariat entre les États et les acteurs sociaux pour faire en sorte que, même dans ces domaines, il soit possible de construire un monde équitable.

Réponse de la représentante de la présidente de la commission d'experts

- 110.** Je tiens à vous remercier à nouveau pour l'invitation faite à la commission d'experts de participer à cette réunion. Je suis honorée de représenter la commission d'experts à cette occasion et je vous assure que je rendrai compte à mes pairs des discussions et des points de vue exprimés dans cette assemblée. La visite annuelle des vice-présidents travailleur et employeur à la réunion de la commission d'experts, et votre invitation à la présidente de la commission d'experts à participer aux travaux de cette commission renforcent sans aucun doute les liens et mettent en évidence la complémentarité des deux commissions dans le travail de contrôle que nous effectuons. Les échanges sur les questions normatives, que nous avons eus en 2023 avec les gouvernements, ont également été très instructifs et j'ai entendu l'intérêt exprimé par certains gouvernements pour réitérer ce type de réunion en 2024.

- 111.** J'ai pris note des commentaires exprimés au cours des discussions, et en particulier de ceux qui concernent:

- 1) les critères et les caractéristiques permettant de faire la distinction entre observations et demandes directes;
- 2) la possibilité de fournir des informations plus détaillées sur les notes de bas de page, par lesquelles les gouvernements sont invités à communiquer des informations à la Commission de la Conférence;
- 3) la possibilité de prendre en compte les besoins des mandants dans le travail de supervision.

J'ai également pris note des commentaires sur les questions relatives au droit de grève et à la convention n° 87.

- 112.** Je suis heureuse de rappeler que vous trouverez au paragraphe 101 du rapport général l'explication de la commission d'experts sur les différences entre les observations et les demandes directes. J'ai pris note de vos préoccupations à cet égard, que je transmettrai à mes collègues. Je rappelle également que les critères établis par la commission d'experts pour l'inclusion de notes de bas de page figurent aux paragraphes 108 et 109 du rapport général. Lors de sa dernière session, la commission d'experts a détaillé les raisons justifiant l'insertion d'une double note de bas de page dans les cas sélectionnés.

- 113.** Je note et salue tout particulièrement les déclarations qui rappellent et soulignent l'importance de la démocratie pour la liberté syndicale. La commission d'experts partage les préoccupations exprimées au sujet de l'augmentation regrettable des régimes autoritaires et de l'impact que cela a eu sur l'autonomie et l'indépendance des organisations d'employeurs et de travailleurs. Plusieurs commentaires du rapport de la commission d'experts reprennent ce thème et invitent les gouvernements à cesser de criminaliser les activités de ces organisations, d'interférer et d'entraver leur fonctionnement ou leur droit à formuler leur programme d'action. Dans le plein exercice de son mandat, la commission d'experts continue de tirer la

sonnette d'alarme à propos de toutes les menaces de ce type qui pèsent sur les organisations d'employeurs et de travailleurs. En près de cent ans d'existence, nous avons, à d'innombrables reprises, souligné que la liberté syndicale est au cœur de la démocratie et que le respect de l'état de droit est une condition préalable au dialogue social, à la négociation collective et à la coopération tripartite, qui, en fin de compte, mènent à la justice sociale.

114. Plusieurs intervenants ont évoqué la collaboration croissante de la commission d'experts avec les Nations Unies et ont fait des commentaires que je partagerai avec mes pairs. Les échanges de la commission d'experts avec les présidents de huit organes des Nations Unies créés en vertu d'instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, ainsi qu'avec deux rapporteurs spéciaux, sont fondés sur le respect mutuel de nos mandats respectifs et sur une volonté commune d'unir nos forces pour encourager le respect des droits humains, y compris des normes internationales du travail, à un moment où le monde s'éloigne considérablement des ODD, notamment de l'ODD 8, comme l'ont noté les intervenants de ce matin.
115. En ce qui concerne la prise en compte des besoins des mandants, j'ai le plaisir de rappeler que la commission d'experts a toujours souligné, dans son rapport, l'importance des observations que formulent les représentants des employeurs et des travailleurs sur l'application des conventions ratifiées ou liées à l'élaboration des études d'ensemble. Ces observations fournissent à la commission d'experts des informations actualisées provenant des partenaires sociaux et sont essentielles pour lui permettre d'évaluer l'application des conventions dans la législation et la pratique nationales. J'encourage les partenaires sociaux à poursuivre, voire à renforcer cette pratique des plus utiles pour le système de contrôle. Pour ce qui est des entreprises durables, il est important de rappeler qu'au paragraphe 54 de son rapport, la commission d'experts a indiqué que le mandat qui lui a été confié, notamment d'effectuer une analyse impartiale et technique de la manière dont les conventions ratifiées sont appliquées en droit et dans la pratique par les États Membres, contribue notablement à un environnement propice au développement d'entreprises durables ainsi qu'aux pratiques commerciales responsables adoptées par ces entreprises.
116. J'ai pris note de ce qui a été dit concernant la modernisation du système de rapport et nous suivrons de près toute évolution dans ce domaine. Il est important que les gouvernements soient en mesure d'envoyer les informations les plus précises possibles et toutes les méthodes qui y contribuent méritent d'être saluées et seront bien accueillies.
117. En ce qui concerne l'Étude d'ensemble, je voudrais exprimer toute ma gratitude pour l'échange de vues d'une grande richesse qui a eu lieu ici aujourd'hui et qui m'a permis de prendre directement connaissance de vos commentaires sur cette Étude d'ensemble préparée par la commission d'experts. Cette discussion montre l'importance de systèmes d'administration du travail efficaces et coordonnés pour répondre aux défis qui se posent dans le monde travail et souligne de ce fait la pertinence des instruments examinés. Soyez assurés que je partagerai vos points de vue sur cette Étude d'ensemble avec les autres membres de la commission d'experts.
118. Finalement, la sous-commission sur les méthodes de travail de la commission d'experts se réunit chaque année au cours de notre session et ne manquera pas d'aborder toutes les questions qui ont été mises en lumière. La prochaine visite des vice-présidents de la Commission de la Conférence à la commission d'experts et les échanges avec les gouvernements nous permettront d'avoir un dialogue fructueux à cet égard. Je vous remercie à nouveau de votre invitation et je suis convaincue que le dialogue entre nos deux commissions se poursuivra à l'avenir.

Réponse de la représentante du Secrétaire général

- 119.** Je ne souhaite revenir que sur deux questions qui ont été abordées lors des débats et qui concernent plus particulièrement le Bureau. D'une part, l'assistance technique que met à votre disposition le Bureau et, d'autre part, la modernisation des méthodes actuelles de présentation et de soumission des rapports au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT.
- 120.** S'agissant de l'assistance technique fournie par le Bureau, je voudrais tout d'abord vous remercier infiniment pour la confiance que vous avez exprimée à plusieurs reprises tout au long de vos discussions, et vos marques d'appréciation de l'assistance technique qui est mise en œuvre et fournie par le Bureau en matière normative. Nous sommes très attachés à assurer que nos services répondent aux besoins que vous avez, soit au moment où vous considérez les ratifications, soit lorsque vous êtes confrontés à des difficultés de mise en œuvre. Nous sommes très attachés à assurer que nos services répondent à vos besoins dans les meilleurs temps possibles. Je souhaite en profiter pour assurer pleinement les membres employeurs sur le fait que l'accompagnement que nous apportons aux gouvernements lorsqu'ils considèrent les ratifications prend pleinement en compte l'ensemble des orientations fournies précédemment par les organes de contrôle sur la convention en question. En ce qui concerne les études d'ensemble, elles sont une des sources d'information et d'orientation majeures que nous utilisons quand nous accompagnons les pays dans la considération de la ratification d'un instrument donné.
- 121.** Le fait qu'il puisse y avoir des difficultés qui surviennent suite à la ratification d'une convention ne doit pas être compris comme pouvant relever ou être dû à un manque de sérieux dans l'analyse préalable des conditions de ratification. Je voudrais utiliser l'analogie des bilans d'examen de santé. Vous faites un bilan d'examen de santé un jour et vous êtes en parfaite santé, mais cela ne vous prémunit pas d'éventuellement tomber malade demain ou après-demain. Cela ne veut pas dire que le bilan d'examen de santé était mauvais, mais il y a des aléas dans la vie qui font que vous êtes un jour en bonne santé et le lendemain, moins. Comme vous l'avez indiqué dans vos propos vous-même, le monde du travail est en constante transformation et cela change le contexte dans lequel les conventions sont mises en œuvre et viennent poser de nouveaux défis aux gouvernements dans leur mise en œuvre. Pour votre information globale, nous avons un certain nombre de réunions planifiées en parallèle des sessions plénières au cours desquelles nous discutons de façon très précise des nouveaux défis auxquels sont confrontés les gouvernements dans la mise en œuvre des conventions. Ce sont des moments très précieux d'échange qui nous permettent de prioriser notre suivi en matière d'assistance technique.
- 122.** Ensuite, je voudrais revenir sur la demande formulée par les membres travailleurs sur l'utilité des informations que nous fournissons quant au suivi que nous apportons aux conclusions que vous adoptez chaque année, en particulier lorsque la commission appelle les gouvernements à bénéficier de l'assistance technique du Bureau. Nous avons pris bonne note que vous souhaitez que l'on réfléchisse sur une façon nouvelle ou, à tout le moins différente, de mettre à disposition cette information. Je pense que nous sommes tout à fait ouverts à engager cette réflexion ensemble et à vous fournir cette information de façon qu'elle vous serve le plus utilement possible.
- 123.** S'agissant maintenant de la modernisation des obligations de faire rapport, je vous rappelle, tel qu'indiqué dans mon propos liminaire, que nous souhaitons développer les propositions en pleine consultation avec chacun des trois groupes et que nous vous avons envoyé une invitation pour des consultations le 24 juin prochain. J'invite en particulier les gouvernements parce que nous organiserons ces consultations de façon hybride afin de permettre à

l'ensemble des fonctionnaires qui, dans les capitales, remplissent ces rapports, de pouvoir participer aux débats et partager avec nous les contraintes, les perspectives ou vos attentes par rapport à cette modernisation de la façon de faire rapport.

Remarques finales de la discussion générale

- 124. Membres travailleurs:** Les membres travailleurs souhaiteraient revenir sur quelques éléments évoqués ce matin. Concernant la distinction entre demandes directes et observations de la commission d'experts, nous n'allons pas répéter en détail ce que nous disons depuis plusieurs années. À l'instar des critères de sélection des cas individuels traités par notre commission, la distinction entre demandes directes et observations n'est pas une science exacte. Les explications que la commission d'experts a déjà données à ce sujet sont suffisantes et il convient de respecter son autonomie quant au choix du moyen le plus approprié pour dialoguer avec les gouvernements. Ce choix appartient à la commission d'experts. Au demeurant, nous notons que les principaux destinataires des observations et demandes directes, notamment les gouvernements, n'ont jamais exprimé la moindre préoccupation à ce propos. Ceci démontre clairement que ces gouvernements ne s'inscrivent pas dans un débat théorique, mais sont davantage axés sur la manière la plus optimale pour remplir leurs obligations, ce qui témoigne de leur bonne volonté.
- 125.** Nous avons également noté les remarques sur le fait que l'ampleur du rapport de la commission d'experts témoignerait d'une forme de ratification hasardeuse ou hâtive de la part des gouvernements. Mais ce raisonnement, selon nous, repose sur une prémisse discutable. L'expérience nous indique plutôt que la conformité aux normes dépend davantage des priorités politiques des gouvernements en place à un moment. Le bulletin médical peut être très bien, et, le lendemain, il y a quelque chose qui change. Comme le dit la fameuse expression: «Rien n'est éternel, pas même les diamants». Il suffit de voir la liste des cas que nous examinerons cette année pour voir que le respect des normes dépend en grande partie des choix politiques posés par les gouvernements responsables à ce moment-là. Il y a toujours des améliorations potentielles, et les organes de contrôle sont là pour accompagner les gouvernements dans cet exercice. Cet accompagnement peut prendre la forme d'une assistance technique qui permet de valoriser l'expertise du Bureau ainsi que de répondre aux besoins spécifiques des pays concernés, puisqu'il y a différentes situations distinctes. Cette assistance bénéficie parfois également aux partenaires sociaux sur place – employeurs et travailleurs – et permet d'accroître leurs capacités. Elle ne reflète pas une mauvaise préparation de la ratification, mais davantage les évolutions que connaissent les différents pays. Nous devons éviter de poser des diagnostics à des maux qui n'existent pas. Cela nous évitera de prescrire des remèdes qui aggraveraient les vrais problèmes.
- 126.** Les membres travailleurs voudraient à présent brièvement revenir sur le lien entre contrôle des normes et chaînes d'approvisionnement. Nous ne contestons pas que la mise en œuvre des normes doit s'observer par rapport au territoire du pays qui a ratifié la convention, mais cela doit être tempéré en rappelant que, à plusieurs reprises, des juridictions nationales ont reconnu la responsabilité des entreprises en dehors de leur territoire national s'agissant du respect des droits humains. On ne peut pas non plus ignorer les débats et initiatives quant au devoir de vigilance des entreprises. Il serait assez étrange que l'OIT reste en retrait de ces évolutions alors que son système de contrôle l'habilite à jouer un rôle de premier plan.
- 127.** Nous avons longuement développé ce matin concernant la notion d'entreprise durable. Lorsque la commission d'experts dit que certaines réformes peuvent impacter négativement les droits des travailleurs, elle ne fait que décrire la triste réalité rencontrée dans plusieurs pays. On constate toujours que, au nom du développement de l'activité économique, des

politiques de dérégulation irrespectueuses des normes internationales du travail sont menées. Personne ici ne discute du rôle que peuvent jouer les entreprises dans la promotion du travail décent mais l'importance de ce rôle ne peut pas conduire à placer sur un pied d'égalité un moyen et une finalité. Nous rappellerons autant que nécessaire que les droits des travailleurs sont des droits humains et restent l'objectif ultime de notre Organisation.

- 128.** Pour clore notre propos, nous émettons le souhait que ces divergences au sein de la commission seront dépassées à l'avenir et qu'elle pourra réfléchir sereinement avec la commission d'experts sur la manière d'optimiser l'impact du système de contrôle sur le terrain. Il serait peut-être utile que nous listions une série de thématiques qui font consensus et qui orienteront les futurs échanges entre nos commissions.
- 129. Membres employeurs:** Permettez-nous tout d'abord de remercier les gouvernements et les membres travailleurs pour leurs contributions très riches à la discussion générale et à la discussion sur l'Étude d'ensemble consacrée à l'administration du travail. Les membres employeurs tiennent également à saluer la participation de la juge Thomas-Felix en tant que représentante de la commission d'experts. Nous sommes convaincus de l'importance du dialogue qu'entretiennent la commission d'experts et la Commission de la Conférence, car ce dialogue permet aux mandants de l'OIT de mieux comprendre les prescriptions relatives aux normes et, surtout, à la commission d'experts de comprendre plus facilement les réalités et les besoins des utilisateurs du système de contrôle. Pour que le contrôle des normes de l'OIT soit efficace, il est primordial que convergent autant que possible les orientations claires et pratiques que la Commission de la Conférence et la commission d'experts adressent aux mandants tripartites des États Membres de l'OIT. L'expérience montre que, lorsque la Commission de la Conférence et la commission d'experts parlent d'une seule et même voix, cette voix trouve un écho plus positif chez les gouvernements et les partenaires sociaux sur le terrain, ce qui conduit plus rapidement à un plus grand respect, et de manière plus pérenne, des normes de l'OIT, tant en droit que dans la pratique. L'unité sur les points essentiels gagne en importance face au monde incertain auquel nous sommes de plus en plus confrontés, comme le montrent les défis mondiaux.
- 130.** Contrairement à ce que les membres travailleurs semblent penser, les membres employeurs estiment que la discussion générale de la Commission de la Conférence constitue le bon forum pour faire part des réactions tripartites à la commission d'experts et pour que notre travail commun gagne en pertinence. Les membres employeurs souhaitent répondre à certaines remarques formulées aujourd'hui, au cours de la discussion générale, et hier, à l'occasion de la séance d'ouverture. Premièrement, nous ne nions pas que le respect des droits des travailleurs est l'une des conditions nécessaires à la création d'un environnement propice aux entreprises durables. Nous soulignons néanmoins que la protection des travailleurs, tout en étant une condition nécessaire, doit être mise en balance avec les besoins des entreprises et ne devrait pas constituer le seul critère considéré lors du contrôle des normes. Tout compte fait, la Déclaration du centenaire de l'OIT dispose que les conditions nécessaires à un environnement propice aux entreprises durables doivent être prises en compte au moment d'examiner les besoins des travailleurs en matière de protection. Même si cet équilibre entre ces deux perspectives est patent dans la discussion et le résultat du contrôle des normes au sein de la Commission de la Conférence, on ne le retrouve malheureusement toujours pas dans les commentaires de la commission d'experts qui se concentre exclusivement sur les besoins des travailleurs en matière de protection. On a plutôt l'impression que cela renforce la certitude que répètent les membres travailleurs quant au fait que les entreprises durables ne constituent qu'un moyen pour atteindre une fin – la protection des travailleurs –, ce qui est regrettable. La commission d'experts insiste sur sa neutralité et son impartialité; or, souvent,

ce n'est pas comme cela que les mandants de l'OIT la perçoivent. Cette situation devrait pousser la commission d'experts à prendre le temps de la réflexion.

131. Deuxièmement, les membres employeurs ont remarqué que, dans l'Étude d'ensemble de cette année, la commission d'experts a donné son avis sur différents sujets guère liés aux normes relatives à l'administration du travail, notamment des sujets prêtant à controverse, par exemple les chaînes d'approvisionnement, ou des sujets qui seront examinés dans le cadre d'une action normative, par exemple les plateformes de travail numériques. Les membres employeurs tiennent à souligner que de telles déclarations de la commission d'experts peuvent interférer avec la constitution d'avis tripartites, en particulier lorsqu'une action normative est en cours. Les membres employeurs préféreraient que la commission d'experts limite, à l'avenir, son analyse aux instruments visés et aux questions en jeu et qu'elle évite de formuler des observations et des avis sur les normes et les sujets qui ne sont pas à l'examen.
132. Troisièmement, les membres employeurs sont fermement convaincus que toute question majeure concernant le champ d'application et la signification des dispositions des conventions de l'OIT ou des lacunes correspondantes devrait être examinée et réglée par la voie du dialogue social tripartite, en particulier de l'action normative. Si de telles questions majeures se posent dans ses activités de contrôle, la commission d'experts devrait les signaler au Conseil d'administration. Nous pensons que la commission d'experts n'a pas le rôle d'un organe législatif devant se substituer à l'OIT, qui peut elle-même déterminer les lacunes dans la réglementation et les combler moyennant des règles du travail internationales qu'elle aura elle-même défini. En dernier lieu, permettez-nous d'affirmer clairement que les membres employeurs n'entendent pas donner d'instructions à la commission d'experts ni porter «atteinte à son indépendance». Les membres employeurs reconnaissent que la commission d'experts exerce une fonction essentielle dans le système de contrôle régulier des normes de l'OIT; c'est précisément pour cela que nous considérons qu'il nous incombe de lui présenter des commentaires constructifs. C'est dans cet esprit que les membres employeurs ont demandé à la commission d'experts de s'abstenir de donner certaines interprétations. Contrairement à ce que les membres travailleurs semblent penser, un avis faisant autorité sur la façon d'interpréter une convention de l'OIT a clairement des effets sur les activités de contrôle de la commission d'experts. Quoi qu'il en soit, les membres employeurs ont rejoint la commission d'experts sur de nombreux points et ont également exprimé respectueusement leur désaccord avec certains points de vue et certaines conclusions. Ce faisant, nous nous efforçons de contribuer à un débat plus factuel, axé sur les résultats. Nous remercions celles et ceux qui ont également fait part de leurs commentaires à cet égard.
133. Les membres employeurs se réjouissent à l'idée de la poursuite des échanges entre la Commission de la Conférence et la commission d'experts en vue de continuer à renforcer la convergence sur des questions d'application des normes internationales du travail. Nous comptons sur le Bureau pour faciliter le dialogue et le renforcement de la convergence. En guise de conclusion, les membres employeurs tiennent à réaffirmer leur engagement total en faveur de l'amélioration continue du système de contrôle des normes internationales du travail, y compris le contrôle régulier des normes, afin de veiller à ce qu'elles conservent toute leur crédibilité, leur pertinence et leur équilibre.

C. Rapports demandés au titre de l'article 19 de la Constitution

Étude d'ensemble: L'administration du travail dans un monde du travail en mutation

- 134.** La commission a consacré une séance à la discussion de l'Étude d'ensemble réalisée par la commission d'experts sur la convention (n° 150) et la recommandation (n° 158) sur l'administration du travail, 1978. Le compte rendu de cette discussion figure à la section I de la deuxième partie du présent rapport.

Remarques finales sur l'Étude d'ensemble

- 135.** Lors de la séance d'adoption du résultat de la discussion sur l'Étude d'ensemble, les déclarations ci-après ont été faites par les membres de la commission.
- 136. Membres travailleurs:** Les membres travailleurs se réjouissent de l'adoption des conclusions sur l'Étude d'ensemble. Si l'Étude d'ensemble en elle-même est déjà un instrument très utile pour les Membres de l'OIT, les conclusions que nous adoptons nous permettent d'indiquer la voie sur laquelle les membres travailleurs et employeurs sont prêts à avancer de manière consensuelle. Elles permettent également d'indiquer les actions et moyens que nos deux groupes souhaitent que l'OIT déploie sur cette question fondamentale qu'est l'administration du travail. Les suites réservées à la discussion de l'Étude d'ensemble ne s'arrêtent pas à la clôture de la session de la commission. Elles vont bien au-delà pour que les conclusions adoptées servent à toutes sortes d'initiatives que peuvent prendre l'OIT et les États Membres. Les membres travailleurs formulent le souhait qu'un suivi rigoureux soit donné aux conclusions adoptées par notre commission dans toutes les initiatives liées à cette thématique, aussi bien au sein de l'OIT qu'au sein des États Membres. C'est ainsi que nous souscrivons pleinement à ce que l'OIT fournisse une assistance technique sur mesure pour soutenir activement les gouvernements et organisations de travailleurs et d'employeurs dans le renforcement des systèmes d'administration du travail.
- 137.** L'OIT est également invitée à développer un plan d'action en consultation avec les partenaires sociaux pour accompagner les gouvernements, les travailleurs et les employeurs pour explorer le potentiel de renforcement de leurs administrations du travail. Ce plan d'action comportera de nombreuses initiatives, telles que la rédaction de matériel didactique pour soutenir la ratification et la mise en œuvre de la convention n° 150 et le développement d'activités de renforcement des capacités. Il sera utile que notre commission soit informée dans le futur sur les initiatives prises pour mettre en œuvre ce plan d'action. Nous espérons que la discussion récurrente programmée en 2026 sur l'objectif stratégique du dialogue social pourra également tenir compte de nos conclusions.
- 138.** Nos conclusions formulent également des attentes vis à vis des États Membres. C'est ainsi que nous demandons aux États Membres qui ont ratifié la convention n° 150 de continuer et de renforcer leurs efforts pour assurer pleinement sa mise en œuvre. Pour les États Membres qui ne l'ont pas encore fait, nos conclusions les encouragent pleinement à envisager la ratification de la convention.
- 139.** Toutes ces initiatives ont pour objectif de servir les missions fondamentales de l'OIT. Une administration du travail qui fonctionne de manière optimale est une administration du travail qui contribue de manière décisive à la réalisation du travail décent. Nous le rappelons dans nos conclusions, les administrations du travail jouent un rôle central dans la réalisation de l'Agenda 2030 pour le développement durable, pour la concrétisation des objectifs de la Déclaration du centenaire de l'OIT et pour la poursuite d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable, résiliente et basée sur les droits. Les actions mises en place pour rencontrer ces

objectifs doivent être constamment réévaluées au vu des changements profonds et rapides que connaît le monde du travail.

- 140.** La digitalisation est l'un de ces changements profonds. Elle fait émerger des formes atypiques d'emploi qui évoluent dans un cadre réglementaire inadapté. C'est pourquoi nos administrations du travail doivent constamment veiller à adapter à ces nouvelles réalités le cadre réglementaire et les services qu'elles fournissent. Ce n'est que de cette manière que l'administration du travail pourra bénéficier à l'ensemble des travailleurs. L'émergence du travail des plateformes est une conséquence de cette digitalisation. Ce travail des plateformes reste encore aujourd'hui une nouvelle réalité difficile à appréhender par nos administrations du travail et fait émerger de graves déficits de travail décent pour les travailleurs des plateformes. Le «management» algorithmique est également un produit de cette digitalisation. Ce type de «management» ne se présente pas uniquement dans le travail des plateformes. Il se répand de plus en plus dans de nombreux secteurs et il est temps que des règles encadrent cette pratique.
- 141.** La globalisation de l'économie présente également de nombreux défis pour nos administrations du travail. Elles ne peuvent en effet plus envisager de remplir pleinement leurs missions sans intégrer la dimension transnationale des déficits du travail décent. Elles ont un rôle essentiel à jouer pour protéger les droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Les compétences de l'administration du travail sont malheureusement limitées à leur territoire national. Elles ne peuvent ainsi pas infliger de sanctions aux entreprises lorsque des violations des droits des travailleurs sont commises au sein de leur chaîne d'approvisionnement. Les activités économiques des entreprises franchissent les frontières, mais leur responsabilité s'y arrête. C'est particulièrement le cas lorsque les pays dans lesquels des activités sont déployées ne disposent pas de services d'inspection du travail pleinement opérationnels. Ce n'est plus tenable, et il convient de donner les moyens à nos administrations du travail d'intervenir dans ces situations.
- 142.** Si les quelques aspects que je viens d'évoquer peuvent être lus entre les lignes de nos conclusions, les membres travailleurs auraient souhaité que ces éléments y soient plus explicitement reflétés. Il s'agit en effet de quelques-uns des défis auxquels nos administrations du travail sont confrontées. On ne pourra pas les cacher bien longtemps sous le tapis.
- 143.** Permettez-nous de terminer sur un élément qui fait consensus. Nous soulignons dans nos conclusions la nécessité fondamentale d'impliquer les organisations de travailleurs et d'employeurs à tous les niveaux de l'administration du travail. Le dialogue social et le tripartisme forment le principe fondateur de l'OIT. Ce dialogue social et ce tripartisme ne peuvent être véritables que si la liberté syndicale et le droit à la négociation collective sont pleinement respectés par les gouvernements. Ces principes devraient également fonder tout système d'administration du travail afin d'assurer que tous les services et toutes les politiques soient mis au service de l'objectif de réalisation du travail décent, avec le concours des partenaires sociaux.
- 144. Membres employeurs:** La discussion sur l'Étude d'ensemble sur l'administration du travail dans un monde du travail en mutation a été extraordinairement riche et a rassemblé des points de vue divers d'une manière qui, selon nous, est très clairement reflétée dans le rapport. Les membres employeurs tiennent à remercier tous les orateurs qui ont contribué à la discussion. Le résultat concerté de la discussion a montré que des systèmes d'administration du travail efficaces sont essentiels pour la bonne gouvernance des questions du travail, ainsi que pour le progrès économique et social. D'une part, les systèmes d'administration du travail, ainsi que les services publics de l'emploi et l'inspection du travail, peuvent faire du travail

décrit une réalité sur le lieu de travail, en faisant respecter les normes du travail. D'autre part, les systèmes d'administration du travail peuvent contribuer à la croissance économique en accroissant la compétitivité et la productivité, en garantissant un environnement prévisible pour les entreprises, et en élaborant et en mettant en œuvre des politiques destinées à parvenir à des taux d'emploi élevés et à assurer la cohésion sociale. L'Étude d'ensemble nous a permis non seulement de souligner les progrès réalisés dans certains pays, mais aussi de prendre pleinement conscience de la situation complexe et parfois difficile dans de nombreux pays. Les membres employeurs sont convaincus que les résultats de la discussion sur l'Étude d'ensemble contribueront à de nouveaux progrès à cet égard et recommandent donc l'adoption du rapport à la commission.

Résultat de la discussion de l'Étude d'ensemble

- 145.** La commission a approuvé le résultat de sa discussion, tel que reproduit ci-après.

Introduction

- 146.** La commission s'est félicitée de l'occasion qui lui a été donnée d'examiner l'Étude d'ensemble rédigée par la commission d'experts, intitulée *L'administration du travail dans un monde en mutation*, qui couvre deux instruments: la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978, et la recommandation (n° 158) sur l'administration du travail, 1978. La commission a observé que l'administration du travail a fait l'objet d'une précédente étude d'ensemble en 1997.
- 147.** La commission a souligné l'opportunité de l'Étude d'ensemble, compte tenu des changements fondamentaux et rapides que connaît le monde du travail, ainsi que des différentes crises qu'il traverse. Elle a souligné que des administrations du travail efficaces, conformément à la convention n° 150, sont essentielles pour parvenir à un travail décent, assurer la promotion et le respect des principes et droits fondamentaux au travail et pour créer un environnement propice à la contribution des entreprises durables à la réalisation de ces objectifs.
- 148.** La commission a fait valoir que les défis posés par la pandémie de COVID-19 montrent que les administrations du travail ont un rôle central à jouer pour assurer la protection des droits des travailleurs, l'atténuation de l'impact des crises sur l'emploi, et une reprise centrée sur l'humain. Il est donc nécessaire de bâtir, consolider et préserver des systèmes d'administration du travail solides, capables de résister aux crises financières, économiques, sociales et environnementales. La création d'administrations du travail fortes et efficaces est également essentielle pour atteindre les objectifs énoncés dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, et dans l'appel mondial à l'action de l'OIT en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19.
- 149.** Les mandants tripartites ont indiqué que, au sein des gouvernements nationaux, les administrations du travail sont les principaux interlocuteurs de l'OIT et visent à répondre à la nécessité de réunir des acteurs animés de l'ambition commune de promouvoir un développement solide, durable et inclusif fondé sur une solidarité mondiale accrue, des politiques plus cohérentes et une action concertée.

Situation et besoins des États Membres

- 150.** La commission a souligné qu'un dialogue social tripartite efficace, reposant notamment sur le respect de la liberté syndicale et le droit de négociation collective, devrait faire partie intégrante de toute fonction assurée par le système d'administration du travail. Cela contribue

à une gouvernance participative et inclusive et instaure la confiance entre tous les partenaires du système d'administration du travail. Le dialogue social est un puissant moteur de résilience économique et sociale, de compétitivité, de stabilité et de croissance et de développement durables et inclusifs. Par conséquent, la commission a fait valoir que les administrations du travail ont la responsabilité de garantir que les mécanismes de coopération, de consultation et de négociation bipartites et tripartites sont dotés de ressources appropriées et deviennent ou demeurent des outils majeurs dans l'élaboration des politiques.

- 151.** La commission a également noté que les mandants tripartites ont insisté sur la nécessité d'une coopération et d'une coordination étroites entre les instances gouvernementales et entre les différents acteurs chargés des systèmes d'administration du travail, y compris les organes paraétatiques. Cela est essentiel pour garantir que les politiques du travail et les mesures réglementaires sont harmonisées avec d'autres domaines au sein du programme politique du gouvernement et qu'elles sont efficacement mises en œuvre. Pour protéger les travailleurs les plus vulnérables sur le marché du travail, une réponse globale du gouvernement, faisant intervenir plusieurs ministères et parties prenantes, est nécessaire.
- 152.** S'agissant des fonctions exercées par les administrations du travail, la commission a indiqué qu'il importe d'élaborer des politiques rationnelles, centrées sur l'humain et fondées sur des données probantes, ainsi que sur des informations et des données fiables et à jour. À cet égard, la commission a souligné l'importance des activités de recherche et d'étude des administrations du travail, de manière à garantir que les politiques du travail reflètent convenablement les complexités et les innovations du monde du travail en évolution. La participation des partenaires sociaux à ces activités est essentielle pour améliorer la pertinence des résultats de la recherche et des politiques.
- 153.** La commission a mis en avant le rôle essentiel que joue l'inspection du travail dans le système d'administration du travail. Les mandants tripartites ont souligné qu'un système d'inspection du travail qui fonctionne bien est essentiel à la mise en œuvre et au suivi efficaces des normes du travail, ainsi que pour garantir la paix sociale, promouvoir la bonne gouvernance et contribuer au progrès économique et social. La commission a souligné que les initiatives privées de contrôle de conformité et les mécanismes d'autorégulation peuvent compléter les inspections publiques du travail, mais ne réduisent pas les responsabilités des gouvernements dans ce domaine, ni ne remplacent les inspections publiques régulières et approfondies du travail.
- 154.** La commission a indiqué que, en fonction du contexte national, il peut être bénéfique de nouer des partenariats entre les secteurs public et privé pour fournir certains services de l'administration du travail, notamment avec les universités et les établissements de formation. De même, la commission a souligné que l'organisation générale et le fonctionnement efficace de l'administration du travail relèvent de l'obligation et de la responsabilité des gouvernements. Elle a indiqué qu'il est important que les gouvernements garantissent la transparence, la coordination, le contrôle et la participation des organisations représentatives indépendantes d'employeurs et de travailleurs à la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de ces initiatives. Ces partenariats devraient compléter, mais ne peuvent pas remplacer, le rôle du gouvernement dans la conception des politiques et d'autres mesures, y compris de mesures réglementaires.
- 155.** La commission a fait valoir que la numérisation, y compris le recours à l'intelligence artificielle, offre des opportunités mais pose aussi des défis, et que les administrations du travail ont un rôle central à jouer dans la conception de politiques et mesures visant à tirer parti de ces changements technologiques et y faire face, en étroite coopération et consultation avec les

organisations indépendantes d'employeurs et de travailleurs représentatives. La commission a fait observer en particulier que l'utilisation des technologies numériques nécessite des investissements dans les infrastructures technologiques et la cybersécurité, ce qui peut poser des problèmes en termes de coûts, de mise en œuvre et de maintenance, en particulier pour les PME. La commission a également attiré l'attention sur l'inégalité d'accès des travailleurs et des employeurs aux technologies numériques ou aux compétences numériques nécessaires, cela pouvant entraîner une fracture numérique.

Compréhension commune

- 156.** Au vu de l'évolution rapide du monde du travail, la commission a insisté sur le rôle fondamental que joue l'administration du travail pour ce qui est d'anticiper ces transformations et de s'y adapter, de manière à promouvoir le travail décent, la bonne gouvernance et des entreprises durables capables de créer des emplois productifs et de promouvoir l'innovation. Les administrations du travail devraient s'adapter et se moderniser en permanence afin que leurs services conservent toute leur pertinence et pour assurer une meilleure résilience, durabilité et inclusivité des marchés du travail à l'avenir. La modernisation peut exiger d'explorer de nouvelles approches de la gouvernance et de la gestion, passant par de nouvelles politiques, de nouveaux services et approches qui permettront de faire respecter les normes du travail. Les mandants tripartites ont souligné que tout effort de modernisation devrait respecter l'état de droit, le tripartisme, le dialogue social, l'intérêt public, la bonne gouvernance et la transparence.
- 157.** Notant que le manque de ressources continue de mettre à mal l'efficacité des systèmes d'administration du travail dans beaucoup de pays, la commission a réaffirmé l'importance de veiller à ce que les administrations du travail soient dotées des ressources humaines et financières suffisantes, ainsi que des moyens technologiques et matériels nécessaires à leur bon fonctionnement et à l'accomplissement efficace de leurs tâches, y compris en période de crise. La commission a insisté sur le fait que cet aspect est particulièrement important s'agissant des services d'inspection du travail, dans la mesure où ils sont confrontés à des défis nouveaux ou persistants comme le développement de l'économie informelle, le caractère évolutif des relations d'emploi, et l'émergence de nouveaux risques liés au travail. Les ressources devraient également comprendre des moyens numériques adéquats pour générer, stocker et traiter les données tout en garantissant la protection des données personnelles des travailleurs.
- 158.** Les mandants tripartites ont souligné que les cadres politiques liés à la gouvernance du travail pourraient se fonder sur des mesures juridiques et réglementaires appropriées visant à garantir un travail décent pour tous, tout en tenant compte des besoins des entreprises durables, en particulier des PME, afin de réaliser le travail décent avec efficacité. Ces mesures devraient être conçues de manière à couvrir tous les travailleurs, y compris ceux qui sont les plus vulnérables aux déficits de travail décent, comme les travailleurs de l'économie informelle, les femmes, les jeunes travailleurs, les travailleurs âgés, les travailleurs handicapés et les travailleurs migrants. Reconnaissant que l'économie numérique s'impose de plus en plus comme l'une des transformations les plus importantes du monde du travail, la commission a indiqué que les administrations du travail, lorsque les conditions nationales l'exigent, devraient promouvoir progressivement l'extension des fonctions de l'administration du travail aux conditions de travail et à la vie professionnelle des catégories appropriées de travailleurs, conformément à l'article 7 de la convention n° 150. En outre, dans un monde de plus en plus interconnecté, les administrations du travail sont essentielles pour relever les défis du monde

du travail qui transcendent les frontières nationales et pour faire du travail décent une priorité à tous les niveaux.

Moyens d'action de l'OIT

159. La commission a fait valoir que l'Étude d'ensemble réaffirme la pertinence des instruments examinés et a rappelé qu'ils offrent aux gouvernements une grande souplesse pour ce qui est de concevoir un système d'administration du travail qui soit capable de répondre aux particularités de chaque contexte national. La commission a rappelé aux États Membres ayant ratifié la convention l'importance de redoubler d'efforts pour assurer la pleine mise en œuvre de celle-ci. Elle a également encouragé les États Membres n'ayant pas ratifié la convention à envisager la possibilité de le faire et a rappelé qu'ils peuvent bénéficier de l'assistance technique du Bureau, pour analyser les obstacles éventuels à la ratification et les moyens de les surmonter.
160. La commission a souligné l'importance d'intégrer les principes de bonne gouvernance dans les systèmes d'administration du travail, tels qu'énoncés dans les instruments de l'OIT et alignés sur les principes des Nations Unies mentionnés dans l'Étude d'ensemble. Une telle approche servira à promouvoir la réalisation du travail décent tout en faisant progresser la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030, en particulier l'objectif de développement durable 16, cible 6, qui exige la mise en place d'institutions efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux.
161. La commission a également approuvé l'assistance technique personnalisée et prioritaire que le Bureau doit fournir aux États Membres à leur demande, en vue de renforcer les systèmes nationaux d'administration du travail et d'aider les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs à concevoir et à mettre en œuvre des systèmes d'administration du travail efficaces et coordonnés.
162. À cet égard, la commission a invité le BIT à élaborer un plan d'action, en consultation avec les partenaires sociaux, afin d'aider les gouvernements, les employeurs et les travailleurs à étudier plus avant les possibilités de renforcer l'administration du travail au niveau national. Ce plan d'action pourrait comprendre l'élaboration de stratégies visant à l'élaboration de politiques du travail, l'application de la législation et le dialogue social, comprenant des activités appropriées de renforcement des capacités. Il pourrait également consister à élaborer une série d'outils, dont des documents d'orientation pouvant favoriser la ratification et la mise en œuvre de la convention, grâce à des informations sur les meilleures pratiques et d'autres précisions sur le contenu des instruments.
163. Enfin, la commission a demandé au Bureau de tenir compte de l'Étude d'ensemble *L'administration du travail dans un monde en mutation*, de la discussion tripartite qui a suivi et des résultats de cette discussion dans les travaux pertinents de l'OIT. Il est à espérer que l'Étude d'ensemble fournira des informations et des orientations utiles pour la discussion récurrente consacrée à l'objectif stratégique du dialogue social à la session de 2026 de la Conférence internationale du Travail.

* * *

D. Exécution d'obligations spécifiques

1. Cas de manquements graves des États Membres à leurs obligations de faire rapport et à leurs autres obligations liées aux normes

164. Au cours d'une séance dédiée à cet effet, la commission a examiné les cas de manquements graves des États Membres à leurs obligations de faire rapport et à leurs autres obligations liées aux normes. Comme cela est indiqué dans la partie V du document D.1, les critères suivants sont appliqués: manquement à l'envoi des rapports depuis deux ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées; manquement à l'envoi de premiers rapports sur l'application de conventions ratifiées depuis deux ans ou plus; «Appels urgents» – manquement à l'envoi de rapports sur l'application des conventions ratifiées depuis au moins trois ans et manquement à l'envoi de premiers rapports sur l'application des conventions ratifiées depuis au moins trois ans; manquement à l'envoi d'informations en réponse à la totalité ou à la plupart des commentaires de la commission d'experts; manquement à l'envoi de rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations; défaut de soumission aux autorités compétentes des instruments adoptés au cours d'au moins sept sessions de la Conférence; et défaut, au cours des trois dernières années, d'indiquer les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles, conformément à l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution, ont été communiquées copies des rapports et informations adressés au Bureau au titre des articles 19 et 22. La présidente a expliqué les méthodes de travail de la commission pour la discussion de ces cas. Le procès-verbal de cette discussion figure dans la section II de la deuxième partie de ce rapport.

1.1. Défaut de soumission des conventions, protocoles et recommandations aux autorités compétentes

- 165.** Dans le cadre de son mandat, la commission a examiné les mesures prises en vertu de l'article 19, paragraphes 5, 6 et 7, de la Constitution de l'OIT. Ces dispositions prévoient que les États Membres soumettent, dans le délai de douze mois ou, par suite de circonstances exceptionnelles, de dix-huit mois, à partir de la clôture de la session de la Conférence, les instruments adoptés au cours de cette session à l'autorité ou aux autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, en vue de la transformer en loi ou de prendre des mesures d'un autre ordre, et informent le Directeur général du BIT des mesures prises à cet effet en lui communiquant tous renseignements sur l'autorité ou les autorités considérées comme compétentes.
- 166.** La commission a noté que, afin de faciliter son travail, le rapport de la commission d'experts fait mention uniquement des gouvernements qui n'ont fourni aucune information sur la soumission aux autorités compétentes pour les instruments adoptés par la Conférence au cours d'au moins sept sessions (de la 99^e session (2010) jusqu'à la 111^e session (2023), sachant que la Conférence n'a pas adopté de convention ni de recommandation à ses 97^e (2008), 98^e (2009), 102^e (2013), 107^e (2018), 109^e (2021) et 110^e (2022) sessions). Cette période est considérée comme suffisamment longue pour inviter les gouvernements à la séance dédiée de la commission afin de fournir des explications sur les délais dans la soumission.
- 167.** La commission a pris note des informations communiquées et des explications fournies par les représentants gouvernementaux qui ont pris la parole. La commission a pris note des difficultés spécifiques évoquées par certaines délégations, et en particulier de l'engagement de certains gouvernements de respecter au plus vite l'obligation de soumettre les instruments adoptés par la Conférence internationale du Travail aux autorités compétentes. Certains

gouvernements ont demandé l'assistance du Bureau pour clarifier la marche à suivre et compléter la procédure de soumission aux parlements nationaux, en consultation avec les partenaires sociaux.

168. La commission a rappelé que le respect de l'obligation de soumettre les conventions, recommandations et protocoles aux autorités nationales compétentes est une exigence de la plus haute importance pour assurer l'efficacité des activités normatives de l'OIT. Elle a également rappelé que les gouvernements peuvent recourir à l'assistance technique du Bureau pour surmonter les difficultés qu'ils rencontrent à cet égard.
169. La commission a relevé que les pays qui sont toujours concernés par ce grave manquement à soumettre aux autorités compétentes les instruments adoptés par la Conférence sont: **Angola, Belize, Bolivie (État plurinational de), Brunéi Darussalam, Dominique, Gabon, Gambie, Grenade, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Haïti, Hongrie, Îles Salomon, Liban, Libéria, Libye, République arabe syrienne, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu, Yémen** et **Zambie**. La commission a exprimé le ferme espoir que les gouvernements concernés prendront les mesures appropriées de manière à remplir leur obligation constitutionnelle de soumission.

1.2. Manquements à l'envoi de rapports et d'informations sur l'application des conventions ratifiées

170. La commission a pris note des informations communiquées et des explications fournies par les représentants gouvernementaux qui ont pris la parole durant la séance dédiée. Certains gouvernements ont demandé l'assistance technique du Bureau. La commission a rappelé que l'envoi de rapports sur l'application des conventions ratifiées constitue une obligation constitutionnelle fondamentale pour le système de contrôle. La commission a également rappelé que l'envoi des premiers rapports sur l'application des conventions ratifiées revêt une importance particulière. La commission a souligné l'importance que revêt le respect des délais prescrits pour l'envoi des rapports. Par ailleurs, la commission a souligné l'importance fondamentale de soumettre des informations claires et complètes en réponse aux commentaires de la commission d'experts afin de permettre un dialogue continu avec les gouvernements concernés. À cet égard, la commission a rappelé que le Bureau peut apporter son assistance technique en vue de contribuer à leur respect.
171. La commission a noté que, à la date de la réunion de la commission d'experts de 2023, la proportion de rapports reçus (article 22 de la Constitution) s'élevait à **74,7** pour cent (70,9 pour cent pour la session de 2022). Depuis lors, d'autres rapports ont été reçus, portant le chiffre à **81** pour cent (comparé à 76,2 pour cent en juin 2023).
172. La commission a noté qu'aucun rapport sur les conventions ratifiées n'a été fourni depuis au moins deux ans par les États suivants: **Afghanistan, Barbade, Comores, Dominique, Grenade, Haïti, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République arabe syrienne, Sainte-Lucie, Somalie, Tonga, Tuvalu, Vanuatu** et **Yémen**.
173. La commission a aussi noté que les premiers rapports attendus sur les conventions ratifiées n'ont pas été fournis depuis au moins deux ans par les États suivants: **Djibouti, Grenade, Îles Marshall, Iraq, Liban, Soudan, Tonga, Tuvalu** et **Vanuatu**.
174. La commission note qu'aucune information n'a encore été reçue en ce qui concerne la plupart ou l'ensemble des observations et demandes directes de la commission d'experts pour lesquelles une réponse était demandée pour la période se terminant en 2023 de la part des pays suivants: **Afghanistan, Antigua-et-Barbuda, Barbade, Comores, Congo, Djibouti,**

Dominique, France (Nouvelle-Calédonie), Grenade, Haïti, Îles Salomon, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pays-Bas (Sint-Maarten), République arabe syrienne, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (îles Vierges britanniques), Sainte-Lucie, Saint-Marin, Singapour, Somalie, Soudan, Soudan du Sud, Tuvalu, Vanuatu et Yémen.

1.3. Appels urgents

- 175.** Suite à la décision de la commission d'experts d'instituer une nouvelle pratique consistant à lancer des appels urgents pour des cas correspondant aux pays qui n'ont pas envoyé leur rapport, dus au titre de l'article 22 de la Constitution, depuis au moins trois ans, et n'ont pas envoyé de premiers rapports depuis au moins trois ans, d'attirer l'attention de la commission sur ces cas, la commission a invité les pays concernés à communiquer des informations, lors de l'examen des cas de manquements graves aux obligations de faire rapport, et a exprimé le ferme espoir que les gouvernements de **Afghanistan, Comores, Grenade, Îles Marshall, République arabe syrienne, Sainte-Lucie, Soudan, Tuvalu et Vanuatu** fourniront le rapport dû dès que possible.
- 176.** La commission a fait savoir à ces gouvernements que la commission d'experts pourrait examiner quant au fond l'application des conventions concernées à sa prochaine session, sur la base des informations de caractère public à sa portée, même si le gouvernement n'a pas envoyé le rapport correspondant. La commission a en outre rappelé la possibilité de se prévaloir de l'assistance technique du Bureau à cet égard.

1.4. Envoi des rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations

- 177.** La commission a souligné l'importance qu'elle attache à l'obligation constitutionnelle d'envoyer des rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations. De tels rapports permettent en effet une meilleure évaluation de la situation dans le cadre des Études d'ensemble de la commission d'experts. À cet égard, la commission a exprimé le ferme espoir que les gouvernements concernés se conformeront à leur obligation de fournir ces rapports et a rappelé que le Bureau peut fournir une assistance technique pour les aider à se conformer à cette obligation.
- 178.** La commission a noté que, au cours des cinq dernières années, aucun des rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations, demandés au titre de l'article 19 de la Constitution, n'avait été fourni par les pays suivants: **Barbade, Djibouti, Dominique, Guinée équatoriale, Haïti, Îles Marshall, Macédoine du Nord, Ouganda, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Sainte-Lucie, Sao Tomé-et-Principe, Singapour, Tchad, Timor-Leste, Tuvalu et Yémen.**

1.5. Communication de copies des rapports aux organisations d'employeurs et de travailleurs

- 179.** La commission se félicite que, depuis trois ans, aucun État Membre n'ait omis d'indiquer le nom des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs auxquelles, conformément à l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution, copies des informations et rapports transmis au Bureau en vertu des articles 19 et 22 ont été communiquées. La commission a rappelé que le respect de l'obligation des gouvernements de communiquer rapports et informations aux organisations des employeurs et des travailleurs était une exigence de la plus haute importance pour garantir leur participation aux mécanismes de contrôle de l'OIT. La commission exprime le ferme espoir que cela est le signe d'une véritable

dynamique de dialogue social tripartite au sein de l'ensemble des États Membres de l'OIT. La commission encourage les États Membres à persévérer dans cette voie.

2. Application des conventions ratifiées

- 180.** La commission a noté avec **intérêt** les informations contenues au paragraphe 117 du rapport de la commission d'experts concernant de nouveaux cas dans lesquels la commission a exprimé sa satisfaction relative aux mesures prises par un gouvernement, suite aux commentaires qu'elle a formulés sur le degré de conformité des législations ou pratiques nationales avec les dispositions d'une convention ratifiée. En outre, la commission d'experts a mentionné, au paragraphe 120 de son rapport, les cas dans lesquels elle a noté avec intérêt certaines mesures prises pour assurer une meilleure application des conventions ratifiées. Ces résultats constituent des preuves tangibles de l'efficacité du système de contrôle.

3. Participation aux travaux de la commission

- 181.** La commission tient à exprimer son appréciation aux **25** gouvernements qui ont collaboré avec elle en lui fournissant des informations sur la situation dans leur pays et en participant aux discussions des cas individuels et de la séance spéciale les concernant.
- 182.** La commission a cependant **regretté** que les gouvernements des États suivants n'aient pas pris part aux discussions concernant l'exécution de leurs obligations de faire rapport et leurs autres obligations liées aux normes: **Afghanistan, Angola, Antigua-et-Barbuda, Barbade, Belize, Comores, Djibouti, Dominique, Gabon, Gambie, Grenade, Guinée-Bissau, Haïti, Hongrie, Îles Marshall, Îles Salomon, Iraq, Liban, Libéria, Libye, Macédoine du Nord, Ouganda, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pays-Bas (Sint-Maarten), République arabe syrienne, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (îles Vierges britanniques), Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Marin, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Sao Tomé-et-Principe, Singapour, Somalie, Soudan, Soudan du Sud, Timor-Leste, Tonga, Tuvalu, Vanuatu, Yémen et Zambie.**
- 183.** De manière générale, la commission a **regretté** le nombre élevé de cas de manquements par les États Membres de leurs obligations de faire rapport et à d'autres obligations liées aux normes. La commission observe que certains gouvernements ont fourni des informations écrites après la séance dédiée à l'examen de cette question. Si elle reconnaît les efforts faits à cet égard, la commission veut croire qu'à l'avenir les gouvernements feront preuve de célérité afin de lui permettre de procéder à cet examen en toute connaissance de cause. La commission a rappelé aux gouvernements qu'ils peuvent avoir recours à l'assistance technique du Bureau pour surmonter les difficultés à cet égard.

E. Séance spéciale concernant l'application par le Bélarus de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, en application de la résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 111^e session (2023)

184. La commission a tenu une séance spéciale sur le Bélarus, conformément à la décision prise par la Conférence internationale du Travail lors de sa 111^e session ⁸, en vue d'assurer le respect des recommandations de la commission d'enquête chargée d'examiner l'application par le gouvernement du Bélarus des conventions n°s 87 et 98. La commission a adopté les conclusions par vote: 1 272 voix pour, 52 voix contre et 64 abstentions.

185. Le compte rendu complet de cette discussion et les conclusions de la commission figurent dans la section III de la deuxième partie du présent rapport. Les conclusions de la commission sont également reproduites ci-dessous.

La commission a tenu une séance spéciale pour examiner l'application par le Bélarus de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, suite à la résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 111^e session, concernant les mesures recommandées par le Conseil d'administration au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT, laquelle a prié instamment le Bélarus de mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête et des organes de contrôle.

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note avec une profonde préoccupation de la persistance du non-respect par le gouvernement du Bélarus des orientations, conclusions et recommandations de la commission d'enquête, des organes de contrôle et du Conseil d'administration, ainsi que de son refus de les accepter et de les mettre en œuvre.

La commission a exprimé sa profonde préoccupation et son profond regret face à l'imposition de sanctions pénales à l'encontre de syndicalistes pour avoir exercé leurs activités syndicales légitimes, et face au harcèlement judiciaire de membres syndicaux, sous la forme d'arrestations, de poursuites et d'emprisonnement. Elle a déploré la répression contre les syndicats indépendants et l'emprisonnement de syndicalistes, et a prié instamment le gouvernement de les relâcher immédiatement, d'abandonner toutes les charges et d'annuler les condamnations prononcées à leur encontre.

Elle a rappelé que ce cas a déjà été examiné à plusieurs reprises par la commission avant la mise en place d'une commission d'enquête, et a profondément déploré l'absence de progrès du gouvernement du Bélarus dans l'application des conventions.

⁸ Résolution concernant les mesures recommandées par le Conseil d'administration au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT au sujet du Bélarus.

La commission a pris note du plan d'action visant à mettre en œuvre les mesures recommandées au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT. Elle a également pris note des mesures prises par les mandants de l'OIT et d'autres organisations internationales suite à la résolution adoptée par la CIT en 2023 sur le Bélarus, appelant ces derniers à revoir leurs relations avec le gouvernement du Bélarus et à prendre des mesures appropriées pour faire en sorte que celui-ci ne puisse pas mettre à profit ces relations pour perpétuer ou étendre les violations des droits des travailleurs en matière de liberté syndicale et de négociation collective dont fait état la commission d'enquête. La commission a appelé les mandants de l'OIT et d'autres organisations internationales à suivre la même voie.

Compte tenu des informations communiquées au Conseil d'administration et à la commission, la commission a profondément déploré le climat de violence d'état, d'intimidation et de peur au Bélarus qui ne favorise pas le libre exercice des libertés publiques, la détérioration constante de la liberté syndicale et du droit de négociation collective, ainsi que l'érosion de l'état de droit, comme en témoigne l'absence totale d'indépendance du pouvoir judiciaire.

La commission a pris note du plan d'action adopté par le Conseil d'administration en mars 2024 aux fins de la mise en œuvre de la résolution adoptée par la CIT en 2023, ainsi que de la table ronde de haut niveau tenue le 28 mai 2024 pour discuter de la liberté syndicale au Bélarus, laquelle a mis en évidence la persistance d'un climat général de non-respect des libertés publiques fondamentales nécessaires à l'exercice de la liberté syndicale.

La commission a appelé le gouvernement à prendre de toute urgence toutes les mesures possibles pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête, et tous les commentaires ultérieurs formulés par les organes de contrôle de l'OIT concernant le respect des conventions.

La commission a également demandé au gouvernement d'accepter de toute urgence:

- une mission humanitaire internationale visant à garantir que des médecins indépendants puissent rendre visite à tous les syndicalistes emprisonnés afin d'évaluer leur état de santé et de leur fournir une assistance médicale, si nécessaire; et
- une mission tripartite de l'OIT visant à évaluer la situation et à rendre visite aux syndicalistes actuellement en prison ou en détention.

Compte tenu de la nécessité de suivre en permanence la situation au Bélarus, la commission a indiqué s'attendre à ce que le Directeur général du BIT nomme prochainement un(e) envoyé(e) spécial(e) au Bélarus et lui donne mandat pour interagir avec le gouvernement et les institutions des Nations Unies concernées, afin de garantir la mise en œuvre pleine et entière des recommandations de la commission d'enquête.

Conformément à la résolution de la Conférence, la commission a indiqué s'attendre à ce que le Directeur général collabore avec les organes des Nations Unies chargés des droits de l'homme et d'autres organes internationaux compétents en la matière, en vue d'assurer une action coordonnée et conjointe visant à la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête et des organes de contrôle, et d'étudier la possibilité de former un groupe de travail de l'OIT et d'autres institutions des Nations Unies.

La commission a indiqué s'attendre à ce que le Bureau continue de recueillir des informations sur les mesures prises par les États Membres dans le contexte de la résolution de la Conférence, et, comme demandé, de faire figurer ces informations dans les rapports présentés aux organes de contrôle et au Conseil d'administration du BIT, comprenant les mesures visant à:

- respecter le principe de non-refoulement afin de garantir que les syndicalistes contraints à l'exil dans leur pays ne soient pas renvoyés au Bélarus, où ils risquent de faire l'objet de persécution, d'arrestation arbitraire et de torture;
- aider les citoyens bélarussiens résidant dans leur pays, et qui ne sont peut-être pas en possession de documents de voyage valables faute d'accès à des services consulaires et faciliter l'obtention de visas touristiques pour les citoyens bélarussiens persécutés en raison de leurs activités syndicales, et leurs familles le cas échéant.

La commission a indiqué s'attendre à ce que l'envoyé(e) spécial(e) rende systématiquement et régulièrement compte au Conseil d'administration, lequel évaluera les mesures supplémentaires que devront prendre le gouvernement, ou l'OIT et ses États Membres. La commission a en outre rappelé que le gouvernement devrait fournir un rapport détaillé à la commission d'experts avant sa prochaine session sur toutes les mesures prises pour mettre en œuvre ces recommandations, afin garantir le respect des conventions en droit et dans la pratique.

Enfin, la commission a décidé de faire figurer les discussions et les conclusions de la séance spéciale dans une partie séparée de son rapport.

F. Examen des cas individuels

- 186.** Lors de la présente session, la commission a examiné 24 cas individuels concernant l'application de diverses conventions. La section IV de la deuxième partie du présent rapport contient les informations fournies par les gouvernements, les discussions et les conclusions concernant l'examen des cas individuels.
- 187.** Les conclusions adoptées cette année sont présentées ci-dessous.

Ouganda (ratification: 2003)

Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973

La commission a pris note des informations orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note avec une profonde préoccupation de la progression importante de l'incidence du travail des enfants constatée récemment dans le pays, notamment chez les enfants âgés de 5 à 11 ans, et elle a noté avec une profonde préoccupation qu'un nombre élevé d'enfants continuent d'être affectés à du travail dangereux.

La commission a pris note de la volonté du gouvernement de s'attaquer à la question.

Tenant compte de la discussion, la commission a prié instamment le gouvernement de prendre, en concertation avec les partenaires sociaux, des mesures efficaces et assorties de délais pour:

- intensifier ses efforts afin d'assurer l'élimination progressive du travail des enfants chez les enfants n'ayant pas l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail, de même que pour tous les enfants affectés à du travail dangereux, en particulier en: i) appliquant des mesures de prise de conscience du travail des enfants et de sensibilisation des communautés; et ii) redoublant d'efforts pour faciliter l'accès de tous les enfants à l'enseignement de base gratuit;
- renforcer les capacités des services de l'inspection du travail pour: i) détecter les cas de travail des enfants en dotant ces services de toutes les ressources humaines, matérielles, financières et techniques et d'une formation adéquate; et ii) s'assurer que les dispositions applicables à l'emploi des enfants et des adolescents assorties de sanctions sont appliquées dans les faits;
- intensifier ses efforts pour identifier au plus tôt les secteurs à haut risque et les groupes vulnérables et améliorer les ressources allouées à cette fin;
- fournir des informations détaillées sur: i) la mise en œuvre du NAP II et du projet ACCEL-Africa et sur les résultats obtenus; ii) les mesures concrètes prises en vue d'améliorer la prise de conscience du travail des enfants et la sensibilisation des communautés; iii) les efforts consentis pour faciliter l'accès de tous les enfants à l'enseignement de base gratuit, la scolarisation, la fréquentation scolaire et les taux de décrochage; iv) le nombre et la nature des infractions impliquant des enfants constatées par l'inspection du travail, en particulier en communiquant une copie de tous les rapports annuels de l'inspection du travail récemment publiés; v) les mesures prises pour renforcer les capacités de l'inspection du travail et les résultats obtenus; et vi) des statistiques, ventilées suivant l'âge et le secteur d'activité, sur la situation des enfants impliqués dans le travail des enfants dans le pays.

La commission a invité le gouvernement à poursuivre et intensifier l'assistance technique du BIT en cours et la révision, au besoin les projets en cours afin d'appliquer concrètement les recommandations précitées de la commission.

La commission a prié le gouvernement de fournir un compte rendu détaillé des mesures prises afin de mettre en application les recommandations précitées ainsi que des résultats obtenus avant l'échéance du 1^{er} septembre 2024.

Paraguay (ratification: 1967)

Convention(n° 81) sur l'inspection du travail, 1947

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté avec préoccupation diverses questions relatives au fonctionnement efficace du système d'inspection du travail dans le pays, notamment le manque de ressources humaines et matérielles, l'instabilité de l'emploi des inspecteurs du travail, et l'absence de

moyens nécessaires pour fonctionner de manière efficace et indépendante grâce à un accès sans restriction, sans avertissement préalable, des inspecteurs du travail aux lieux de travail.

Prenant en compte la discussion, la commission a prié le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de prendre des mesures efficaces et assortis de délais, pour:

- redoubler d'efforts pour faire en sorte que: i) le nombre d'inspecteurs du travail en poste soit suffisant pour permettre le fonctionnement efficace et effectif des services d'inspection, y compris dans les zones où il y en a actuellement le moins; et que ii) les inspecteurs du travail disposent des ressources matérielles, opérationnelles, financières, administratives et logistiques nécessaires à l'exercice de leurs fonctions;
- veiller à ce que tous les inspecteurs du travail soient désignés comme fonctionnaires publics à titre permanent afin de garantir la stabilité de leur emploi et continuer à veiller à ce que leurs salaires et avantages soient au moins comparables aux types de rémunération en vigueur pour les autres fonctionnaires publics;
- promouvoir le fonctionnement efficace du système d'inspection en supprimant les contraintes d'ordre juridique et pratique qui font obstacle au travail efficace des inspecteurs du travail, afin, entre autres, de garantir que les inspecteurs du travail sont habilités à effectuer des visites sans avertissement préalable ni autorisation préalable d'une autorité supérieure, et qu'ils sont en mesure d'effectuer des inspections du travail aussi souvent et aussi minutieusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions législatives pertinentes, conformément à la convention; et
- communiquer toute information manquante demandée par la commission d'experts.

La commission a prié le gouvernement de soumettre, d'ici le 1^{er} septembre 2024, un rapport détaillé, comprenant les informations susmentionnées ainsi que les mesures prises et les progrès accomplis dans l'application de la convention.

La commission a en outre prié le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour mettre en œuvre les recommandations de la commission et assurer le plein respect de ses obligations au titre de la convention, en droit et dans la pratique.

Türkiye (ratification: 1952)

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

La commission a pris note des informations orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note avec préoccupation du nombre élevé de cas de discrimination antisyndicale dans le pays et de l'absence de sanctions suffisamment dissuasives pour combattre ce phénomène, en droit et dans la pratique. La commission a pris note avec préoccupation des lacunes importantes, en droit et dans la pratique, concernant la portée de la négociation collective.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a appelé le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, à prendre des mesures adéquates et efficaces pour:

- garantir la tenue d'enquêtes indépendantes, rapides et approfondies sur les licenciements antisyndicaux présumés, pratiqués en application des décrets adoptés pendant l'état d'urgence, dans le cadre de procédures offrant toutes les garanties d'une procédure régulière;
- adopter des sanctions efficaces et dissuasives contre la discrimination antisyndicale, y compris les licenciements antisyndicaux, dans les secteurs public et privé, et garantir que les travailleurs ayant subi de tels préjudices ont droit à des voies de recours et de réparation adéquates (y compris la réintégration, l'indemnisation financière, etc.);
- mener un examen complet des mécanismes judiciaires et non judiciaires afin que les cas de discrimination antisyndicale fassent sans délai l'objet d'enquêtes et de réparations efficaces;
- établir un système solide de collecte de données relatives à la discrimination antisyndicale dans les secteurs public et privé;
- prévenir l'ingérence dans les activités syndicales légitimes ainsi que le recours de la violence à l'égard des syndicalistes et des travailleurs;
- modifier l'article 34 de la loi n° 6356 en vue de permettre aux parties du secteur privé souhaitant conclure des accords régionaux ou sectoriaux intersectoriels de le faire;
- veiller à ce que les syndicats minoritaires soient en mesure d'exercer leurs droits protégés par la convention;
- garantir que les procédures judiciaires concernant la valeur juridique des certificats de majorité syndicale sont conclues dans des délais raisonnables;
- modifier l'article 28 de la loi n° 4688 afin de lever les restrictions sur la portée matérielle de la négociation dans le secteur public et de faire en sorte que les parties concernées puissent décider, en toute autonomie, des sujets de la négociation;
- modifier la législation en vigueur afin de garantir que le personnel pénitentiaire, les travailleurs suppléants et les fonctionnaires dépourvus de contrat écrit puissent effectivement exercer leur droit d'organisation et de négociation collective garanti par la convention;
- fournir des voies de recours efficaces et rapides en cas de licenciement de syndicaliste fondé sur les pouvoirs d'exception;
- revoir la méthode de nomination des membres du conseil d'arbitrage de salariés du secteur public afin d'en garantir l'indépendance et l'impartialité;
- élaborer et mettre en œuvre des campagnes et des programmes de sensibilisation afin de faire connaître les droits syndicaux aux forces de sécurité, au pouvoir judiciaire et à l'administration; et
- communiquer toute information manquante demandée par la commission d'experts avant sa prochaine session, ainsi que des informations détaillées sur les mesures prises pour mettre en œuvre ces recommandations et sur les résultats obtenus.

La commission a invité le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT afin de mettre efficacement en œuvre l'ensemble des recommandations de la commission.

Cambodge (ratification: 1999)

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

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi. La commission a également pris note des conclusions et des recommandations de la mission de contacts directs de l'OIT au Cambodge, qui a eu lieu du 28 mars au 1^{er} avril 2022.

La commission a constaté que ce cas était à l'examen depuis longtemps et a profondément regretté que le gouvernement n'ait pas fourni le rapport relatif à l'application de la convention à la commission d'experts dans les délais voulus. Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a instamment prié le gouvernement du Cambodge de:

- prendre toutes les mesures nécessaires pour empêcher que des syndicalistes ne soient arbitrairement arrêtés, détenus et poursuivis pour avoir exercé une activité syndicale légitime;
- conclure les enquêtes en cours sur le meurtre des dirigeants syndicaux Chea Vichea et Ros Sovannareth (en 2004) et Hy Vuthy (en 2007) et achever sans tarder les enquêtes sur toutes les autres allégations de violences perpétrées à l'encontre de syndicalistes;
- revoir la liste des cas en instance liés aux manifestations de janvier 2014 avec les syndicats concernés;
- veiller à ce que l'exercice pacifique d'activités syndicales n'entraîne pas de poursuites ni de sanctions pénales et à ce que les syndicalistes détenus pour avoir mené des activités syndicales légitimes soient immédiatement libérés;
- élaborer des lignes directrices et former régulièrement et systématiquement tous les fonctionnaires concernés afin de garantir que l'activité syndicale légitime ne sera pas réprimée;
- prendre d'autres mesures appropriées pour faciliter l'enregistrement des syndicats par une procédure simple, objective et transparente;
- promouvoir l'exercice effectif des droits prévus par la convention pour les fonctionnaires, y compris les enseignants du secteur public, et pour les travailleurs domestiques et les travailleurs de l'économie informelle;
- modifier les articles 17 et 27 de la loi sur les syndicats, afin que les audits financiers et les rapports d'activité ne soient requis que s'il existe des motifs sérieux de penser que les actions d'une organisation sont contraires à son règlement ou à la loi;
- modifier les dispositions pertinentes de la loi sur les syndicats afin de garantir que les organisations de travailleurs ou d'employeurs ne puissent être dissoutes que sur la base des procédures prévues par leurs statuts, ou par une décision de justice, et que les procédures de dissolution par les membres soient à la discrétion des associations d'employeurs ou des syndicats, dans le cadre de leurs propres règlements et statuts;

- prendre les mesures appropriées pour garantir que tous les syndicats aient le droit de représenter leurs membres dans les conflits collectifs, dans les procédures de traitement des plaintes au niveau de l'entreprise et au niveau ministériel, ainsi que devant le Conseil d'arbitrage; et
- redoubler d'efforts pour faire du Conseil d'arbitrage une institution efficace et pérenne dans le traitement des conflits du travail.

La commission a appelé le gouvernement du Cambodge à communiquer toute information manquante demandée par la commission d'experts avant sa prochaine session, ainsi que des informations détaillées sur les mesures prises pour mettre en œuvre ces recommandations et les résultats obtenus.

La commission a également prié le gouvernement de mettre pleinement en œuvre la feuille de route et de simplifier son rapport d'avancement en consultation étroite avec les partenaires sociaux et avec le soutien du BIT.

La commission a pris note de la volonté du gouvernement de coopérer avec l'OIT et l'a invité à se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour mettre en œuvre efficacement toutes les recommandations de la commission.

Nicaragua (ratification: 1967)

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

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a profondément déploré la persistance d'un climat d'intimidation et de harcèlement à l'encontre des organisations d'employeurs et de travailleurs indépendantes.

La commission a noté avec une profonde préoccupation les allégations concernant l'arrestation et la détention de dirigeants employeurs depuis l'année dernière et la nouvelle dégradation de la situation.

La commission a également noté avec une profonde préoccupation l'absence de tout progrès et de toute coopération de la part du gouvernement depuis la discussion de l'année dernière.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a prié instamment le gouvernement, dans les termes les plus forts, de:

- garantir que les travailleurs et les employeurs puissent constituer des organisations de leur choix et fonctionner sans ingérence, et veiller à cet égard à ce que le Conseil supérieur de l'entreprise privée (COSEP) puisse à nouveau fonctionner sans autorisation préalable, conformément à l'article 2 de la convention;
- cesser immédiatement tous les actes - violence, menaces, persécution, stigmatisation, intimidation - ou toute autre forme d'agression à l'encontre d'individus ou d'organisations, en raison d'activités légitimes exercées par des syndicats et des

organisations d'employeurs, et prendre des mesures pour garantir que ces actes ne se reproduisent pas;

- veiller à ce que les représentants des organisations d'employeurs qui ont été déchus de la nationalité nicaraguayenne la récupèrent dans les plus brefs délais;
- prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir un climat exempt de peur et d'intimidation dans le cadre de l'exercice des droits liés à la liberté syndicale;
- libérer immédiatement tout employeur ou tout syndicaliste pourraient être emprisonné pour avoir exercé les activités légitimes de son organisation, et fournir des informations sur toutes les mesures prises pour garantir le respect de cette demande;
- rétablir sans autre délai le dialogue social avec ses partenaires sociaux indépendants, y compris en créant une instance de dialogue tripartite sous les auspices du BIT, comme l'a recommandé la Commission de la Conférence en 2022 et 2023;
- fournir des informations sur toutes les mesures adoptées pour garantir le respect de chacune des recommandations formulées par la Commission de la Conférence et sur tout progrès réalisé dans l'application de ces mesures.

La commission a prié instamment le gouvernement de respecter intégralement les conclusions de la commission sur cette question et de se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour s'y conformer pleinement.

Colombie (ratification: 1989)

Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté avec satisfaction l'indication du gouvernement selon laquelle il continue d'élaborer, de revoir périodiquement et de mettre en œuvre une politique nationale concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes en situation de handicap, fondée sur les principes de l'égalité de chances et de traitement et de la non-discrimination.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a demandé au gouvernement de:

- continuer de veiller à ce que soient consultés les partenaires sociaux, les personnes en situation de handicap et les organisations représentatives des personnes en situation de handicap, et à ce que leurs vues soient pleinement prises en compte dans la conception, la mise en œuvre et la révision des politiques et réglementations relatives au marché du travail, conformément à la convention;
- redoubler d'efforts, en collaboration avec les partenaires sociaux, pour continuer d'appliquer la convention en droit et dans la pratique.

La commission a demandé au gouvernement de soumettre un rapport sur ces mesures à la Commission d'experts, dans le cadre du cycle régulier de présentation des rapports.

Philippines (ratification: 1953)

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

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note de l'ancienneté de ce cas et des précédentes discussions devant la commission, la dernière en 2023.

La commission a déploré les nouvelles allégations de meurtres de syndicalistes et de violence antisyndicale, y compris d'inscriptions sur liste rouge, depuis sa précédente discussion, ainsi que l'absence d'enquêtes effectives et rapides sur ces allégations.

La commission note avec une profonde préoccupation la persistance de violations graves et systémiques du droit à la liberté syndicale dans le pays.

La commission a regretté que les partenaires sociaux n'aient pas été consultés pendant l'élaboration de l'ordonnance exécutive n° 23.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a demandé au gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de:

- prendre des mesures immédiates et effectives, conformément aux recommandations précédentes de la commission et de la mission tripartite de haut niveau de l'OIT, pour mettre immédiatement un terme à toute violation de la liberté syndicale, y compris les menaces et le harcèlement, la surveillance, les arrestations et détentions arbitraires, ainsi que les exécutions extrajudiciaires, à l'encontre de membres de syndicats au motif de l'exercice légitime de leurs droits en vertu de la convention;
- mener sans délai des enquêtes effectives et indépendantes au sujet des nouvelles allégations de violence à l'encontre de membres d'organisations de travailleurs, et accélérer les enquêtes en cours qui portent sur l'ensemble des allégations signalées depuis 2015;
- prendre des mesures pour assurer la prévention effective de toute violence perpétrée dans le cadre de l'exercice des activités légitimes d'organisations de travailleurs et d'employeurs, et veiller à ce que ces organisations puissent exercer leurs activités dans un système qui garantit le respect effectif des libertés publiques et des droits de la liberté syndicale;
- répondre d'urgence à toutes les préoccupations relatives à l'état d'avancement et au contenu de la feuille de route avec les partenaires sociaux, et garantir leur pleine participation au suivi et à la mise en œuvre de la feuille de route;
- veiller au bon fonctionnement des organes de contrôle et fournir régulièrement des informations à la Commission d'experts à ce sujet;
- continuer à promouvoir, avec l'assistance technique du BIT, des activités de formation complètes, axées tout particulièrement sur la liberté syndicale et la négociation collective, dans les organismes publics;

- veiller à ce que la loi antiterrorisme ne soit pas appliquée dans le but de restreindre les activités syndicales légitimes et les libertés publiques connexes, à l'encontre de la convention;
- veiller à ce que les questions législatives ci-après soient abordées rapidement en vue de mettre la législation nationale en conformité avec la convention dans les meilleurs délais: les propositions de loi n^{os} 1152 et 4941 de la Chambre des représentants; et
- veiller à ce que tous les travailleurs, sans distinction, puissent constituer des organisations de leur choix et s'y affilier, conformément à l'article 2 de la convention.

La commission a demandé au gouvernement, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, de soumettre à la commission d'experts, d'ici au 1^{er} septembre 2024, un rapport détaillé contenant des informations sur la mise en œuvre des mesures susmentionnées et les progrès accomplis dans ce sens.

République démocratique populaire Lao (ratification: 2008)

Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

La commission a pris note des informations orales et écrites fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté avec préoccupation que, 16 ans après la ratification, le gouvernement n'a toujours pas pris les mesures nécessaires pour mettre sa législation en totale conformité avec la convention.

Tenant compte de la discussion, la commission a prié instamment le gouvernement de prendre, en concertation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, des mesures efficaces pour:

- donner une définition légale claire de la discrimination directe et indirecte;
- définir, lutter contre et interdire en termes clairs le harcèlement sexuel dans l'emploi comme dans la profession et faire en sorte que les victimes de harcèlement disposent, en droit comme dans la pratique, de protections et de voies de recours adéquates;
- faire en sorte que l'arrêté ministériel relatif aux travailleurs domestiques soit mis en adéquation avec la convention n° 111 en énumérant de manière explicite les motifs de discrimination interdits, conformément à l'article 1, paragraphe 1, alinéa a);
- veiller à ce que les motifs de discrimination interdits figurant à l'article 1, paragraphe 1, alinéa a) s'appliquent aux fonctionnaires et que les protections inscrites dans la Loi sur le travail et dans la législation connexe couvrent à la fois l'emploi et la profession;
- modifier la Loi sur le travail de 2014 pour qu'elle interdise de manière explicite la discrimination dans l'emploi et la profession pour au moins tous les motifs énoncés à l'article 1, paragraphe 1, alinéa a) de la convention, y compris le sexe; et
- fournir des informations sur l'application, dans la pratique, de: i) la section 83(4) de la Loi sur le travail, qui permet à un travailleur de mettre fin au contrat d'emploi en cas

de harcèlement sexuel; et ii) la section 141(4) qui interdit aux employeurs d'enfreindre les droits individuels des salariés, notamment en cas de harcèlement sexuel.

Le gouvernement a invité le gouvernement à fournir un rapport détaillé sur les mesures prises pour appliquer la convention en droit et dans la pratique, en particulier les recommandations précitées, et sur les progrès accomplis avant l'échéance du 1^{er} septembre 2024.

Tunisie (ratification: 1957)

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

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note avec une profonde préoccupation des informations relatives aux arrestations effectuées, aux accusations portées, aux poursuites pénales engagées et aux mesures administratives prises à l'encontre de syndicalistes pour avoir exercé des activités protégées par la convention.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a instamment prié le gouvernement de la Tunisie, en consultation avec les partenaires sociaux, de:

- rétablir un environnement propice à l'exercice de la liberté syndicale sans intimidations, menaces et arrestations arbitraires;
- veiller à ce que les organisations de travailleurs et d'employeurs puissent organiser leur gestion et leurs activités et formuler leur programme d'action en toute liberté, conformément à la convention;
- veiller à ce que les représentants d'organisations de travailleurs et d'employeurs indépendantes internationales soient autorisés à soutenir leurs affiliés conformément aux articles 5 et 6 de la convention;
- veiller à mettre le Code du travail en conformité avec la convention;
- veiller à ce que la détermination des organisations représentatives au niveau du secteur et de l'entreprise soit fondée sur des critères clairs, préétablis et objectifs.

La commission a invité le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT, si nécessaire, pour mettre en œuvre les recommandations susmentionnées.

La commission a prié le gouvernement de faire rapport à la commission d'experts sur l'ensemble des mesures prises et les progrès accomplis dans la mise en œuvre des recommandations de la commission et sur toutes les informations manquantes demandées par la commission d'experts avant le 1^{er} septembre 2024.

Turkménistan (ratification: 1997)

Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

La commission a pris note des informations orales et écrites fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

Tout en prenant bonne note des explications que le gouvernement a fournies au sujet de la collaboration avec le BIT pour traiter la question du travail forcé associé à la récolte du coton, la commission a déploré que persiste le recours généralisé au travail forcé associé à la récolte annuelle du coton organisée par l'État au Turkménistan.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a prié instamment le gouvernement, en consultation et en coopération avec les partenaires sociaux, de prendre toutes les mesures nécessaires pour:

- garantir l'élimination complète du recours au travail obligatoire;
- améliorer le recrutement et les conditions de travail dans le secteur du coton, conformément aux normes internationales du travail;
- éliminer le système de quota obligatoire pour la production et la récolte de coton, et garantir que nul ne soit menacé de sanction si les quotas de production ne sont pas atteints, conformément à la convention;
- donner des instructions claires sur l'interdiction du recours au travail forcé et renforcer l'inspection du travail et les mécanismes responsables de l'application de la loi;
- poursuivre et sanctionner de manière appropriée tout fonctionnaire qui participe à la mobilisation forcée des travailleurs pour la production ou la récolte du coton;
- veiller à ce que les victimes de la mobilisation forcée aient accès à des voies de recours efficaces, y compris des mesures pour empêcher que ne se produisent d'autres atteintes à l'avenir;
- garantir que, conformément à la convention, la loi sur l'état d'urgence, la loi sur les interventions d'urgence, la loi sur la préparation et la mise en oeuvre de la mobilisation au Turkménistan, ainsi que l'article 19 du Code du travail ne servent pas de base juridique ou de prétexte au travail forcé; et
- promouvoir le dialogue social et continuer à coopérer avec le BIT et les organisations indépendantes d'employeurs et de travailleurs, afin de garantir la pleine application de la convention dans la pratique, y compris dans le cadre de la feuille de route 2024-2025, et fournir des informations sur les mesures concrètes prises et les résultats tangibles obtenus à cet égard.

La commission a prié le gouvernement de fournir, d'ici au 1^{er} septembre 2024, un rapport détaillé à la commission d'experts sur la mise en oeuvre des recommandations.

Algérie (ratification: 1962)

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

Tout en prenant note du processus que le gouvernement a engagé pour réformer la législation nationale sur le droit d'organisation et la négociation collective, la commission a exprimé sa préoccupation face aux nombreuses allégations de discrimination antisyndicale et d'ingérence. En outre, elle a noté que la commission d'experts avait demandé au gouvernement de faire rapport sur les effets de la nouvelle législation en 2025.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a demandé au gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires, en consultation avec les partenaires sociaux, pour:

- renforcer la coopération avec les partenaires sociaux indépendants dans le but de surmonter tout problème en suspens découlant de la nouvelle législation afin de fournir les garanties nécessaires à la protection du droit d'organisation et de négociation collective, conformément à la convention;
- adopter et appliquer effectivement une législation en vue de renforcer la protection des travailleurs contre toute forme de discrimination antisyndicale et d'actes d'ingérence, notamment en élargissant le rôle de l'inspection du travail;
- améliorer et accélérer les procédures administratives et judiciaires pour identifier les actes de discrimination antisyndicale et y remédier;
- garantir des sanctions suffisamment dissuasives contre la discrimination antisyndicale;
- revoir les procédures d'enregistrement des syndicats pour en réduire la durée et veiller à ce que des mesures de protection des dirigeants et des membres syndicaux contre les représailles soient effectivement appliquées au cours de ces procédures;
- éviter tout acte d'ingérence dans le fonctionnement des organisations de travailleurs et d'employeurs, y compris la Confédération générale des entreprises algériennes (CGEA), afin de préserver intégralement leur autonomie et leur indépendance;
- revoir les articles concernés de la loi n° 23-02 en vue de garantir le droit de constituer librement des organisations de travailleurs et d'employeurs pour s'assurer qu'ils définissent des critères objectifs, précis et préétablis pour déterminer la représentativité des organisations d'employeurs et de travailleurs et que ces critères sont effectivement appliqués, et veiller à ce que les organisations d'employeurs et de travailleurs ne soient pas empêchées de recevoir une aide financière ou autre de la part d'organisations internationales de travailleurs et d'employeurs;
- garantir le droit de syndicats minoritaires de négocier au moins au nom de leurs membres;
- garantir que les données personnelles des membres des organisations d'employeurs et de travailleurs, fournies pour confirmer la représentativité des organisations,

restent strictement confidentielles pour décourager tout acte de discrimination antisyndicale.

La commission a prié le gouvernement de fournir un rapport détaillé sur la mise en œuvre de ses recommandations et sur les résultats obtenus d'ici au 1^{er} septembre 2024.

Australie (ratification: 1969)

Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964

La commission a pris note des informations orales et écrites fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

Tenant compte de la discussion, la commission a prié le gouvernement de continuer, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, à élaborer et mettre en application des politiques de l'emploi conformes à la convention, visant notamment à augmenter, en qualité comme en quantité, les emplois pour les femmes.

La commission a prié le gouvernement de soumettre, à la commission d'experts et dans le cycle normal de soumission des rapports, un rapport contenant des informations sur ses efforts en cours pour soutenir les personnes des premières nations dans le monde du travail.

Pays-Bas – Sint-Maarten

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

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a prié le gouvernement de:

- définir, dans le cadre de consultations significatives et efficaces avec les partenaires sociaux concernés, des critères de représentativité des organisations d'employeurs et de travailleurs qui soient clairs, préétablis et objectifs;
- s'engager dans un dialogue significatif et efficace avec les organisations de travailleurs et d'employeurs sur toutes les questions ayant trait à leurs intérêts ou à ceux de leurs membres, dans le plein respect de la convention, ainsi que sur la question la composition du Conseil économique et social (SER);
- prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir que les représentants des travailleurs et des employeurs au SER sont uniquement désignés par des organisations totalement autonomes, librement constituées ou choisies par les travailleurs et les employeurs, et réunir le SER dans les plus brefs délais.

La commission a prié le gouvernement de fournir des informations sur les mesures susmentionnées ainsi que toutes les informations manquantes demandées par la commission d'experts avant le 1^{er} septembre 2024.

El Salvador (ratification: 2006)

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

La commission a pris note des informations orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note avec préoccupation des allégations de violations continues de la convention par le gouvernement, y compris de l'absence de progrès tangibles dans les enquêtes sur le meurtre de syndicalistes et les actes de harcèlement commis à l'endroit d'une organisation d'employeurs (ANEP) dénoncés.

La commission s'est également dite préoccupée par les allégations d'ingérence de la part des autorités dans la nomination des représentants des employeurs et des travailleurs dans les organes publics tripartites et paritaires.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a prié instamment le gouvernement, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs indépendantes et représentatives:

- de mettre immédiatement un terme à tous les actes de violence, aux menaces, aux persécutions, à la stigmatisation, à l'intimidation ou à toute autre forme d'agression à l'égard d'individus ou d'organisations en lien avec l'exercice d'activités syndicales légitimes et les activités d'organisations d'employeurs, ainsi que d'adopter des mesures pour veiller à ce que de tels actes ne se reproduisent plus;
- de garantir de nouveau le respect de la liberté des travailleurs et des employeurs de constituer des organisations de leur choix, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action, sans ingérence des autorités publiques;
- d'accélérer et de conclure les enquêtes en cours sur le meurtre de dirigeants syndicaux afin d'établir les faits, d'identifier les coupables et de sanctionner les auteurs;
- de fournir des informations détaillées sur le processus parlementaire suivi par le projet de réforme du Code pénal, et sur son avancée, ainsi que sur les consultations engagées avec les acteurs sociaux en lien avec cette initiative et sur les résultats obtenus;
- d'accélérer les processus d'enregistrement et d'octroi des pouvoirs aux conseils de direction afin de garantir le droit des organisations de travailleurs et d'employeurs de se constituer et d'élire librement leurs représentants;
- d'abroger l'obligation légale faite aux syndicats de demander le renouvellement de leur personnalité juridique tous les 12 mois;
- de relancer sans délai le Conseil supérieur du travail (CST) afin de garantir la pleine participation des organisations de travailleurs et d'employeurs au dialogue social et aux consultations tripartites;
- d'élaborer une feuille de route assortie de délais afin de mettre en oeuvre sans délai l'ensemble des recommandations formulées par la mission tripartite de haut niveau de l'OIT de 2022 et les recommandations précédentes de la commission relatives à la convention; et

- d'envoyer des informations sur le passage de l'INSAFORP à l'INCAF et de garantir que cet institut est doté d'une structure tripartite.

La commission a prié le gouvernement de soumettre à la commission d'experts, avant sa prochaine réunion, un rapport détaillé sur l'application de la convention en droit et dans la pratique, en ce qui concerne toutes les questions susmentionnées, y compris des informations sur le contenu et l'issue des consultations tripartites.

Pérou (ratification: 1994)

Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté avec une profonde préoccupation la persistance d'actes de violence et d'atteintes à la vie des membres des peuples indigènes dans le cadre de la défense de leurs droits, ainsi que la situation d'impunité qu'engendre ce phénomène.

Prenant en compte la discussion qui a suivi, la commission a prié instamment le gouvernement de:

- mener des enquêtes rapides sur les allégations de violence et d'incitation à la violence, et veiller à ce que les auteurs et les instigateurs des assassinats de dirigeants indigènes de l'Alto Tamaya-Saweto soient poursuivis et sanctionnés de toute urgence;
- prendre sans délai toutes les mesures nécessaires pour protéger la vie, l'intégrité physique et le bien-être psychologique des membres des familles des dirigeants indigènes assassinés;
- prendre sans délai des mesures efficaces pour prévenir la violence visant des membres des peuples indigènes et leurs défenseurs;
- prendre des mesures, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, pour identifier et surmonter les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des processus de consultation des peuples indigènes, notamment en ce qui concerne le secteur minier;
- fournir des informations à la commission d'experts sur:
 - les mesures prises pour identifier, délimiter et régulariser les terres que les peuples couverts par la convention occupent traditionnellement dans les différentes régions du pays;
 - les progrès réalisés dans les enquêtes concernant les plaintes relatives à l'abattage illégal de bois et aux cas de travail forcé dans le cadre de la pratique de l'«habilitación» dans le département d'Ucayali;
 - les activités de la Commission permanente multisectorielle pour la mise en œuvre du droit à la consultation, en expliquant de quelle façon elle assure le suivi des accords et réagit en cas de non-respect des accords conclus dans le cadre des processus de consultation;

- la manière dont est assurée la coopération des peuples indigènes lors de l'évaluation de l'incidence sociale, spirituelle, culturelle et sur l'environnement de projets d'exploration ou d'exploitation minière qui pourraient affecter les droits de ces peuples indigènes;
- les critères que le ministère de l'Énergie et des Mines utilise pour déterminer les peuples indigènes à consulter dans le cadre d'un projet;
- les mesures prises pour sensibiliser les peuples indigènes à l'importance de la consultation et encourager leur participation à ces processus.

La commission a prié instamment le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour mettre en œuvre les recommandations susmentionnées et donner pleinement effet à la convention, et de soumettre un rapport détaillé à la commission d'experts d'ici au 1^{er} septembre 2024.

Espagne (ratification: 1984)

Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a rappelé que la consultation tripartite destinée à promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail est d'une importance capitale.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a prié le gouvernement de continuer à garantir une consultation effective des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs dans le cadre des procédures requises par la convention et de fournir des informations sur la fréquence de ces consultations et les méthodes de travail.

La commission a prié le gouvernement de communiquer les informations demandées ainsi que des informations sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations susmentionnées conformément au cycle régulier de présentation des rapports.

Eswatini (ratification: 1978)

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

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté avec une profonde préoccupation la détérioration de l'ordre public et ses répercussions négatives sur les droits syndicaux dans le pays, ainsi que l'existence d'une culture d'impunité pour les auteurs de crimes contre des syndicalistes.

Prenant en compte la discussion qui a suivi, la commission a prié instamment le gouvernement de prendre des mesures efficaces, urgentes et assorties de délais pour:

- s'abstenir de traiter violemment, d'intimider ou de harceler, y compris par voie judiciaire, des dirigeants et des membres de syndicats du secteur de l'éducation qui mènent des activités syndicales légales, notamment le président et le secrétaire général de l'Association nationale des enseignants du Swaziland (SNAT), MM. Mbongwa Dlamini et Lot Mduduzi Vilakati;
- libérer les personnes arrêtées pour l'exercice d'activités syndicales légales, annuler leur condamnation et abandonner toutes les charges retenues contre elles, et assurer le retour en toute sécurité de tous les syndicalistes qui vivent en exil, y compris le secrétaire général du Syndicat des travailleurs des transports, des communications et des secteurs connexes du Swaziland (SWATCAWU), M. Sticks Nkambule;
- mener sans délai des enquêtes indépendantes sur i) les cas présumés d'intimidation, de harcèlement ou de violence, y compris le meurtre de M. Thulani Maseko et la persécution de M. Mbongwa Dlamini, pour identifier les coupables et sanctionner les auteurs et les instigateurs de ces crimes; et ii) enquêter sur la violence et l'ingérence de la police dans des activités syndicales légales, pacifiques et légitimes, et demander des comptes aux responsables;
- veiller à ce que les organisations d'employeurs et de travailleurs, notamment le Congrès des syndicats du Swaziland (TUCOSWA), la SNAT et le SWATCAWU, bénéficient de l'autonomie et de l'indépendance nécessaires pour s'acquitter pleinement de leur mandat et représenter leurs membres;
- abroger toute ordonnance administrative ou disposition législative ayant pour effet d'interdire ou de restreindre le droit à la liberté de réunion des syndicats et veiller à ce que dans la pratique, les organisations syndicales jouissent pleinement du droit consacré par la convention de tenir des réunions, notamment en formant les forces de police et de sécurité, les conseils municipaux et le pouvoir judiciaire;
- tenir compte des conclusions de la commission d'enquête et du processus national de conciliation volontaire, et mettre en place la campagne de sensibilisation prévue sur les codes de bonnes pratiques en pleine consultation avec les partenaires sociaux et avec l'assistance technique du BIT.

La commission a prié le gouvernement de soumettre un rapport détaillé sur les mesures prises et les progrès accomplis en ce qui concerne les recommandations susmentionnées, y compris toutes les informations en suspens demandées par la commission d'experts, d'ici au 1^{er} septembre 2024.

Gambie (ratification: 2000)

Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973

La commission a pris note des informations orales et écrites fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note avec préoccupation de la forte incidence du travail des enfants dans le pays et des nombreuses carences subsistant dans la législation.

Tenant compte de la discussion, la commission a prié instamment le gouvernement de prendre des mesures efficaces et assorties de délais pour:

- imposer dans les faits et dès que possible un enseignement obligatoire jusqu'à l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail de 14 ans;
- faire en sorte que la loi instaure un âge minimum d'admission à l'apprentissage d'au moins 14 ans à la fois dans l'économie formelle et l'économie informelle et que les types d'activités, le nombre d'heures et les conditions dans lesquelles des enfants de moins de 14 ans peuvent effectuer un travail léger figurent dans la révision de la loi sur les enfants et le projet de loi sur le travail;
- intensifier ses efforts pour s'assurer que les inspecteurs du travail reçoivent la formation et des ressources adéquates pour être à même de déceler les cas de travail des enfants;
- veiller à ce que les réglementations prévoyant des sanctions en cas d'infraction aux dispositions relatives à l'emploi d'enfants et d'adolescents soient effectivement appliquées;
- mettre en œuvre des politiques stratégiques destinées à s'attaquer aux causes profondes, aux facteurs de risques et au contexte socio-économique qui conduisent à l'exploitation des enfants ou en sont la conséquence; et
- continuer à collaborer avec le BIT en vue de mettre la législation et la pratique en conformité avec la convention.

La commission a prié le gouvernement de continuer à se prévaloir de l'assistance technique du BIT afin d'assurer une mise en application complète et accélérée de la convention en droit et dans la pratique.

La commission a en outre prié le gouvernement de fournir un rapport détaillé sur les mesures prises afin de mettre en pratique les recommandations qui précèdent avant le 1^{er} septembre 2024.

Géorgie (ratification: 1993)

Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a prié instamment le gouvernement de prendre des mesures efficaces, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, pour:

- modifier la loi sur le travail et la loi sur la fonction publique afin de donner pleinement effet, dans la législation, au principe de «l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale»;
- s'attaquer efficacement à la ségrégation horizontale et verticale qui persiste dans le pays, notamment par le biais d'une formation professionnelle ciblée, de quotas professionnels, d'incitations et d'activités de sensibilisation;

- réexaminer régulièrement les salaires dans les secteurs qui comptent un grand nombre de femmes;
- mettre en œuvre des mécanismes de contrôle et de détection efficaces;
- revoir les mécanismes de plainte existants pour garantir que les procédures sont facilement accessibles, efficaces et rapides;
- fournir des informations détaillées et complètes sur les efforts qu'il déploie en matière de formation et de sensibilisation du public au principe de la convention;
- recueillir et analyser régulièrement des données statistiques sur le nombre d'hommes et de femmes ayant un emploi, ventilées par secteur économique et par niveau professionnel; et
- communiquer à la commission d'experts toute information manquante demandée.

La commission a invité le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

Guinée (ratification: 1961)

Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a profondément déploré la détérioration des droits syndicaux dans le pays.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a instamment prié le gouvernement de prendre des mesures efficaces et assorties de délais, en consultation avec les représentants des travailleurs et des employeurs, pour:

- annuler les condamnations prononcées à l'encontre de Sekou Jamal Pendessa, secrétaire général du Syndicat des professionnels de la presse de Guinée (SPPG);
- veiller à ce qu'aucune sanction comportant du travail obligatoire, notamment dans le cadre d'une condamnation à une peine de prison, ne puisse être imposée aux personnes qui expriment certaines opinions politiques ou manifestent pacifiquement leur opposition idéologique à l'ordre établi, y compris dans le cadre de manifestations publiques pacifiques;
- prendre les mesures nécessaires, dont la révision des dispositions pertinentes du Code pénal et de la loi du 23 décembre 1991 portant charte des partis politiques en vue d'en limiter le champ d'application, afin de satisfaire aux prescriptions de l'article 1 a) de la convention; et
- fournir des informations sur: i) toute condamnation prononcée en vertu des dispositions susmentionnées, y compris sur les allégations d'actes ayant donné lieu à des condamnations et à des peines; et ii) sur les peines imposées pour avoir contrevenu à l'interdiction de manifestation sur la voie publique.

La commission a invité le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour régler les problèmes soulevés et à fournir les informations demandées avant le 1^{er} septembre 2024.

Japon (ratification: 1965)

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

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note de l'ancienneté de ce cas et des précédentes discussions devant la commission, la dernière en 2018.

Prenant en compte la discussion, la commission a prié le gouvernement d'envisager, conformément à la convention et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs:

- d'améliorer encore le statut et les conditions de travail des sapeurs-pompiers;
- d'indiquer les catégories d'agents pénitentiaires qui sont considérées comme faisant partie de la police, et donc exclues du droit de s'organiser, et celles qui ne le sont pas, et qui ont le droit de s'organiser;
- en ce qui concerne les agents de la fonction publique:
 - de veiller à ce que les procédures de l'Autorité nationale du personnel (NPA) garantissent des procédures de conciliation et d'arbitrage efficaces, impartiales et rapides;
 - de continuer à analyser minutieusement le système autonome de relations professionnelles, et rechercher des solutions aux divers obstacles qui l'entravent, conformément à la convention;
- de revoir la loi sur la fonction publique locale et toute autre législation connexe afin de veiller à ce que les travailleurs de la fonction publique locale jouissent des droits et garanties énoncés dans la convention.

La commission a prié le gouvernement de fournir à la commission d'experts, d'ici au 1^{er} septembre 2024, un rapport sur les progrès accomplis et les résultats obtenus en ce qui concerne tous les points susmentionnés.

Équateur (ratification: 1967)

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

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note de l'ancienneté de ce cas et des précédentes discussions devant la commission, la dernière en 2022. Dans ce contexte, elle s'est dite préoccupée par le fait que le gouvernement, à ce jour, n'a pas accepté de mission de contacts directs ni fait appel à l'assistance technique du BIT, comme la commission l'avait demandé précédemment.

La commission a déploré que le gouvernement n'ait pas enregistré de délégation tripartite à la Conférence, et a noté avec préoccupation le climat antisyndical général qui prévaut dans le

pays qui n'est pas propice au libre exercice et à la pleine jouissance des droits et libertés énoncés dans la convention.

Prenant en compte la discussion, la commission a prié instamment le gouvernement de l'Équateur de prendre des mesures efficaces et urgentes pour:

- prendre immédiatement et effectivement les mesures nécessaires pour établir la culpabilité et punir les auteurs du meurtre de M. Sandro Arteaga Quiroz;
- prévenir la violence liée à l'exercice d'activités légitimes des syndicats;
- veiller à ce que les syndicalistes puissent exercer leurs activités dans un climat exempt de violence, de harcèlement et d'intimidation, et dans le cadre d'un système qui garantit le respect effectif des libertés publiques et des droits à la liberté syndicale;
- veiller à ce que tous les travailleurs, sans distinction aucune, y compris les travailleurs indépendants et les travailleurs informels, aient le droit de constituer des syndicats de leur choix et de s'y affilier, en droit et dans la pratique;
- modifier, en pleine consultation avec les partenaires sociaux, les dispositions légales ci-après afin de les mettre en conformité avec la convention:
 - les articles 443, 449, 452 et 459 du Code du travail, qui exigent un nombre excessif de travailleurs pour établir des associations de travailleurs, et qui limitent la possibilité de constituer des syndicats par branche d'activité;
 - l'article 10 c) de l'arrêté ministériel no 0130 de 2013, qui fixe des délais obligatoires pour organiser des élections syndicales;
 - l'article 459 4) du Code du travail, qui impose d'avoir la nationalité équatorienne pour être éligible à une fonction syndicale;
 - l'article 459 3) du Code du travail, qui permet que la direction du comité d'entreprise soit composée de tout travailleur, affilié ou non à un syndicat;
 - l'article 11 de la loi organique de réforme, qui exclut certaines catégories de travailleurs du secteur public du droit de former des syndicats ou de s'y affilier;
 - les dispositions de la loi organique de réforme qui octroient des privilèges à la plupart des comités de fonctionnaires et prive toutes les autres organisations de la possibilité de défendre les intérêts de leurs membres;
 - le décret no 193 qui autorise la dissolution administrative de syndicats du service public.
- prendre toutes les mesures possibles pour enregistrer sans délai la Fédération nationale des travailleurs de l'éducation (UNE).

La commission a demandé au gouvernement de fournir à la commission d'experts des informations sur les progrès accomplis et les résultats obtenus sur tous les points susmentionnés, d'ici au 1^{er} septembre 2024.

La commission a invité le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour mettre en œuvre efficacement toutes les recommandations de la commission.

Kazakhstan (ratification: 2001)

Convention(n° 81) sur l'inspection du travail, 1947

Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note avec préoccupation des différentes questions liées au fonctionnement efficace du système d'inspection du travail dans le pays du fait de nombreuses restrictions aux pouvoirs des inspecteurs du travail, comme les autorisations préalables pour pouvoir mener une inspection, les limites du nombre de visites d'inspection pouvant être menées, les limites imposées aux mesures que les inspecteurs du travail peuvent prendre lorsqu'ils sont face à des conditions de travail dangereuses et les limites du champ de compétence de l'inspection du travail.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a instamment prié le gouvernement de prendre des mesures efficaces et assorties de délais pour:

- **recruter un nombre suffisant d'inspecteurs du travail et les doter des moyens matériels, financiers et opérationnels suffisants pour assurer le bon fonctionnement de l'inspection du travail;**
- **renforcer le rôle de l'inspection du travail en plaçant celle-ci sous la direction de l'organe exécutif central, comme l'a recommandé la commission d'experts en 2018;**
- **garantir que les inspecteurs du travail peuvent effectuer des visites d'inspection du travail aussi souvent et aussi soigneusement que nécessaire pour garantir l'application effective des dispositions légales, conformément aux conventions;**
- **modifier les articles 144 (3) et (4), 156 (2), 144 (13), 144-1, 144-2, 145, 146, 143 (3) et 151 du Code des entrepreneurs afin de garantir que les inspecteurs du travail sont habilités à effectuer des visites sur les lieux de travail sans avertissement préalable et à procéder à tout examen, test ou enquête qu'ils jugent nécessaire;**
- **indiquer si les inspecteurs sont désormais habilités à effectuer des visites d'inspection à toute heure du jour et de la nuit, suite à l'abrogation de l'article 197 du Code du travail et de l'article 147 (2) du Code des entrepreneurs, conformément à la convention;**
- **modifier l'article 141 du Code des entrepreneurs afin de garantir que les inspecteurs sont en mesure de procéder aux inspections du travail nécessaires pour assurer l'application effective, conformément aux conventions;**
- **réviser l'article 50 (12) de la loi sur la fonction publique et les articles 151 et 156 du Code des entrepreneurs afin de garantir que la portée des enquêtes effectuées par les inspecteurs du travail n'est pas limitée ou que ces enquêtes ne sont pas invalidées, et qu'aucune sanction n'est imposée aux inspecteurs du travail autorisés par la loi;**
- **modifier les articles 136, 144-1 et 144-2 du Code des entrepreneurs afin de garantir que les inspecteurs du travail sont habilités à prendre des mesures ayant force exécutoire immédiate et qu'ils sont en mesure d'engager des poursuites judiciaires sans avertissement préalable, le cas échéant;**

- garantir qu'aucun acte d'obstruction induite n'est commis à l'encontre d'inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions, notamment en modifiant l'article 12 du Code des entrepreneurs;
- garantir l'établissement et la publication d'un rapport annuel sur les activités des services d'inspection contenant tous les sujets énumérés à l'article 21 de la convention n° 81 et à l'article 27 de la convention n° 129, et le communiquer au BIT.

La commission a prié le gouvernement de rendre compte à la commission d'experts, d'ici au 1^{er} septembre 2024, des mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations de la commission et de communiquer toutes les informations manquantes demandées par la commission d'experts.

Mexique (ratification: 1952)

Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

Tout en saluant les propositions législatives portées par le gouvernement pour se mettre en conformité avec la convention, la commission a noté que ces réformes méritaient encore une analyse approfondie en vue de garantir le plein respect de la convention.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a demandé au gouvernement, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs:

- de mener une étude approfondie sur l'emploi et les salaires dans le pays, y compris sur les disparités salariales, en tenant compte de facteurs tels que les compétences, les responsabilités, les tâches et les conditions de travail, indépendamment du titre du poste et sans stéréotypes de genre;
- de donner pleinement expression en droit au principe de l'égalité de rémunération pour un «travail de valeur égale», comme consacré par la convention;
- d'œuvrer pour la mise en place de mécanismes de détection et de contrôle efficaces afin de garantir que le principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale est appliqué dans la pratique;
- de collecter des informations statistiques pour analyser de manière plus approfondie le respect de la convention dans la pratique et l'écart de rémunération entre femmes et hommes.

La commission a invité le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT en vue de garantir le plein respect des obligations qui lui incombent au titre de la convention, en droit et dans la pratique.

G. Adoption du rapport et remarques finales

188. Le rapport de la commission est adopté tel qu'amendé.

189. Membres travailleurs: L'adoption du rapport général vient ponctuer le travail de notre commission. Au cours de nos travaux nous avons eu des discussions franches, intenses, mais

fructueuses. Les conclusions que nous avons adoptées pour l'Étude d'ensemble et les cas individuels en témoignent. Nous souhaitons par ailleurs revenir sur certains sujets que nous avons eu l'occasion d'aborder durant nos échanges.

190. Les membres travailleurs apprécient toujours leurs échanges avec la commission d'experts mais, comme nous avons pris l'habitude de le rappeler, cela ne peut pas devenir un forum pour mettre la commission d'experts sur la sellette. Un dialogue constructif entre les organes de contrôle doit obéir à certaines conditions. Parmi celles-ci figure en premier lieu le respect de l'indépendance et de l'autonomie de chacun des organes. La commission d'experts a la liberté de choisir les modalités du dialogue qu'elle entretient avec les gouvernements tant qu'elle reste dans le cadre de son mandat. Les membres travailleurs constatent que tel est le cas.
191. Par ailleurs, nous devons souligner la spécificité de la commission d'experts et de notre commission. Notre commission a pour objectif de tirer les conséquences des observations faites par la commission d'experts. Elle se livre à une discussion de nature politique avant d'aboutir à des conclusions consensuelles. Ces échanges peuvent, au gré des circonstances, refléter des convergences, mais parfois aussi des divergences. C'est pour cette raison que le travail de la commission d'experts est essentiel à nos travaux. Il nous permet d'avoir une analyse technique et objective qui constitue un repère essentiel à nos débats.
192. Nous notons également que certains ont reproché à la commission d'experts d'avoir pris trop de liberté en émettant des commentaires généraux sur certaines thématiques, comme le respect des normes dans les chaînes d'approvisionnement. Nous considérons au contraire que c'est le rôle de la commission d'experts d'attirer l'attention sur des sujets qui leur paraissent dignes d'intérêt. Il est très utile que les mandants aient une vue d'ensemble sur certains sujets que la commission d'experts rencontre de manière récurrente dans l'exécution de son mandat.
193. Les membres employeurs ont également suggéré que la commission d'experts s'abstienne d'émettre certaines interprétations. D'un côté, les interprétations de la commission d'experts sont en principe acceptées, mais dès que cela va à l'encontre des vues des membres employeurs, ceux-ci demandent à la commission d'experts de revoir ses appréciations. Il s'agit là d'une contradiction flagrante. La crédibilité du système de contrôle ne peut pas tolérer ce genre d'ambiguïté.
194. Revenons à présent sur notre échange concernant les entreprises durables. Les membres travailleurs tiennent à réaffirmer que les entreprises sont un moyen important pour promouvoir le travail décent. Il en résulte que, comme tout moyen, il doit servir une finalité et ne pas revendiquer d'être placé sur un pied d'égalité avec la fin poursuivie. La finalité de l'OIT est la protection des droits des travailleurs et l'amélioration de leurs conditions de vie. Les membres travailleurs ne tirent pas cette conviction de ce que l'un ou l'autre organe de contrôle peut dire. Elle provient simplement du mandat de cette Organisation et du contenu des normes élaborées en son sein. Exiger que les besoins des entreprises doivent aussi faire l'objet d'une attention de la part de la commission d'experts revient à leur demander de faire un saut dans l'inconnu. C'est aussi lui demander de s'acquitter d'une tâche qui ne lui revient pas puisque la prise en compte éventuelle de ces éléments se fait au moment de l'adoption de la norme et non pas au stade du contrôle. La mission de la commission d'experts n'a pas pour mandat d'être agréable ou de faire plaisir à un des mandants. Elle n'a pas non plus de gage à donner à l'un ou l'autre groupe, mais doit continuer à s'acquitter de sa tâche de manière consciencieuse et impartiale.
195. Ces débats ne doivent pas nous empêcher de voir les points qui font largement consensus au sein de notre commission. Les membres travailleurs ont par exemple noté avec beaucoup de satisfaction les déclarations des membres employeurs quant à leur attachement à la liberté

syndicale. L'autonomie et l'indépendance des organisations représentant les employeurs et les travailleurs sont la pierre angulaire du tripartisme. Dans son intervention devant notre commission, la représentante de la commission d'experts n'a pas dit autre chose en soulignant le caractère primordial de cette liberté. Nous avons la responsabilité de construire sur ce constat commun. Plus largement, nous tenons à rappeler notre proposition faite durant la discussion générale. Il serait utile que nos prochains échanges avec la commission d'experts soient basés sur des thématiques qui font consensus entre nos commissions respectives et que nous examinions ensemble comment donner suite à nos constats communs. Enfin, nous remercions le Bureau pour sa réaction quant à notre proposition de donner davantage de visibilité au travail de suivi des conclusions et sommes disposés à poursuivre le dialogue à ce propos. Il s'agit là d'un nouveau champ qui permet de voir nos travaux sous un autre angle.

- 196.** Nous ne saurions rendre la parole avant d'avoir exprimé quelques marques de gratitude. Les membres travailleurs adressent leurs plus sincères remerciements: au président de notre commission qui a mené les travaux avec délicatesse; au rapporteur pour son travail consciencieux; à l'ensemble du secrétariat pour son immense contribution, plus particulièrement la représentante du Secrétaire général, M^{me} Corinne Vargha, et ses adjoints, M^{me} Karen Curtis et M. Horacio Guido; les interprètes et la régie; les délégués qui ont contribué à nos discussions, pour leurs apports; et mon interlocuteur employeur, M. Moyane, qui en dépit des difficultés a tendu la main pour le dialogue. Nous remercions bien sûr les membres de notre groupe pour leur participation active et leur solidarité, en particulier celles et ceux qui ont accepté d'assumer le rôle de porte-parole dans l'examen de certains cas. Nous tenons ici à mentionner: Paola, Marta, Nina, Mikyung, Tjalling, Stephen, Clare, Alejandra, Amal et Jocelyne. Finalement, nous remercions tous nos collaborateurs directs, ceux de la Confédération syndicale internationale (CSI), ainsi que ceux du Bureau de l'OIT pour les activités des travailleurs (ACTRAV) pour leur soutien.
- 197. Membres employeurs:** Les employeurs approuvent le rapport de la commission et recommandent son adoption. Nous sommes heureux que la commission ait pu conclure ses travaux avec succès dans les délais, grâce à la discipline et à la coopération de tous les délégués. Nous remercions en particulier notre président qui a su gérer notre temps de manière efficace. La commission a une fois de plus fourni la preuve de sa capacité à mener un dialogue tripartite axé sur les résultats et à adopter des conclusions pour tous les cas soumis à la discussion. S'agissant de la discussion des 24 cas individuels et de la séance spéciale, les membres employeurs se félicitent de constater que la plupart des gouvernements se sont engagés de manière constructive dans le processus et ont manifesté une volonté d'échanger avec le Bureau afin de s'employer à résoudre les problèmes d'application discutés au sein de la commission.
- 198.** Pour commencer, les membres employeurs voudraient revenir sur un point mis en exergue au début de la session de la commission à propos des cas portant sur la convention n° 87. Nous sommes convaincus que, pour respecter et protéger l'intégrité des débats devant la Cour internationale de Justice, la commission d'experts aurait dû suspendre ses recommandations sur le droit de grève de telle sorte que cette question puisse être exclue de nos débats. Nous regrettons que ce ne fut pas le cas.
- 199.** En outre, nous appelons une fois encore la commission d'experts à prendre dûment en considération les besoins des entreprises durables dans ses évaluations de la conformité afin de garantir le caractère pondéré et la recevabilité de ses recommandations. Cet élément important, mis en avant dans la Déclaration du centenaire de l'OIT, doit être dûment pris en considération dans la promotion, l'application et le contrôle des normes de l'OIT. La persistance de la conviction de certains membres de cette enceinte suivant laquelle l'OIT n'existe que pour

protéger les travailleurs est regrettable. Il ne pourrait y avoir de droits des travailleurs à protéger en l'absence d'entreprises durables qui créent des emplois pour eux.

- 200.** Nous aimerions profiter de cette occasion pour encourager les membres de la commission, la commission d'experts et le Bureau à continuer de coopérer afin d'améliorer la transparence, l'efficacité, la pondération, la pertinence et la gouvernance tripartite du système de contrôle des normes de l'OIT de bonne foi et dans un esprit constructif. Permettez-nous de formuler quelques propositions à cet égard.
- 201.** Premièrement, la transparence: s'agissant du choix des cas de double note de bas de page, les employeurs apprécieraient davantage de transparence dans la sélection des critères retenus pour chaque cas par la commission d'experts afin d'aboutir à ce choix. Nous souhaiterions plus particulièrement que la commission d'experts précise davantage les raisons pour lesquelles un cas est assorti d'une double note de bas de page et qu'elle reprenne ce raisonnement dans son rapport général. Outre le gain de transparence, cela garantirait aussi le respect scrupuleux de critères objectifs et la cohérence dans leur application. La liste devrait respecter un équilibre entre conventions fondamentales et conventions techniques, dans la représentation géographique et le degré de développement du pays.
- 202.** Deuxièmement, les cas de progrès: s'agissant de la liste des cas, les employeurs tiennent à souligner une fois encore combien il est important de mentionner les cas de progrès aux côtés des cas de violations des conventions. Malheureusement, aucun cas individuel de progrès n'était présent à cette session. Nous pensons que la liste finale des cas ne doit pas devenir ou être perçue comme une «liste noire» sur laquelle les gouvernements craignent de figurer. Cela ne correspond pas à la logique de l'action de la commission. Comme nous l'avons déjà souligné dès l'ouverture de la session, la commission n'est pas un tribunal devant lequel des gouvernements sont condamnés pour leurs manquements envers les conventions et les obligations qu'elles renferment, mais plutôt un forum favorisant un dialogue tripartite constructif dont le but est de trouver la meilleure manière d'aller de l'avant et de remplir les engagements auxquels les gouvernements ont souscrit en ratifiant les conventions de l'OIT. Nous pensons que le fait d'accorder davantage d'attention aux cas de progrès donnerait à la commission une occasion importante de faire la démonstration des bonnes pratiques des États Membres de l'OIT dans l'application des normes internationales du travail et de mettre en avant, sur une base tripartite, les efforts couronnés de succès des gouvernements pour améliorer leur respect des conventions ratifiées. Ce point est particulièrement important pour les membres employeurs et nous recommandons d'ajouter les cas de progrès, et même d'étendre leur part dans la liste restreinte des cas.
- 203.** Troisièmement, en ce qui concerne la discussion des cas individuels, nous voudrions souligner deux points: i) les membres employeurs notent avec regret qu'au cours de la discussion, il y a eu plusieurs remarques qualifiant, sur un ton accusateur, certains cas de «cas des employeurs» ou de «cas des travailleurs». Nous tenons à préciser que ces remarques ne sont pas utiles à notre discussion et qu'elles devraient être évitées à l'avenir. La liste finale traduit le consensus auquel sont parvenus les membres travailleurs et employeurs, et représente le résultat des négociations qui ont eu lieu entre eux. La raison pour laquelle un cas est discuté en session est que les deux groupes considèrent qu'il mérite une discussion tripartite; ii) les membres employeurs observent que plusieurs interventions au cours de la discussion des cas individuels, notamment de la part de certaines organisations non gouvernementales, n'entraient pas dans le cadre des thèmes et des questions soulevées par le cas. Compte tenu du temps limité dont nous disposons pendant les deux semaines de la commission pour examiner les 24 cas, nous estimons qu'il est essentiel de centrer la discussion sur les questions en jeu dans chaque cas, en évitant les discussions sur des questions sans rapport avec le sujet.

- 204.** Sur la crédibilité des travaux de la commission et des normes de l'OIT: nous estimons que nos conclusions doivent refléter de manière équitable la gravité des cas examinés. C'est un point sur lequel les membres travailleurs et employeurs doivent continuer à collaborer afin d'en préciser les contours. C'est important pour la crédibilité de notre commission et pour l'impact que nous entendons avoir grâce à cette dernière. En outre, nous rappelons la déclaration conjointe de 2015 du groupe des travailleurs et du groupe des employeurs, selon laquelle la commission «devrait adopter des conclusions brèves, claires et simples. Ce que l'on attend des gouvernements en vue d'une meilleure application des conventions ratifiées devrait être clair et sans ambiguïté. Les conclusions pourraient également refléter les mesures concrètes convenues avec les gouvernements pour résoudre les questions relatives à l'application des normes. Ces conclusions devraient être l'expression de recommandations consensuelles. En l'absence de consensus, aucune conclusion ne sera adoptée. Les points de vue divergents peuvent être reflétés dans le compte rendu des travaux [de la Commission]». À cet égard, il convient d'éviter tout long commentaire et toute simple répétition des observations de la commission d'experts et de se concentrer sur les actions concrètes attendues du gouvernement concerné.
- 205.** Sur le suivi des conclusions de la commission: nous voudrions souligner l'importance du suivi des conclusions de la commission. Les conclusions représentent un consensus tripartite sur les questions relatives à l'application des normes et, partant, définissent, et limitent, le mandat de l'assistance technique du Bureau et des missions de suivi. Dans cet esprit, les spécialistes du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) devraient systématiquement être associés à ces actions de suivi afin d'aider les organisations d'employeurs et de travailleurs des pays concernés à contribuer au règlement des problèmes d'application d'une manière qui tienne compte de leurs besoins. Les rapports sur l'assistance technique fournie et les missions entreprises devraient être disponibles en ligne dans un délai raisonnable.
- 206.** Sur le rôle du Bureau: on ne soulignera jamais assez le rôle clé que joue le Bureau en aidant les pays à mieux respecter leurs obligations en matière de normes. Nous sommes convaincus qu'il continuera à le faire de manière équilibrée et réaliste, en consultation avec l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la CSI en tant que secrétariats des employeurs et des travailleurs.
- 207.** Nous sommes convaincus que ces propositions pourraient encore améliorer la pertinence et l'acceptation du contrôle régulier des normes de l'OIT. Nous attendons avec intérêt de discuter de ces propositions plus en détail lors des prochaines consultations informelles sur les méthodes de travail de la commission. En conclusion, les membres employeurs notent avec satisfaction la façon globalement constructive dont s'est déroulée cette année la session. Les discussions se sont déroulées dans le respect des délais impartis dans la plupart des cas, un consensus a été atteint dans la mesure du possible et les désaccords, lorsqu'ils existaient, ont été soulignés avec respect.
- 208.** Nous voudrions conclure en remerciant le Département des normes internationales du travail d'avoir facilité cette session. Nous tenons également à remercier tout particulièrement notre président pour sa conduite impartiale des réunions de la commission et pour la grande efficacité avec laquelle il a géré le temps alloué. Nous souhaitons également remercier les membres employeurs, en particulier Paul Noll, Annick Hellebuyck, Fernando Yllanes, Paul Mackay, Laura Gimenez, Guido Ricci, Michael Congiu, Juliana Manrique, Jackie VanDerMeulen et Tala Khoury pour leur appui et leur aide lors de la rédaction et de la présentation de nos points de vue sur les cas individuels et l'Étude d'ensemble. Nous remercions Rita Yip, Altea Rossi et Emilie Villet de l'OIE, ainsi que Christian Hess, Maria Angeles Palmi Reig et Andres

Yuren de l'ACT/EMP pour leur soutien inestimable. Enfin, nous remercions le vice-président des travailleurs, Marc Leemans, et son équipe, ainsi que les représentants des gouvernements qui ont participé activement aux travaux de la commission afin de garantir que nos discussions soient constructives et productives.

- 209. Membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses États membres:** La Bosnie-Herzégovine, la Macédoine du Nord et le Monténégro, pays candidats, et l'Islande, pays de l'AELA et membre de l'EEE, souscrivent à cette déclaration. Nous voudrions commencer par remercier chaleureusement le président de la commission pour l'efficacité avec laquelle il a mené nos discussions et sa très bonne gestion du temps. Nous remercions également chaleureusement les vice-présidents et le rapporteur pour leur esprit constructif, leurs contributions et leur efficacité. Enfin, nous tenons à remercier le Bureau pour son appui dévoué et ses conseils tout au long des séances
- 210.** Nous nous félicitons des discussions qui ont eu lieu, ainsi que de l'approche constructive des mandants et de l'engagement dont ils ont fait preuve. Toutefois, nous regrettons vivement que cette année, toutes les décisions n'aient pas pu être adoptées par consensus, ce qui va à l'encontre de la pratique établie de longue date de notre commission. Néanmoins, nous sommes satisfaits d'être parvenus à des conclusions concrètes qui fourniront des orientations sur la voie à suivre pour mettre en œuvre efficacement les normes internationales du travail, en droit et dans la pratique.
- 211.** Nous sommes fermement convaincus de l'importance fondamentale des normes internationales du travail, de leur ratification et du contrôle efficace, indépendant et faisant autorité de leur application. Nous pensons que les droits humains, y compris les normes internationales du travail, sont essentiels pour les relations entre les peuples et les nations.
- 212.** La commission est une pièce maîtresse du système de contrôle de l'OIT et incarne les valeurs fondamentales de l'Organisation, s'appuyant sur le dialogue social et le tripartisme. Elle permet à tous les mandants d'examiner l'application des conventions de l'OIT d'une manière constructive, respectueuse et tripartite.
- 213.** Nous apprécions grandement l'analyse et l'expertise de la commission d'experts qui offrent une base solide aux travaux de la commission. Nous accordons de l'importance, de même que toute notre confiance aux orientations de la commission d'experts qui contribuent à la mise en œuvre des normes internationales du travail. Nous rappelons notre profond attachement à l'indépendance, à l'objectivité et à l'impartialité de la commission d'experts. Nous nous réjouissons grandement que la commission d'experts continue d'approfondir sa coopération avec les organes des Nations Unies créés en vertu d'instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme en vue d'améliorer la réalisation effective des droits humains, dont les droits au travail. «Réaliser les droits au travail en tant que droits humains» est l'une des priorités de la Coalition mondiale pour la justice sociale, une initiative que l'UE et ses États membres soutiennent résolument. Dans le cadre du plan d'action de l'UE en faveur des droits de l'homme et de la démocratie, nous mettons également davantage l'accent sur les droits humains, y compris les droits au travail.
- 214.** Nous attachons une grande importance à l'Étude d'ensemble de la commission d'experts. Elle nous aide à analyser les obstacles à l'application des normes et à identifier des moyens de les surmonter. Les systèmes d'administration et d'inspection du travail ont été confrontés à de grandes difficultés lors des récentes crises économiques et de la pandémie de COVID-19, et nous nous félicitons de la publication opportune de l'Étude d'ensemble sur ce thème et de ses recommandations en vue d'améliorer la situation.

- 215.** Nous nous réjouissons que les conclusions de la commission soient davantage orientées vers l'action. Elles fournissent des orientations aux mandants et favorisent l'engagement des États Membres de l'OIT. Nous encourageons les États Membres concernés à se conformer autant que possible aux conclusions, le cas échéant, en sollicitant l'assistance technique du BIT qui peut aussi inclure des missions. Nous continuerons à soutenir pleinement et à renforcer le système de contrôle de l'OIT. Nous restons convaincus qu'il s'agit de l'un des exemples les plus complets et précieux d'un ordre multilatéral fondé sur des règles. Nous nous réjouissons d'un engagement constructif avec le Bureau et les mandants tripartites pour assurer le suivi des conclusions de la commission.
- 216. Président:** Avant de conclure les travaux de notre commission, permettez-moi de vous livrer quelques réflexions personnelles sur l'incroyable périple que nous avons effectué ensemble. Lorsque nous avons embarqué pour notre mission, lundi 3 juin, l'horizon était empli de difficultés complexes dans différentes régions du monde. Le jour où nous avons levé l'ancre, j'ai réalisé que cette traversée n'irait pas sans remous et que nous aurions à naviguer dans les eaux parfois troubles des points de vue divergents.
- 217.** La tâche à laquelle nous mettons un point final aujourd'hui, et que nous avons accompli sans relâche, je dis bien sans relâche, ces dix derniers jours, nous permet de nous souvenir, une fois de plus, de l'objectif qui donne du sens à nos actions. Certaines de nos discussions ont peut-être été plus techniques, mais leur objectif n'a jamais varié. Notre périple ensemble montre bien le caractère unique et l'importance critique du système de contrôle de l'OIT et de la commission, qui en fait partie, pour parvenir à mobiliser et à aider les États Membres à honorer leurs obligations internationales afin d'améliorer la vie au travail des gens ordinaires dans le monde entier. L'exemple de mon pays que je vous ai donné dans ma déclaration d'ouverture, il y a deux semaines, en est la parfaite illustration.
- 218.** Comme nous le savons tous bien, la structure tripartite unique de l'OIT a été fondée sur le dialogue social. Je regrette donc que, malgré la pratique bien établie de la commission consistant à prendre ses décisions par consensus et les tentatives répétées des vice-présidents et de moi-même pour parvenir à la convergence et à la souplesse, toutes les conclusions n'aient pu être adoptées par consensus. Je salue néanmoins le fait que les conclusions de cette année sont une fois de plus axées sur l'action, ambitieuses et réalisables. L'un des plus grands plaisirs que je retire de l'exercice de ce rôle est la compréhension approfondie de l'OIT et de sa structure tripartite. J'ai pu apprendre à connaître les autres mandants, les travailleurs et les employeurs, ainsi que mes homologues délégués gouvernementaux de différentes régions. Je dirais que cet environnement particulier à l'OIT est celui d'une famille, dans laquelle les membres peuvent avoir des points de vue ou des avis différents mais s'engagent à travailler dur ensemble et à se soutenir. C'est une expérience qui m'accompagnera jusqu'à la fin de ma carrière.
- 219.** Chacune et chacun d'entre vous a joué un rôle crucial en tant que membre de cet équipage. Par conséquent, avant de clore nos travaux, je tiens à exprimer ma gratitude à l'ensemble des membres de la commission pour leur participation constructive et engagée aux travaux de la commission. Je remercie tout particulièrement le groupe gouvernemental qui m'a nommé à la barre et qui m'a apporté son soutien tout au long de ce périple. Je remercie également sincèrement les vice-présidents, M. Marc Leemans, des membres travailleurs, et M. Kaizer Moyane, des membres employeurs, pour leur énergie et leur professionnalisme dans l'exercice de leur tâche. Je remercie également les membres de leur groupe qui en ont été les porte-paroles pour leur esprit et leur apport constructifs. Je vous remercie d'avoir pris la parole au nom de celles et ceux qui ne peuvent se faire entendre. Permettez-moi également de remercier

M. Abdelkrim Siyoucef, rapporteur de la commission, pour son concours et son chaleureux soutien pendant toutes les séances.

- 220.** Je tiens à exprimer ma gratitude et mes remerciements les plus vifs aux interprètes et aux traducteurs sans qui nous ne pourrions pas nous comprendre, ainsi qu'aux opérateurs et aux pourvoyeurs de l'appui technique ici, dans la salle, et au sixième étage, qui ont empêché notre bateau de dériver. Je tiens à vous remercier pour votre dur labeur en coulisses. Je tiens à remercier ma délégation pour son indéfectible soutien et pour tout le travail accompli pendant cette Conférence internationale du Travail, afin que je puisse me consacrer entièrement à la conduite des travaux de la commission. Je remercie tout particulièrement M^{me} Joanna Žeber, rapporteure de la commission l'année dernière et *spiritus movens* de la présidence de cette année. Son soutien et ses conseils m'ont été précieux. Enfin, le Bureau international du Travail, en particulier le Département des normes internationales, a été notre phare tout au long de notre périple. Je tiens à exprimer particulièrement ma gratitude au Bureau pour son travail, son grand appui et ses orientations tout au long de ces deux semaines, ainsi que bien en amont des travaux de notre commission. Je tiens à vous assurer que, et je l'ai vu de mes propres yeux pendant les travaux de notre commission, le Département des normes internationales – M^{me} Rosinda Silva et M. Carlos Magalhaes, sous l'habile direction de la directrice du département, M^{me} Corinne Vargha –, met tout son savoir-faire au service de la commission afin qu'elle puisse assumer son rôle central dans le cadre constitutionnel de l'OIT.
- 221.** Je ressens un profond sentiment de fierté et de réussite quand je regarde le travail accompli. J'espère que ce labeur, tous vos efforts et tout votre travail continueront de servir la dignité du travail humain et le véritable progrès de l'humanité. Ensemble, nous avons navigué en eaux troubles et sommes arrivés à bon port.

Genève, le 13 juin 2024

(Signé) M. Łukasz Różycki
Président

M. Abdelkrim Siyoucef
Rapporteur

Annexe I

Conférence internationale du Travail

112^e session, Genève, 2024

► CAN/D.1

Commission de l'application des normes

Date: 3 mai 2024

► Travaux de la commission

I. Travaux de la commission

1. Le présent document contient des informations sur la manière dont la Commission de l'application des normes (la commission) effectue ses travaux. Il est soumis pour adoption à la commission lorsqu'elle commence ses travaux à chaque session de la Conférence ¹. Il reflète les résultats des discussions et des consultations tripartites informelles qui ont eu lieu, depuis 2002, concernant les méthodes de travail de la commission, y compris sur les questions suivantes: l'élaboration de la liste des cas individuels devant être discutés par la commission, la préparation et l'adoption des conclusions relatives aux cas individuels, la gestion du temps et le respect des règles parlementaires de la bienséance.
2. Ce document tient compte des résultats des dernières consultations tripartites informelles sur les méthodes de travail de la commission qui ont eu lieu le 25 mars 2024. Ces consultations ont permis de confirmer les décisions de 2023 visant à reprendre certains des ajustements qui avaient été mis en place pour répondre aux circonstances exceptionnelles de la pandémie de COVID-19 et qui ont été considérés comme contribuant au bon déroulement des travaux de la commission.

II. Mandat et composition de la commission, procédure de vote et rapport à la Conférence

3. Conformément à son mandat défini par l'article 10, paragraphe 1, du Règlement de la Conférence, la commission est chargée d'examiner:
 - a) le respect par les Membres de leurs obligations de communiquer des informations et des rapports en vertu des articles 19, 22, 23 et 35 de la Constitution;

¹ Depuis 2010, ce document est annexé au rapport général de la commission.

- b) les cas individuels relatifs aux mesures prises par les Membres pour donner effet aux conventions auxquelles ils sont parties;
 - c) la législation et la pratique des Membres relatives à des conventions auxquelles ils ne sont pas parties et à des recommandations choisies par le Conseil d'administration (étude d'ensemble).
4. Conformément à l'article 10, paragraphe 2, du Règlement, la commission examine en outre des rapports transmis par le Conseil d'administration à la Conférence en vue de leur examen par la commission.
 5. Conformément à l'article 10, paragraphe 3, du Règlement, aucune résolution ne peut être soumise à la Commission de l'application des normes au titre de l'article 41.
 6. Conformément à l'article 10, paragraphe 4, du Règlement, la commission présente un rapport à la Conférence. Depuis 2007, en réponse aux souhaits exprimés par les mandants de l'OIT, le rapport de la commission est publié à la fois dans le *Compte rendu des travaux de la Conférence* et dans une publication séparée, afin d'améliorer la visibilité des travaux de la commission.
 7. Les questions relatives à la composition de la commission, au droit de participer à ses travaux et à la procédure de vote sont régies par le règlement des commissions de la Conférence figurant à la Partie 4 du Règlement de la Conférence.
 8. Chaque année, la commission procède à l'élection de son bureau: présidence, vice-présidence et rapporteur(e).

III. Documents de travail

A. Rapport de la commission d'experts

9. Le document de travail de base de la commission est le rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (rapport III (parties A et B)), qui est imprimé en deux volumes.
10. Le rapport III (partie A) comporte le rapport général de la commission d'experts (première partie) ainsi que les observations de la commission concernant l'envoi des rapports, l'application des conventions ratifiées et l'obligation de soumettre les conventions et recommandations aux autorités compétentes des États Membres (deuxième partie). Au début du rapport figure un index des commentaires par convention et par pays. Outre les observations contenues dans son rapport, la commission d'experts a formulé, comme les années précédentes, des demandes directes qui sont adressées en son nom, par le Bureau, aux gouvernements concernés ².
11. Le rapport III (partie B) contient l'étude d'ensemble établie par la commission d'experts sur un groupe de conventions et recommandations décidé par le Conseil d'administration.

B. Résumés des rapports

12. À sa 267^e session (novembre 1996), le Conseil d'administration a approuvé de nouvelles mesures de rationalisation et de simplification des dispositions concernant la présentation par

² Voir le [paragraphe 102](#) du rapport général de la commission d'experts, Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (partie A), Conférence internationale du Travail, 112^e session, 2024. Une liste des demandes directes figure à l'annexe VII du rapport.

le Directeur général à la Conférence de résumés des rapports fournis par les gouvernements au titre des articles 19, 22 et 35 de la Constitution³. Les personnes désirant consulter les rapports ou en obtenir des copies peuvent s'adresser au secrétariat de la commission.

C. Autres informations

- 13.** Au cours des travaux de la commission, le secrétariat établit des documents (désignés par l'appellation «documents D») qui sont mis à disposition⁴ sur la [page Web](#) de la commission et concernent:
- a) les informations sur les rapports et informations parvenus au Bureau international du Travail depuis la dernière réunion de la commission d'experts. Sur la base de ces informations, est établie la liste des gouvernements invités à fournir des informations à la Commission de la Conférence suite à des manquements graves à leurs obligations de faire rapport ou à d'autres obligations liées aux normes⁵;
 - b) les informations écrites fournies par les gouvernements à la Commission de la Conférence en réponse aux observations de la commission d'experts lorsque ces gouvernements figurent sur la liste préliminaire des cas ou sur la liste des cas individuels adoptée par la Commission de la Conférence⁶;
 - c) les informations écrites fournies par les gouvernements qui ont été invités à fournir des informations sur les cas de manquements graves aux obligations de faire rapport ou à d'autres obligations liées aux normes pendant des périodes déterminées⁷;
 - d) les informations écrites fournies par les délégués pour la discussion générale⁸.

IV. Discussion générale

- 14.** Conformément à sa pratique habituelle, la commission commencera ses travaux par un examen de ses méthodes de travail sur la base du présent document. Elle engagera ensuite une discussion sur les questions générales se rapportant à l'application des conventions et des recommandations et sur la manière dont les États Membres s'acquittent de leurs obligations normatives en vertu de la Constitution de l'OIT, essentiellement fondée sur le rapport général de la commission d'experts.
- 15.** Lors des consultations tripartites informelles de mars 2024, il a été décidé de maintenir la pratique visant à permettre aux délégués de présenter également des informations écrites. Les informations reçues avant la séance concernée seront publiées au plus vite, dans la mesure du possible traduites dans les trois langues, et intégrées dans le rapport final de la commission⁹. Il a également été décidé que, pour orienter les orateurs, les limites de temps de parole pourraient être suggérées et qu'elles se baseraient sur celles fixées pour la discussion de l'étude d'ensemble.

³ Voir le rapport de la commission d'experts, rapport III (partie A), annexes I, II, IV, V et VI; et rapport III (partie B), annexe II.

⁴ Les documents D seront uniquement disponibles en ligne sur la page Web de la commission.

⁵ Voir ci-dessous la partie V.

⁶ Voir ci-dessous la partie VI (soumission d'informations).

⁷ Voir ci-dessous la partie V.

⁸ Voir ci-dessous la partie IV.

⁹ Le rapport de la commission fera la distinction entre les informations écrites et les informations partagées oralement.

16. La commission poursuivra ses travaux par une discussion de l'Étude d'ensemble intitulée *L'administration du travail dans un monde en mutation*. Cette étude porte sur la convention (n° 150) et la recommandation (n° 158) sur l'administration du travail, 1978 ¹⁰.
17. Les consultations tripartites informelles de mars 2024 ont confirmé le temps alloué à la discussion de l'étude d'ensemble, qui ne devrait pas dépasser quatre heures, ainsi que l'augmentation des temps de parole pour les observations initiales des porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs ainsi que pour les groupes gouvernementaux ¹¹.

V. Cas de manquements graves aux obligations de faire rapport et à d'autres obligations liées aux normes

18. Les gouvernements sont invités à fournir des informations sur les cas de manquements graves aux obligations de faire rapport ou à d'autres obligations liées aux normes pendant des périodes déterminées. Ces cas sont traités au cours d'une séance de la commission spécialement prévue à cet effet. Les gouvernements qui soumettent les informations ou les rapports demandés avant cette séance ne seront pas appelés à se présenter devant la commission. Les discussions de la commission, y compris toutes explications de difficultés fournies par les gouvernements concernés, et les conclusions de la commission adoptées pour chacun des critères énoncés ci-dessous, sont reflétées dans le rapport de la commission.
19. Les consultations tripartites informelles de mars 2024 ont maintenu la possibilité pour les gouvernements concernés de communiquer des informations écrites sur ces manquements une semaine avant la date de la séance spéciale, soit **le mardi 28 mai 2024**. Ces informations seront publiées dans les trois langues avant la séance.
20. Lors de la séance, les gouvernements concernés pourront, s'ils le souhaitent, présenter des informations concernant des faits nouveaux, et les porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs présenteront leurs remarques à ce sujet.
21. Il y a lieu de rappeler que la commission détermine les cas de manquements graves en fonction des critères suivants ¹²:
 - aucun rapport sur les conventions ratifiées n'a été fourni au cours des deux dernières années ou plus;
 - les premiers rapports sur des conventions ratifiées n'ont pas été fournis depuis au moins deux ans;
 - aucun rapport demandé au titre de l'article 19, paragraphes 5, 6 et 7, de la Constitution sur des conventions non ratifiées ou des recommandations n'a été fourni au cours des cinq dernières années;

¹⁰ Il convient de rappeler que le sujet des études d'ensemble a été aligné sur les objectifs stratégiques qui sont examinés dans le cadre des discussions récurrentes en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022.

¹¹ Voir ci-dessous la partie IX

¹² Ces critères ont été examinés pour la dernière fois par la commission en 1980 (voir *Compte rendu provisoire*, n° 37, Conférence internationale du Travail, 66^e session (1980), paragr. 30).

- il n'a été fourni aucune information indiquant que des mesures ont été prises en vue de la soumission aux autorités compétentes des instruments adoptés lors des sept dernières sessions de la Conférence en application de l'article 19 de la Constitution ¹³;
 - il n'a pas été reçu d'informations concernant la totalité ou la majorité des observations ou des demandes directes formulées par la commission d'experts, au sujet desquelles une réponse avait été demandée pour la période considérée;
 - le gouvernement n'a pas, au cours des trois dernières années, indiqué les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles, conformément à l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution, ont été communiquées copies des rapports et informations adressés au Bureau.
- 22.** À ses 88^e et 89^e sessions (2017 et 2018), la commission d'experts a décidé d'instituer une nouvelle pratique consistant à lancer des «appels urgents» sur des cas correspondant à certains critères de manquements graves aux obligations d'envoyer des rapports ¹⁴. Il s'agit également d'attirer l'attention de la Commission de la Conférence sur ces cas afin que les gouvernements puissent être invités à se présenter devant celle-ci. Ainsi, à sa session de novembre-décembre 2023, la commission d'experts a adressé des appels urgents à 11 pays qui n'avaient pas envoyé les rapports demandés depuis trois ans ou plus ¹⁵. Les pays auxquels des appels urgents ont été adressés seront invités à fournir des informations à la commission lors de l'examen des cas de manquements graves aux obligations de faire rapport.

VI. Cas individuels

- 23.** La commission examine un certain nombre de cas relatifs à l'application des conventions ratifiées. Ces cas dits «cas individuels» sont sélectionnés sur la base des observations publiées dans le rapport de la commission d'experts.

Liste préliminaire

- 24.** Depuis 2006, une liste préliminaire des cas individuels concernant l'application des conventions ratifiées qui pourraient être examinés par la commission est préalablement envoyée aux gouvernements. Depuis 2015, cette liste est mise à disposition trente jours avant l'ouverture de la session de la Conférence internationale du Travail. La liste préliminaire répond au souhait des gouvernements d'être informés le plus tôt possible afin d'être en mesure de mieux se préparer à une éventuelle intervention devant la commission. Cette liste ne doit en aucun cas être considérée comme définitive, dans la mesure où l'adoption de la liste finale est une prérogative exclusive de la Commission de la Conférence. Lors des consultations tripartites informelles de mars 2019, il a été décidé de donner l'opportunité aux gouvernements apparaissant sur la liste préliminaire des cas de fournir, s'ils le souhaitent, des informations écrites à la commission. Ces informations fournies, sur une base purement volontaire, ne devraient concerner que des développements récents non examinés par la commission d'experts. Elles doivent être transmises dans au moins l'une des trois langues de travail du Bureau au plus tard **deux**

¹³ La période considérée commence à la 99^e session (2010) et s'achève à la 111^e session (2023), sachant que la Conférence n'a pas adopté de convention ni de recommandation à ses 97^e (2008), 98^e (2009), 102^e (2013), 107^e (2018), 109^e (2021) et 110^e (2022) sessions.

¹⁴ Voir les paragraphes 9 et 10 du rapport général de la commission d'experts, rapport III (partie A), Conférence internationale du Travail, 107^e session, 2018.

¹⁵ Voir les commentaires «généraux», section I de la partie II du rapport général de la commission d'experts, rapport III (partie A).

semaines avant le début de l'ouverture de la session de la Conférence ¹⁶ et, dans la mesure du possible, ne pas dépasser 2 000 mots. Un [modèle](#) spécialement conçu aux fins de la présentation de ces informations est disponible sur la page Web de la commission.

Établissement de la liste des cas

25. La liste des cas individuels est soumise à la commission pour adoption, après que les groupes des employeurs et des travailleurs se sont réunis pour la discuter et l'adopter. Dans le cadre des consultations tripartites informelles de mars 2024, il a été décidé que cette année également la liste finale pourrait être adoptée lors de la première séance de la session de la commission, qui se tiendra le lundi 3 juin 2024, après-midi.
26. Les critères de sélection des cas, tels que révisés en 2015, devraient tenir compte, de manière équilibrée, des éléments suivants:

- la nature des commentaires de la commission d'experts, en particulier l'existence d'une note de bas de page;
- la qualité et la portée des réponses fournies par le gouvernement ou l'absence de réponse de la part de celui-ci;
- la gravité et la persistance des manquements dans l'application de la convention;
- l'urgence de la situation considérée;
- les commentaires reçus des organisations d'employeurs et de travailleurs;
- la nature particulière de la situation (si elle soulève une question non discutée à ce jour ou si le cas présente un point de vue intéressant permettant de résoudre des problèmes d'application);
- les débats et les conclusions de la Commission de la Conférence lors des précédentes sessions, et en particulier l'existence d'un paragraphe spécial;
- la probabilité que des discussions sur le cas auront un impact tangible;
- l'équilibre entre les conventions fondamentales, les conventions relatives à la gouvernance et les conventions techniques;
- l'équilibre géographique; et
- l'équilibre entre pays développés et pays en développement.

27. De plus, il est possible d'examiner un cas de progrès, comme cela s'est fait en 2006, 2007, 2008 et 2013 ¹⁷.
28. Depuis 2007, il est habituel, suite à l'adoption de la liste des cas individuels, que les vice-présidents employeur et travailleur tiennent une réunion d'information informelle à l'intention des gouvernements pour expliquer les critères de sélection des cas individuels.

Inscription automatique

29. Depuis 2010, les cas inclus dans la liste finale sont automatiquement inscrits par le Bureau sur la base d'un système de rotation fondé sur l'ordre alphabétique français des noms des pays concernés. La formule «A+5» a été choisie afin d'assurer une véritable rotation des pays figurant sur la liste. Cette année, l'inscription commencera avec les pays dont le nom commence par la lettre «N». Les cas seront divisés en deux groupes: le premier groupe de cas inscrits suivant l'ordre alphabétique susmentionné sera composé des cas dans lesquels la commission d'experts

¹⁶ Soit avant le lundi 20 mai 2024.

¹⁷ Voir les [paragrophes 114 à 120](#) du rapport général de la commission d'experts. Les critères définis par la commission d'experts pour identifier les cas de progrès sont également reproduits à l'annexe II du présent document.

a prié le gouvernement de fournir des informations détaillées à la Conférence, communément appelés «cas faisant l'objet d'une double note de bas de page»¹⁸; ensuite, le Bureau inscrira le deuxième groupe, qui sera constitué des autres cas figurant sur la liste finale, conformément à l'ordre alphabétique susmentionné. Le Bureau pourra ajuster cette pratique de planification en tenant compte de la complexité des cas de manière à assurer une certaine prévisibilité pour les gouvernements et les partenaires sociaux des pays concernés¹⁹.

- 30.** Des informations sur le programme de travail de la commission et la date à laquelle les cas pourront être discutés sont diffusées:
- a) dans le *Bulletin quotidien* et sur la [page Web](#) de la commission;
 - b) dans un document D contenant la liste des cas individuels et le programme de travail pour leur examen, qui sera mis à la disposition de la commission dès que possible après l'adoption de la liste des cas²⁰.

Soumission d'informations

- 31.** Avant d'être entendus par la commission, les gouvernements peuvent soumettre des informations écrites dont un résumé est établi par le Bureau et communiqué à la commission²¹. Ces informations écrites doivent être fournies au Bureau au moins deux jours avant la discussion du cas. Elles ont pour objet de compléter l'intervention orale faite par le représentant gouvernemental du pays concerné. Elles ne devront pas reproduire les informations contenues dans les déclarations orales ni aucune autre information déjà fournie par le gouvernement. Ces informations écrites ne doivent pas dépasser cinq pages.

Adoption des conclusions

- 32.** Les conclusions relatives aux cas individuels sont proposées par les vice-présidents et soumis par le/la président(e) de la commission pour adoption. Les conclusions doivent prendre en considération les points soulevés pendant la discussion et les informations écrites fournies par le gouvernement. Les conclusions devraient être brèves et claires et préciser l'action attendue des gouvernements. Elles peuvent également inclure une référence à l'assistance technique devant être fournie par le Bureau. Elles devraient être l'expression de recommandations consensuelles. Les divergences d'opinions peuvent être reflétées dans le compte rendu des travaux de la commission.
- 33.** Les conclusions relatives aux cas examinés sont adoptées à des séances spécialement prévues à cet effet. Lors des consultations tripartites informelles de mars 2024, il a été convenu que les conclusions de tous les cas individuels continueraient d'être adoptées à la fin de la session de la commission et que les projets de conclusions seraient transmis à une personne désignée par le gouvernement concerné deux heures avant l'adoption du texte²². Pendant la séance, les conclusions sont visibles sur écran. Les représentants gouvernementaux peuvent prendre la parole après que le/la président(e) a annoncé l'adoption des conclusions.

¹⁸ Voir le [paragraphe 112](#) du rapport général de la commission d'experts.

¹⁹ Les participants aux consultations tripartites de mars 2024 ont noté que les ajustements apportés à la planification de l'examen des cas avaient été utiles et permis une bonne gestion du temps.

²⁰ Depuis 2010, ce document D est annexé au rapport général de la commission.

²¹ Voir ci-dessus la partie III C.

²² Les deux séances dédiées à l'adoption des conclusions des cas individuels sont prévues pour le mercredi 12 juin, après-midi, et le jeudi 13 juin, matin.

34. Conformément à la décision de la commission de 1980²³, la première partie de son rapport contiendra une section intitulée «Application des conventions ratifiées», dans laquelle la commission attire l'attention de la Conférence sur: i) les cas de progrès dans lesquels les gouvernements ont modifié leur législation et leur pratique afin d'éliminer les divergences antérieurement discutées par la commission; ii) certains cas spéciaux mentionnés dans des paragraphes spéciaux du rapport; et iii) les cas de manquements graves à l'application des conventions ratifiées dont la commission a discuté précédemment et qui persistent depuis plusieurs années, y compris les «appels urgents»²⁴.

VII. Participation aux travaux de la commission

35. Si, en dépit des invitations répétées de la commission, un gouvernement ne prend pas part à la discussion concernant son pays, les mesures suivantes seront appliquées, conformément à la décision prise par la commission à la 73^e session de la Conférence (1987), telle que révisée à la 97^e session de la Conférence (2008)²⁵, et il en sera fait mention dans la partie correspondante du rapport de la commission:
- Conformément à la pratique habituelle, la commission, après avoir adopté la liste des cas au sujet desquels les gouvernements pourront être invités à lui fournir des informations, adressera une invitation écrite aux gouvernements des pays concernés, lesquels seront mentionnés dans le *Bulletin quotidien*²⁶.
 - Trois jours avant la fin de la discussion des cas individuels, le/la président(e) de la commission demandera au Greffier de la Conférence d'annoncer quotidiennement les noms des pays dont les représentants n'auront pas encore répondu à l'invitation, en les priant instamment de le faire au plus tôt.
 - Le dernier jour de la discussion des cas individuels, la commission examinera les cas pour lesquels les gouvernements n'auront pas répondu à l'invitation. Étant donné l'importance du mandat confié à la commission en 1926, qui est d'offrir un forum tripartite de dialogue sur des questions non résolues relatives à l'application de conventions internationales du travail ratifiées, le refus d'un gouvernement de participer aux travaux de la commission est un sérieux obstacle à la réalisation des objectifs fondamentaux de l'Organisation internationale du Travail. Pour cette raison, la commission pourra examiner quant au fond les cas relatifs à des gouvernements inscrits et présents à la Conférence mais qui auront choisi de ne pas se présenter devant elle. Il sera rendu compte des discussions qui auront lieu sur de tels cas dans la partie appropriée du rapport portant à la fois sur les cas individuels et sur la participation aux travaux de la commission. Pour ce qui est des cas concernant des gouvernements qui ne sont pas présents à la Conférence, la commission ne les examinera pas quant au fond mais soulignera dans le rapport l'importance des questions qu'ils soulèvent²⁷. Dans un cas comme dans l'autre, il sera veillé à mettre l'accent sur les mesures à prendre pour renouer le dialogue.

²³ Voir ci-dessus la note de bas de page 12.

²⁴ Voir la section V.

²⁵ Voir *Compte rendu provisoire*, n° 24, Conférence internationale du Travail, 73^e session (1987), paragr. 33; et *Compte rendu provisoire*, n° 19, Conférence internationale du Travail, 97^e session (2008), paragr. 174.

²⁶ Ces informations apparaissent également sur la page Web de la commission.

²⁷ Si un gouvernement n'est pas accrédité ou inscrit à la Conférence, la commission n'examinera pas le cas le concernant quant au fond, mais soulignera dans son rapport l'importance des questions soulevées par celui-ci. Il a été estimé qu'aucun pays ne devrait considérer que le fait d'être inscrit sur la liste préliminaire des cas individuels le dispense de se faire accréditer.

VIII. Procès-verbaux verbatim

36. Dans le cadre des consultations tripartites informelles sur les méthodes de travail de la commission de novembre 2018 et mars 2019, il a été décidé que la discussion générale, la discussion de l'étude d'ensemble, ainsi que la discussion des cas de manquements graves aux obligations de faire rapport et à d'autres obligations liées aux normes et la discussion des cas individuels, seront reproduites sous forme de verbatim. Chaque intervention sera reproduite in extenso dans la langue de travail dans laquelle elle aura été prononcée ou, à défaut, dans celle choisie par le gouvernement – anglais, espagnol ou français – et les projets de procès-verbaux verbatim seront disponibles en ligne sur la page Web de la commission²⁸. Selon la pratique de la commission, des amendements aux projets de procès-verbaux verbatim des séances précédentes peuvent être acceptés avant leur adoption par la commission. Le délai dont disposeront les délégué(e)s pour soumettre des amendements sera clairement annoncé par le/la président(e) de la commission lorsque les projets de procès-verbaux verbatim seront disponibles. Les amendements devront apparaître clairement dans le document concerné et soumis par voie électronique²⁹. Afin d'éviter tout retard dans l'élaboration du rapport de la commission, aucun amendement ne sera accepté après l'approbation des procès-verbaux. Dans la mesure où les discussions sont reproduites in extenso sous forme de projets de procès-verbaux verbatim, les amendements se limiteront exclusivement à l'élimination des erreurs de transcription.
37. S'agissant de l'organisation du rapport de la commission, la première partie contiendra le procès-verbal verbatim de la discussion générale, le résultat des discussions de l'étude d'ensemble, les conclusions adoptées à l'issue de l'examen des cas «automatiques» et de l'examen des cas «individuels» – y compris, le cas échéant, les paragraphes spéciaux –, ainsi que le procès-verbal verbatim de la discussion concernant l'adoption du rapport et les remarques finales. Cette première partie du rapport sera produite sous forme de document consolidé traduit dans les trois langues pour adoption par la Conférence en séance plénière.
38. La deuxième partie du rapport de la commission se composera des procès-verbaux verbatim trilingues (en patchwork) de la discussion de l'étude d'ensemble, de la discussion des cas «automatiques» et de la discussion des cas «individuels». Ces procès-verbaux verbatim seront disponibles en ligne sur la page Web de la commission au fur et à mesure de leur adoption. La deuxième partie du rapport de la commission sera soumise pour adoption à la Conférence en séance plénière uniquement sous forme électronique.
39. Le rapport complet (première et deuxième parties) traduit dans les trois langues sera disponible en ligne trente jours après son adoption par la Conférence en séance plénière.

à la Conférence. Si un pays figurant sur la liste préliminaire s'inscrit après que la liste finale a été approuvée, il devrait être invité à fournir des explications (voir *Compte rendu provisoire*, n° 18, Conférence internationale du Travail, 100^e session (2011), partie I/59).

²⁸ Ces nouvelles modalités ont été adoptées lors des consultations tripartites informelles qui ont eu lieu en mars 2016. Les délégués qui interviendront dans une langue autre que l'anglais, l'espagnol ou le français pourront indiquer au secrétariat dans laquelle de ces trois langues de travail leur intervention devra figurer dans le projet de procès-verbal.

²⁹ Pour de plus amples précisions concernant la procédure de soumission des amendements aux projets de procès-verbaux, voir l'annexe III ou contacter le secrétariat.

IX. Gestion du temps

- 40.** Tout sera mis en œuvre pour que les séances commencent à l'heure et que le programme soit respecté. Lors des consultations tripartites informelles de mars 2024, il a été décidé de conserver les temps de parole établis en 2023, qui reprenaient ceux appliqués avant la pandémie, avec quelques aménagements. Ces temps de parole sont les suivants.
- Pour la discussion des cas individuels:
 - quinze minutes pour le gouvernement dont le cas est examiné;
 - dix minutes pour les porte-parole du groupe des travailleurs et du groupe des employeurs;
 - dix minutes pour les membres employeur et travailleur du pays concerné, respectivement. Ce temps sera réparti entre les différents orateurs de chaque groupe;
 - sept minutes pour les groupes gouvernementaux;
 - cinq minutes pour les autres membres ³⁰;
 - quinze minutes pour les observations finales du gouvernement dont le cas est examiné;
 - dix minutes pour les observations finales des porte-parole du groupe des travailleurs et du groupe des employeurs.
 - Pour la discussion générale, et à titre d'orientation:
 - vingt minutes pour les porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs;
 - quinze minutes pour la représentante du Secrétaire général ainsi que pour la présidence de la commission d'experts et du Comité de la liberté syndicale;
 - douze minutes pour les déclarations des groupes gouvernementaux;
 - cinq minutes pour les autres membres.
 - Pour la discussion de l'étude d'ensemble ³¹:
 - vingt minutes pour les porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs;
 - douze minutes pour les groupes gouvernementaux;
 - cinq minutes pour les autres membres;
 - dix minutes pour les observations finales des porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs.
- 41.** Tant pour la discussion générale que pour la discussion de l'étude d'ensemble, le/la président(e), en concertation avec les autres membres du bureau de la commission, pourra au besoin décider de réduire le temps de parole imparti, par exemple si la liste des orateurs est très longue, étant entendu que la durée totale de la discussion de l'étude d'ensemble ne devrait

³⁰ Ce temps pourra être ramené à trois minutes par le/la président(e), en concertation avec les autres membres du bureau de la commission, par exemple si la liste des orateurs est très longue. Dans ce cas, le Bureau tentera dans la mesure du possible d'en informer les délégués inscrits sur la liste des orateurs.

³¹ Ces modalités sont le fruit des consultations tripartites informelles qui ont eu lieu en mars 2016, avril 2023 et mars 2024.

pas dépasser quatre heures. Les limitations du temps de parole seront annoncées par le/la président(e) au début de chaque séance et seront strictement appliquées.

42. Pendant les interventions, le temps restant à la disposition des orateurs sera affiché sur l'écran et visible par tous les orateurs. Une fois le temps de parole imparti écoulé, l'orateur sera interrompu.
43. La liste des orateurs sera également affichée sur l'écran. Les délégués souhaitant prendre la parole devront s'inscrire sur cette liste le plus tôt possible afin que le Bureau puisse établir une liste des orateurs 24 heures avant l'examen de chaque question inscrite à l'ordre du jour de la commission. Les délégués accrédités à la Conférence et inscrits au sein de la commission devront demander leur inscription sur la liste des orateurs en envoyant le [formulaire](#) prévu à cet effet disponible sur la page Web de la commission à l'adresse CAN@ilo.org. Les temps de parole seront ajustés en fonction du nombre d'orateurs inscrits. Les orateurs qui ne seront pas inscrits à l'avance pourront se voir accorder la parole s'il reste suffisamment de temps à cette fin. En outre, lors des consultations tripartites de mars 2024, il a été rappelé qu'aucun délégué ne pourrait s'inscrire sur la liste des orateurs une fois la discussion d'un cas individuel commencée.

X. Respect des règles de bienséance et rôle de la présidence

44. Les délégué(e)s à la Conférence ont envers celle-ci l'obligation de respecter le langage parlementaire et d'observer la procédure ayant fait l'objet d'une acceptation générale. Les interventions devraient se limiter au sujet examiné et éviter de se référer à des questions étrangères à celui-ci.
45. Le/la président(e) est chargé(e) de maintenir l'ordre et de veiller à ce que la commission ne s'écarte pas de son but premier, à savoir offrir un forum tripartite international qui permette un débat approfondi et franc dans les limites imposées par le respect et la bienséance indispensables pour progresser efficacement dans la réalisation des buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail.

Annexe 1

Critères définis par la commission d'experts pour les notes de bas de page

Extraits du rapport général de la commission d'experts (ILC.112/III(A))

107. Comme d'habitude, la commission a indiqué par des notes spéciales (communément appelées «notes de bas de page») ajoutées à la fin de ses commentaires les cas pour lesquels, du fait de la nature des problèmes rencontrés dans l'application des conventions en question, elle a jugé approprié de demander aux gouvernements de communiquer un rapport plus tôt que prévu et, dans certains cas, de fournir des données complètes à la Conférence lors de sa prochaine session, en juin 2024.
108. Aux fins d'identifier les cas pour lesquels elle insère des notes spéciales, la commission a recours aux critères de base décrits ci-après, tout en tenant compte des considérations générales suivantes. Premièrement, ces critères sont indicatifs. Exerçant un jugement lorsqu'elle applique ces critères, la commission peut également tenir compte des circonstances particulières du pays et de la durée du cycle de soumission des rapports. Deuxièmement, ces critères sont applicables aux cas dans lesquels un rapport anticipé est demandé, souvent désignés comme «note de bas de page simple», ainsi qu'aux cas dans lesquels le gouvernement est prié de fournir des informations détaillées à la Conférence, souvent désignés comme «note de bas de page double». La différence entre ces deux catégories est une question de degré. Troisièmement, un cas grave justifiant une note spéciale pour fournir des détails complets à la Conférence (note de bas de page double) pourrait ne recevoir qu'une note spéciale pour fournir un rapport anticipé (note de bas de page simple) dans la mesure où il aurait fait l'objet d'une discussion récente au sein de la Commission de la Conférence. Enfin, la commission souhaite souligner qu'elle fait preuve de retenue dans son usage des «notes de bas de page doubles» par respect à l'égard des décisions prises par la Commission de la Conférence quant aux cas qu'elle souhaite examiner.
109. Les critères dont la commission tient compte sont les suivants:
 - la gravité du problème; la commission souligne à ce propos qu'il est important d'envisager le problème dans le cadre d'une convention particulière et de tenir compte des questions qui touchent aux droits fondamentaux, à la santé, à la sécurité et au bien-être des travailleurs, ainsi qu'à tout effet préjudiciable, notamment au niveau international, sur les travailleurs et les autres catégories de personnes protégées;
 - la persistance du problème;
 - l'urgence de la situation; l'évaluation d'une telle urgence est nécessairement liée à chaque cas, selon des critères types en matière de droits humains, tels que des situations ou des problèmes qui menacent la vie et dans lesquels un préjudice irréversible est prévisible;
 - la qualité et la portée de la réponse du gouvernement dans ses rapports ou l'absence de réponse aux questions soulevées par la commission, notamment les cas de refus caractérisé et répété de la part de l'État de se conformer à ses obligations.
110. De plus, la commission souhaite souligner que sa décision de ne pas mentionner un cas pour lequel elle aurait, par le passé, attiré l'attention de la Commission de la Conférence, en double note de bas de page, n'implique en aucun cas que ce cas soit considéré comme un cas de progrès.

- 111.** Au cours de sa 76^e session (novembre-décembre 2005), la commission a décidé que l'identification des cas pour lesquels un gouvernement est prié de fournir des informations détaillées à la Conférence s'effectue en deux étapes: dans un premier temps, l'expert ayant la responsabilité initiale d'un groupe particulier de conventions recommande à la commission l'insertion de notes spéciales; dans un second temps, compte tenu de l'ensemble des recommandations formulées, la commission prendra, après discussion, une décision finale et collégiale, une fois qu'elle aura examiné l'application de toutes les conventions.

Annexe 2

Critères définis par la commission d'experts pour les cas de progrès

Extraits du rapport général de la commission d'experts (ILC.112/III(A))

114. À la suite de son examen des rapports envoyés par les gouvernements, conformément à la pratique établie, la commission mentionne dans ses commentaires les cas dans lesquels elle exprime sa **satisfaction** ou son **intérêt** par rapport aux progrès réalisés dans l'application des conventions considérées.
115. Lors de ses 80^e et 82^e sessions (2009 et 2011), la commission a apporté les précisions suivantes sur l'approche générale élaborée au cours des années concernant l'identification des cas de progrès:
 - 1) L'expression par la commission de son intérêt ou de sa satisfaction ne signifie pas qu'elle estime que le pays en question se conforme à la convention d'une manière générale, si bien que, dans le même commentaire, **la commission peut exprimer sa satisfaction ou son intérêt sur une question particulière tout en exprimant par ailleurs son regret au sujet d'autres questions importantes** qui, à son avis, n'ont pas été traitées de manière satisfaisante.
 - 2) La commission tient à souligner **qu'un constat de progrès est limité à une question particulière liée à l'application de la convention et à la nature des mesures prises par le gouvernement considéré.**
 - 3) Il revient à la commission d'apprécier les situations dans lesquelles elle prend note d'un progrès, en tenant compte de la nature spécifique de la convention et des circonstances particulières du pays considéré.
 - 4) Le constat d'un progrès peut se référer à différentes sortes de mesures concernant la législation, la politique ou la pratique nationales.
 - 5) Si elle exprime sa satisfaction par rapport à l'adoption d'une législation, la commission peut également envisager des mesures propres à assurer le suivi de leur application en pratique.
 - 6) Dans l'identification des cas de progrès, la commission tient compte aussi bien des informations fournies par les gouvernements dans leurs rapports que des observations des organisations d'employeurs et de travailleurs.
116. Depuis qu'elle a commencé à relever les cas de satisfaction dans son rapport, en 1964 ⁴⁵, la commission continue d'utiliser les mêmes critères généraux. La commission exprime sa satisfaction dans les cas dans lesquels, **à la suite des commentaires qu'elle a formulés sur un problème particulier, les gouvernements ont pris des mesures, que ce soit par l'adoption d'une nouvelle législation, d'un amendement à la législation existante ou par une modification significative de la politique ou de la pratique nationales, réalisant ainsi une plus grande conformité avec leurs obligations découlant des conventions considérées.** Lorsqu'elle exprime sa satisfaction, la commission indique au gouvernement et aux partenaires sociaux que, selon elle, le problème particulier est réglé. Le fait de relever les cas de satisfaction a un double objectif:
 - reconnaître formellement que la commission se félicite des mesures positives prises par les gouvernements pour faire suite à ses commentaires;
 - fournir un exemple aux autres gouvernements et aux partenaires sociaux qui font face à des problèmes similaires.

[...]

119. Dans les cas de progrès, en 1979, la commission a formalisé une distinction entre les cas pour lesquels elle exprime sa satisfaction et ceux pour lesquels elle exprime son intérêt. D'une manière générale, les cas d'*intérêt* portent sur des **mesures qui sont assez élaborées pour augurer d'autres progrès et au sujet desquels la commission voudrait poursuivre le dialogue avec le gouvernement et les partenaires sociaux**. La pratique de la commission a évolué de telle manière que les cas dans lesquels elle exprime son intérêt peuvent actuellement englober un large éventail de mesures. La considération primordiale est que les mesures concourent à la réalisation générale des objectifs de la convention considérée. Il peut s'agir:
- de projets de législation devant le Parlement ou d'autres propositions de modifications de la législation qui ont été transmises à la commission ou qui lui sont accessibles;
 - de consultations au sein du gouvernement et avec les partenaires sociaux;
 - de nouvelles politiques;
 - de l'élaboration et de la mise en œuvre d'activités dans le cadre d'un projet de coopération technique ou à la suite d'une assistance ou de conseils techniques du Bureau;
 - de décisions judiciaires – selon le niveau du tribunal, l'objet traité et la force de telles décisions dans un système juridique déterminé, les décisions judiciaires sont généralement considérées comme des cas d'intérêt, à moins qu'il n'y ait un motif irréfutable de noter une décision judiciaire particulière comme un cas de satisfaction; ou
 - dans le cadre d'un système fédéral, la commission peut également noter comme cas d'intérêt les progrès réalisés par un État, une province ou un territoire.

Annexe 3

Procédure de soumission des amendements aux projets de procès-verbaux verbatim

La présente note fournit des informations sur la procédure de dépôt des amendements aux projets de procès-verbaux verbatim, à laquelle il est fait référence dans la partie VIII de ce document. Il convient de noter que chaque intervention est reproduite in extenso dans le projet de procès-verbal verbatim dans la langue de travail utilisée ou choisie par le/la délégué(e) à cette fin ¹ (anglais, espagnol ou français). Les projets de procès-verbaux verbatim seront mis en ligne sur la page Web de la commission.

Il est rappelé que, selon la pratique de la commission, des amendements aux projets de procès-verbaux verbatim des séances précédentes peuvent être acceptés **avant leur approbation**. Le délai dont disposeront les délégué(e)s pour soumettre leurs amendements sera clairement annoncé par la présidence de la commission lorsque les projets de procès-verbaux verbatim seront disponibles.

Dans la mesure où les discussions sont reproduites in extenso sous forme de projets de procès-verbaux verbatim, les amendements se limiteront exclusivement à l'élimination des erreurs de transcription.

Les délégué(e)s sont invité(e)s à soumettre leurs amendements au secrétariat **par voie électronique**, en suivi des modifications («track changes»), à l'adresse suivante: CAN@ilo.org. Afin d'apporter des modifications en «track changes», les délégué(e)s sont invité(e)s à demander la «version Word» du projet de procès-verbal verbatim en envoyant un courriel à cette adresse.

Les amendements ne seront acceptés **que s'ils sont envoyés à partir de l'adresse de courrier électronique** fournie par le/la délégué(e) concerné(e) lors de son inscription sur la liste des orateurs. Le secrétariat accusera réception du texte de l'amendement et prendra éventuellement contact avec le/la délégué(e) si la demande ne remplit pas les conditions indiquées à la partie VIII. Les délégué(e)s doivent préciser le projet de verbatim concerné et indiquer clairement les modifications qu'ils/elles souhaitent y apporter.

¹ Lorsqu'ils/elles demanderont à prendre la parole dans une langue autre que ces trois langues de travail, les délégué(e)s devront indiquer dans quelle langue (anglais, espagnol ou français) leur intervention devra figurer dans le projet de procès-verbal verbatim. Ils/elles devront également fournir une adresse de courrier électronique et un numéro de téléphone.

Annexe II

Conférence internationale du Travail
112^e session, Genève, 2024

► CAN/D.2

Commission de l'application des normes

Date: 3 juin 2024

► Cas au sujet desquels les gouvernements sont invités à fournir des informations à la commission

La liste des 24 cas individuels sur l'application des conventions ratifiées
figure dans le présent document

GOUVERNEMENTS INVITÉS À FOURNIR DES INFORMATIONS À LA COMMISSION

PAYS	NUMÉRO DE CONVENTION
ALGÉRIE	98
AUSTRALIE	122
CAMBODGE **	87
COLOMBIE	159
EL SALVADOR	87
ÉQUATEUR	87
ESPAGNE	144
ESWATINI	87
GAMBIE	138
GÉORGIE	100
GUINÉE	105
JAPON	87
KAZAKHSTAN	81/129
MEXIQUE	100
NICARAGUA	87
OUGANDA **	138
PARAGUAY **	81
PAYS-BAS – SINT MAARTEN	87
PÉROU	169
PHILIPPINES	87
RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE POPULAIRE LAO	111
TUNISIE	87
TÜRKIYE **	98
TURKMÉNISTAN	105

** Double note de bas de page

► Compte rendu des travaux

5B

Conférence internationale du Travail – 112^e session, Genève, 2024

Date: 15 juillet 2024

Deuxième partie

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

Rapport de la Commission de l'application des normes

Deuxième partie

Discussion de l'Étude d'ensemble et de la situation dans certains pays

Table des matières

	Page
I. Discussion de l'Étude d'ensemble: <i>L'administration du travail dans un monde du travail en mutation</i>	5
II. Discussion des cas de manquements graves des États Membres à leurs obligations de faire rapport et à leurs autres obligations liées aux normes	44
III. Séance spéciale concernant l'application par le Bélarus de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, en application de la résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 111 ^e session (2023).....	68
IV. Informations et discussion sur l'application des conventions ratifiées (cas individuels).....	156
Algérie (ratification: 1962).....	156
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	156
Australie (ratification: 1969)	190
Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964	190

Cambodge (ratification: 1999)	215
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	215
Colombie (ratification: 1989).....	251
Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983	251
El Salvador (ratification: 2006)	280
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	280
Équateur (ratification: 1967)	306
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	306
Espagne (ratification: 1984).....	330
Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	330
Eswatini (ratification: 1978)	357
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	357
Gambie (ratification: 2000).....	394
Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973	394
Géorgie (ratification: 1993).....	407
Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951	407
Guinée (ratification: 1961).....	427
Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957	427
Japon (ratification: 1965).....	445
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	445
Kazakhstan (ratification: 2001)	473
Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947	473
Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969	473
Mexique (ratification: 1952)	497
Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951	497
Nicaragua (ratification: 1967).....	523
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	523
Ouganda (ratification: 2003)	549
Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973	549

Paraguay (ratifications: 1967).....	566
Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947	566
Pays-Bas, Sint-Maarten (ratification: 1951)	591
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	591
Pérou (ratification: 1994)	605
Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989	605
Philippines (ratification: 1953).....	639
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	639
République démocratique populaire lao (ratification: 2008).....	675
Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ...	675
Tunisie (ratification: 1957).....	701
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	701
Türkiye (ratification: 1952)	729
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	729
Turkménistan (ratification: 1997).....	759
Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957	759

Annexes

I. Tableau des rapports dus en 2023 sur les conventions ratifiées et reçus depuis la dernière session de la CEACR (au 14 juin 2024) (articles 22 et 35 de la Constitution)	787
II. Tableau statistique des rapports sur les conventions ratifiées (rapports reçus au 14 juin 2024) (article 22 de la Constitution).....	790

I. Discussion de l'Étude d'ensemble:

L'administration du travail dans un monde du travail en mutation

Président – Nous passons à présent au deuxième point de l'ordre du jour, à savoir la discussion sur l'Étude d'ensemble de la commission d'experts consacrée à la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978, et à la recommandation (n° 158) sur l'administration du travail, 1978, intitulée *L'administration du travail dans un monde en mutation*. Je tiens à rappeler que, conformément à ses méthodes de travail, la commission a établi les temps de parole suivants pour la discussion de l'Étude d'ensemble: vingt minutes pour les porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs, douze minutes pour les groupes gouvernementaux, cinq minutes pour les autres membres et dix minutes pour les observations finales des porte-parole du groupe des travailleurs et du groupe des employeurs. J'invite les deux vice-présidents à faire leur déclaration liminaire.

Membres travailleurs – La thématique de l'Étude d'ensemble est, cette année, celle de l'administration du travail dont le cadre général est régi par la convention (n° 150) et la recommandation (n° 158). Les transformations fondamentales et rapides qu'a connues le monde du travail, ainsi que les crises qu'il a traversées, rendent cette nouvelle étude particulièrement pertinente. Elle nous permet de nous rendre compte du rôle fondamental que joue l'administration du travail pour anticiper et accompagner ces transformations et ces crises au bénéfice de la promotion du travail décent, de la bonne gouvernance et du développement durable.

Les organes de l'administration du travail ont un rôle de premier plan à jouer dans l'élaboration, l'application, la coordination et l'évaluation des politiques nationales de l'emploi et du travail, ainsi que dans la préparation, bien sûr, et la mise en œuvre de la législation qui lui donne effet. La priorité de l'OIT et de ses États Membres doit être la création d'emplois décents et stables et la nécessité de sauvegarder et de protéger les droits des travailleurs contre les vulnérabilités découlant de ces transformations et de ces crises. Des systèmes d'administration du travail efficaces peuvent faire du travail décent une réalité pour tous les travailleurs en promouvant le plein emploi, en faisant respecter les normes du travail et en améliorant les conditions de travail et d'emploi, quel que soit le contexte. Les administrations du travail ont un rôle de premier plan à jouer dans la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030, en particulier des objectifs de développement durable (ODD) n°s 8 et 16. C'est guidés par ces objectifs que nos systèmes d'administration du travail doivent accompagner les transformations à l'œuvre et traverser les crises que nous connaissons dans le monde du travail. Ces transformations et ces crises ne peuvent être un prétexte pour remettre en question ces objectifs. Nous devons façonner les transformations à l'œuvre pour qu'elles permettent de garantir un travail décent pour toutes et tous et rendre le monde du travail plus résilient face aux crises. Le mouvement inverse ne peut se produire. Il ne peut pas être question de transiger sur ces objectifs fondamentaux pour laisser libre cours à ces évolutions qui donnent lieu à de graves déficits de travail décent.

L'Étude d'ensemble met en avant que nous avons assisté au cours des trente dernières années à des fusions entre les ministères de l'économie et du travail, qui ont un impact direct sur la manière dont les politiques sont formulées et mises en œuvre. La priorité est bien souvent accordée au développement économique, au détriment de politiques visant à rencontrer les objectifs sociaux et de travail décent. Il est pourtant fondamental que les États Membres permettent à leur administration du travail de définir en toute autonomie les politiques d'emploi et du travail qui permettront de réaliser ces objectifs sans qu'un agenda

purement économique n'entrave son action. Il est évident que l'administration du travail ne peut faire cela qu'à la condition de disposer des moyens humains, financiers et matériels nécessaires aux nombreuses missions qu'elle remplit. Malheureusement, nous constatons bien trop souvent que les administrations du travail sont victimes de coupes budgétaires qui sont la conséquence de politiques d'austérité, et ces coupes budgétaires privent les administrations du travail des moyens nécessaires à leur action efficace. Une administration du travail qui dispose de suffisamment de moyens est pourtant une administration qui pourrait aider à faire face à des situations économiques difficiles et à protéger les travailleurs contre les conséquences sociales et économiques de ces crises. Il conviendra également de veiller à la formation adéquate des fonctionnaires de l'administration du travail, en ce compris les inspecteurs du travail. Elle aura aussi la capacité de favoriser une reprise centrée sur l'humain. Le renforcement de l'administration du travail s'inscrit dans la continuité de l'Appel mondial à l'action, de la Déclaration du centenaire de l'OIT et est au cœur de la Coalition mondiale pour la justice sociale.

La crise du COVID-19 a clairement montré la nécessité que les administrations du travail collaborent à la définition de politiques d'intervention et de mesures de relance à plus long terme dans le domaine du travail en recourant à un processus transparent et participatif dans le cadre du dialogue tripartite. Le rôle joué par les partenaires sociaux au cours de cette crise a démontré qu'il est d'une absolue nécessité de maintenir le dialogue social en temps de crise pour élaborer des solutions qui en atténueront les effets sanitaires et socio-économiques. Nous avons également vu que le maintien des processus de négociation collective est essentiel afin d'offrir des perspectives aux travailleurs et parvenir à des ajustements de salaire malgré la crise. Cette crise a suscité un appel mondial à l'action de l'OIT en vue d'une reprise centrée sur l'humain. Cette reprise ne peut se concevoir sans l'engagement des États Membres à renforcer la capacité des administrations publiques qui pourront contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre de stratégies, politiques et programmes qui permettront de la concrétiser, en y associant les organisations de travailleurs et d'employeurs.

Autre membre travailleuse, s'exprimant au nom des membres travailleurs – Le dernier point soulevé est fondamental. La participation des travailleurs, des employeurs et de leurs organisations respectives à l'administration du travail doit être la pierre angulaire de tout système d'administration du travail, à la lumière de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

En effet, la commission d'experts souligne que des organisations légitimes, indépendantes, représentatives et démocratiques de travailleurs et d'employeurs qui s'engagent dans le dialogue et la négociation collective contribuent à l'instauration d'une tradition de paix sociale fondée sur la libre négociation et la conciliation d'intérêts antagonistes, ce qui fait du dialogue social un précieux facteur de progrès.

L'Étude d'ensemble souligne que l'ouverture des mécanismes de dialogue social tripartite aux organisations non gouvernementales peut renforcer le processus de gouvernance de l'administration du travail en offrant une valeur ajoutée en termes de compétences et de connaissances. Cela permet à tous les groupes pouvant être concernés de prendre part à l'élaboration de politiques et à la formulation de solutions. Pour ce qui est des tâches déléguées ou confiées à des organisations non gouvernementales, la commission d'experts souligne à juste titre que la participation de la société civile à l'administration du travail ne doit pas remplacer mais accompagner les mécanismes d'administration du travail fondés sur le dialogue social, qui s'appuient sur les organisations de travailleurs et d'employeurs.

Pour que tout cela soit possible, il est essentiel que le système d'administration du travail garantisse une bonne gouvernance. Cette bonne gouvernance ne sera garantie que si le dialogue social tripartite est au cœur de tout système d'administration du travail.

Comme le rappelle la commission d'experts, c'est ce dialogue social qui permet d'élaborer, de mettre en œuvre et d'évaluer les politiques sociales et du travail au niveau national, de relever les défis que posent les mutations du monde du travail et d'atteindre les objectifs du développement durable.

C'est dans ce sens que l'Étude d'ensemble souligne que le dialogue social est un puissant moteur de résilience économique et sociale, de compétitivité, de stabilité et de croissance et de développement durables et inclusifs. Il est donc primordial que le dialogue social soit au cœur du système d'administration du travail.

Le dialogue social doit être au cœur des nombreuses missions confiées aux administrations du travail. Elles sont notamment chargées d'élaborer et de mettre en œuvre les politiques de l'emploi et du travail, de développer la législation et la réglementation du travail et de promouvoir le dialogue social. À ce titre, elles jouent un rôle central dans la promotion de la paix sociale par l'établissement de bonnes relations professionnelles.

Ce vaste champ d'action signifie que les administrations du travail interviennent dans de nombreux domaines: inspection sociale, politiques et services de l'emploi, dialogue social tripartite, liberté syndicale, négociation collective, fixation du salaire minimum, bien-être et sécurité au travail, formation, travail des enfants, travail forcé, etc.

Les administrations du travail interviennent dans des domaines qui ont une incidence sur les problèmes auxquels se heurtent les travailleurs dans le monde du travail: le chômage, les écarts de rémunération et autres disparités entre hommes et femmes, les formes d'emploi précaire, les migrations de main-d'œuvre, les chaînes d'approvisionnement mondiales, le travail informel et l'absence de protection sociale pour les groupes de travailleurs les plus vulnérables.

Un manque de ressources pourrait affecter leur capacité à définir des politiques et à fournir des services dans ces domaines, ainsi qu'à s'attaquer aux problèmes que rencontrent les travailleurs, d'autant plus que les tâches des administrations du travail ne sont pas figées. Elles doivent répondre aux tendances émergentes dans le monde du travail, et ces tendances ne sont pas toujours positives.

Nous constatons la multiplication des formes d'emploi, la proportion élevée du travail dans l'économie informelle, le développement de l'économie des plateformes, le recours à des travailleurs indépendants, l'intensification des migrations de main-d'œuvre et le renforcement des chaînes d'approvisionnement mondiales.

Ces tendances représentent des défis que les administrations du travail doivent être en mesure de relever. La couverture et l'efficacité des mécanismes traditionnels de relations professionnelles sont mises à l'épreuve. Ces mécanismes doivent être adaptés et les politiques repensées pour garantir que les services fournis par les administrations du travail couvrent toutes les catégories de travailleurs et répondent de manière adéquate à leurs besoins spécifiques.

Outre la diversité de leurs tâches, les administrations du travail sont également confrontées à la difficulté de la multiplicité d'acteurs agissant à différents niveaux. Les administrateurs du travail doivent assurer une coordination et une supervision centrales de

toutes les questions liées au travail. Ils doivent également veiller à ce que l'infrastructure soit en place pour fournir des services d'administration du travail dans l'ensemble du pays.

Cette double mission n'est pas simple. La complexité des institutions de l'administration du travail et la multiplication des organismes paraétatiques peuvent affaiblir les capacités techniques de l'autorité centrale du travail et disperser les responsabilités. La mise en place d'infrastructures locales ne doit pas faire perdre de vue la nécessité d'assurer une bonne coordination de ces infrastructures pour la mise en œuvre des politiques décidées au niveau national. Cette coordination constitue un défi supplémentaire dans les États fédéraux, où le risque de voir se développer des politiques du travail asymétriques est plus grand.

Cette coordination ne peut se faire que si des mécanismes d'échange d'informations sont mis en place, si les partenaires sociaux participent à tous les niveaux, si des ressources humaines et financières sont mises à disposition et si une formation appropriée est mise en place pour toutes les personnes impliquées.

Autre membre travailleuse, s'exprimant au nom des membres travailleurs – L'introduction de partenariats public-privé est régulièrement proposée comme moyen de revitaliser ou de rationaliser certains aspects de l'administration du travail. L'Étude d'ensemble note également le recours croissant au secteur privé pour des tâches traditionnellement considérées comme des fonctions essentielles de l'administration du travail, telles que les relations professionnelles, l'emploi, les services sociaux et l'assistance sociale.

En particulier, il est noté que le nombre d'initiatives privées de contrôle de la conformité a augmenté ces dernières années, y compris les systèmes de contrôle, de suivi et de certification des normes du travail. De tels mécanismes d'autocertification, s'ils sont mis en place, ne doivent en aucun cas se substituer aux mécanismes d'inspection du travail qui relèvent directement des autorités publiques, ni servir de prétexte aux gouvernements pour réduire le champ d'action de l'inspection du travail.

Certains ont avancé l'idée absurde que le fait de décourager l'adoption d'options de privatisation – telles que l'externalisation ou les partenariats public-privé – pourrait avoir un effet dissuasif sur la ratification et l'application de la convention n° 150 par les États Membres. Les options de privatisation ne peuvent en aucun cas remplacer un investissement substantiel dans les administrations du travail: les États Membres sont responsables de l'organisation générale et du fonctionnement efficace d'un système d'administration du travail.

Les États Membres doivent en tout état de cause veiller à la promotion et au respect des droits habilitants que constituent la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, ainsi que d'autres principes et droits fondamentaux au travail. Ils devront également garder le contrôle de l'élaboration des politiques et superviser correctement et efficacement les activités des partenaires privés et la qualité des services fournis par le biais d'un mécanisme garantissant la transparence et l'obligation de rendre des comptes afin d'atteindre les objectifs de la convention.

Tout cela suppose que les États Membres allouent des budgets substantiels à leur administration du travail, car ces initiatives privées n'ont pas vocation à remplacer le rôle que remplit le gouvernement.

De telles pistes ne peuvent être envisagées qu'à la seule condition qu'un véritable dialogue social précède la mise en place de telles solutions et qu'un dialogue social soit maintenu en continu pour assurer le suivi et l'évaluation de ces initiatives.

Or nous constatons dans l'Étude d'ensemble qu'un grand nombre de pays indiquent que les représentants des travailleurs et des employeurs ne se voient pas confier d'activités dans le domaine de l'administration du travail. Il nous semble que la priorité devrait être de renforcer la participation des partenaires sociaux dans l'administration du travail avant d'envisager de confier ces activités à des partenaires privés. L'Étude d'ensemble souligne également la nécessité de renforcer la relation privilégiée que les institutions d'administration du travail entretiennent avec les partenaires sociaux afin d'assurer une bonne gouvernance en matière de travail et d'élaborer des politiques économiques et sociales.

Si les initiatives privées peuvent coexister avec les initiatives publiques dans le domaine de la sécurité sociale, il est fondamental que les principes relatifs à l'administration, au financement et au fonctionnement des régimes de sécurité sociale soient respectés.

C'est l'État qui doit assumer une responsabilité générale pour le service des prestations et la bonne administration des institutions et services concernés, d'où l'importance du contrôle des initiatives privées.

Toutefois, il n'est pas question pour le groupe des travailleurs d'envisager le recours à des initiatives privées dans le domaine de la sécurité sociale face à la pression croissante exercée sur les gouvernements pour réduire les dépenses publiques. La solution doit passer par une meilleure répartition des bénéfices générés par les entreprises, qui trop souvent bénéficient de réductions de cotisations qui ont pour effet d'amputer les recettes publiques. Nous refusons catégoriquement l'individualisation des profits et la collectivisation des pertes.

Comme dans le monde du travail, la numérisation des services de l'administration du travail présente à la fois des possibilités et des risques.

S'agissant des possibilités, nous pouvons certes reconnaître l'utilité de la numérisation pour améliorer les services de l'administration du travail, que ce soit en termes de communication avec le public ou en termes d'amélioration du suivi et de l'évaluation des tendances du marché du travail, du respect du droit du travail et de l'efficacité des services d'inspection du travail.

Il faut néanmoins s'efforcer de limiter les risques que représente cette numérisation, notamment les changements d'emploi, les questions de cybersécurité, la fracture numérique qui pourrait toucher à la fois le personnel et les bénéficiaires des services d'administration du travail, et il est important de garantir la confidentialité des données des travailleurs et d'assurer la non-discrimination.

Il est donc essentiel que cette numérisation fasse l'objet d'un dialogue social entre les administrations du travail et les représentants des travailleurs et des employeurs afin d'appuyer sa mise en place et de veiller à ce qu'elle serve les objectifs relatifs au travail décent que les administrations du travail doivent poursuivre.

Membres employeurs – Le groupe des employeurs tient à remercier la commission d'experts et le Bureau d'avoir préparé cette Étude d'ensemble sur la convention n° 150 et la recommandation n° 158. Les employeurs ont noté que les informations reçues de 124 gouvernements ainsi que de 24 organisations de travailleurs et 12 organisations d'employeurs ont été prises en compte pour la préparation de cette Étude.

Le groupe des employeurs a la conviction qu'une administration du travail efficace est essentielle pour protéger les travailleurs et contribuer à l'instauration d'un environnement favorable à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables, comme le prône la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail. Des administrations du travail qui fonctionnent bien

contribuent aussi à la résilience et à la stabilité du marché du travail en temps de crise, comme l'ont démontré la crise financière de 2008 et la récente pandémie de COVID-19.

La convention n° 150 et la recommandation n° 158 ont été élaborées dans les années 1970, à une époque où l'on s'accordait à reconnaître que les lois sur l'emploi n'avaient aucun intérêt en l'absence d'un système d'administration du travail pour les faire appliquer et évaluer cette application. La convention n° 150 a été adoptée à l'unanimité à la conférence de 1978, par 408 voix pour, 0 voix contre et 0 abstention.

À la conférence de 1997, lors de la discussion d'une précédente Étude d'ensemble sur ces deux instruments, le groupe des employeurs avait souligné que les lois et réglementations sur l'emploi n'auraient aucun intérêt en l'absence d'un système d'administration du travail pour les faire appliquer et évaluer cette application.

La présente Étude d'ensemble montre que la convention n° 150 et la recommandation n° 158 sont des instruments souples, ce qui facilite leur application universelle.

À la Conférence de 1978, le délégué du gouvernement, qui était aussi le rapporteur de la commission de l'administration du travail, déclarait, je cite: «Les instruments sont assez souples pour permettre aux États Membres, indépendamment de leur stade de développement social et économique, de les ratifier ou de les adopter et de les appliquer pleinement dans l'intérêt des travailleurs et des employeurs».

La convention n° 150 et la recommandation n° 158 se concentrent sur des objectifs, des fonctions, des acteurs et des méthodes de travail essentiels de l'administration du travail et elles sont ouvertes aux différentes situations nationales ainsi qu'aux faits et aux besoins nouveaux. La convention n° 150 n'exige pas des États qui la ratifient qu'ils atteignent des objectifs spécifiques mais qu'ils fassent de leur mieux pour améliorer leurs systèmes d'administration du travail. Un principe de base qui constitue la trame commune à ces deux normes est la coopération tripartite dans l'administration du travail dans l'intérêt des travailleurs comme des employeurs.

Les membres employeurs ont remarqué que l'Étude d'ensemble aborde également des thèmes qui n'ont aucun rapport direct avec les dispositions de la convention n° 150 et de la recommandation n° 158. Il s'agit par exemple des plateformes, des travailleurs indépendants, et des chaînes d'approvisionnement mondiales. Ces thèmes ne font pas, ou pas encore, l'objet de normes particulières de l'OIT. Et pourtant, l'Étude d'ensemble adopte des positions sur ces matières et hypothèque de la sorte le processus de prise de position tripartite. Sur ce point, il faut savoir que la question du travail décent dans l'économie des plateformes numériques sera discutée aux sessions de 2025 et de 2026 de la Conférence internationale du Travail. Après ces remarques d'ordre général, le groupe des employeurs voudrait soumettre des commentaires plus précis sur les chapitres de l'Étude d'ensemble pris individuellement.

Chapitre 1: Fonctions du système d'administration du travail. S'agissant des fonctions de l'administration du travail en ce qu'elles font l'objet d'études, de recherches et de statistiques, les membres employeurs notent que, dans beaucoup de pays, ce travail est confié à des instances nationales de dialogue social. Nous convenons totalement avec l'Étude d'ensemble de la valeur ajoutée qu'apporte à la pertinence des résultats le fait d'associer autant que possible les partenaires sociaux à leur application. À cet égard, les membres employeurs citent en exemple méritant d'être suivi celui du Conseil national de la productivité et de la compétitivité de Maurice, un organisme tripartite dépendant du ministère compétent et qui a pour tâche de promouvoir ou réaliser des recherches sur tous les aspects. Les membres employeurs conviennent aussi de l'importance croissante de la coopération et de la cohérence

des politiques pour les questions de travail aux échelons régional et international, là où l'administration du travail joue un rôle essentiel.

S'agissant de la négociation et la signature d'accords de libre-échange, en règle générale, les membres employeurs invitent à la prudence quant à l'ajout inconsidéré de dispositions relatives au travail, au vu d'éventuels effets protectionnistes et de conséquences fortuites pour le commerce international et sur la situation des pays sur le terrain. Quoi qu'il en soit, de telles clauses de travail ne devraient pas influencer indûment la ratification des conventions de l'OIT. Il semblerait à tout le moins approprié que les partenaires sociaux des pays concernés par les accords de libre-échange soient consultés sur la possibilité d'une insertion de telles dispositions et sur leur contenu. Les employeurs notent que l'article 7 de la convention n° 150 prévoit l'extension des fonctions du système d'administration du travail à des catégories de travailleurs qui, aux yeux de la loi, ne sont pas des salariés. Dans ces conditions, les membres employeurs soulignent la souplesse inhérente à cette obligation, qui s'exprime dans la formule «Si les conditions nationales l'exigent», qui permet une extension, le cas échéant progressive, et qui illustre – plutôt qu'elle ne définit de manière exhaustive – les catégories de travailleurs qui ne sont pas, aux yeux de la loi, des salariés.

À propos de la mention, au paragraphe 143, des formes atypiques d'emploi et de l'économie des plateformes numériques, les employeurs estiment que c'est aux administrations du travail nationales qu'il appartient de décider, en concertation avec les partenaires sociaux, dans quelle mesure ces secteurs doivent relever du mandat de l'administration du travail. Les travailleurs pour compte propre englobent les sous-traitants et «free-lance» indépendants qui ne sont pas des travailleurs, indépendamment du fait qu'ils travaillent ou non pour des plateformes. Il faut insister sur le fait que l'examen détaillé auquel se livre l'Étude d'ensemble sur les possibilités d'extension des fonctions de l'administration du travail ne fait qu'illustrer ce qui est et pourrait être fait, mais ne traduit pas des obligations concrètes au sens de l'article 7 de la convention n° 150 à cet égard.

S'agissant de l'extension des fonctions de l'administration du travail à l'économie informelle, les membres employeurs conviennent que, du fait de la complexité du problème, un engagement plus large du côté gouvernemental s'impose, et que les partenaires sociaux et les acteurs de l'économie informelle devraient être associés à l'élaboration et la mise en œuvre des politiques et législations correspondantes. Ils insistent sur le fait que l'objectif ultime de ces politiques et législations ne doit pas être uniquement d'étendre les fonctions de l'administration du travail aux travailleurs de l'économie informelle, mais de réduire autant que possible l'économie informelle en facilitant la transition vers l'économie formelle et le maintien dans celle-ci.

Concernant la réflexion détaillée à laquelle se livre l'Étude d'ensemble sur les activités de l'administration du travail par rapport aux formes atypiques d'emploi, les employeurs notent que cette expression ne figure pas dans l'article 7 ni en quelque autre endroit de la convention n° 150. Pourtant, l'Étude d'ensemble fournit une définition détaillée des formes atypiques d'emploi assortie de quatre sous-catégories dont aucune n'est mentionnée dans la convention. Les employeurs ne peuvent que constater que les réflexions figurant dans ce chapitre sont sans rapport avec l'article 7 de la convention n° 150.

Les membres employeurs ont aussi constaté que, dans la suite du chapitre 1, l'Étude d'ensemble traite également, au titre de l'administration du travail, des questions portant sur le travail qui, de son propre aveu, ici aussi, ne sont pas nommément citées dans la convention n° 150 ni dans la recommandation n° 158. Il s'agit de la sécurité et de la santé au travail (SST),

de la détermination du salaire minimum et de la sécurité sociale. Ces matières, avec leur dimension administrative, sont traitées sur le fond dans des normes spécifiques de l'OIT.

Les membres employeurs contestent la pertinence d'un examen par l'Étude d'ensemble de la question des chaînes d'approvisionnement mondiales par rapport à l'administration du travail. Force est d'insister sur le fait que les administrations du travail nationales ont la charge de toutes les matières se rapportant au travail dans leur pays, et pas seulement celles concernant les employeurs et les travailleurs des chaînes d'approvisionnement mondiales.

Cela dit, rien ne prouve que les conditions de travail dans les entreprises faisant partie d'une chaîne d'approvisionnement mondiale soient globalement pires que celles en vigueur dans l'économie générale de ces mêmes pays. Lorsque, parfois, les gouvernements des pays qui accueillent ces fournisseurs n'ont pas les capacités institutionnelles ni la volonté politique d'appliquer pleinement les normes du travail, il y aurait lieu de leur rappeler leurs obligations lorsque de tels manquements entraînent un non-respect des conventions de l'OIT qu'ils ont ratifiées.

Par ailleurs, les initiatives privées en matière de diligence exigent des fournisseurs des chaînes d'approvisionnement mondiales qu'ils se conforment à leurs propres critères en matière de travail, et le contrôle de ces dispositions privées en matière de travail ne relève pas de la responsabilité première des administrations du travail.

Chapitre 2: Organisation et structure du système d'administration du travail. Les membres employeurs constatent que ce chapitre concerne principalement les gouvernements, et nous n'avons donc pas de commentaires à formuler sur la question.

Chapitre 3: Participation des employeurs et des travailleurs et de leurs organisations à l'administration du travail. Les membres employeurs notent que le chapitre 3 traite d'un aspect essentiel de l'administration du travail, celui de la participation des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations, qui fait l'objet de plusieurs articles de la convention n° 150 et de la recommandation n° 158. Cette participation des partenaires sociaux peut, en essence, prendre trois formes: la consultation, la coopération et la négociation. Nous partageons l'avis de la commission d'experts pour laquelle les consultations avec les employeurs et les travailleurs sont essentielles. Les membres employeurs tiennent à souligner que, puisque les employeurs, les travailleurs et leurs organisations ont une connaissance et une expérience inégalées des questions de travail, ils sont à même d'orienter et d'aider à la conception et à la gestion des activités de l'administration du travail. Il ne faudrait toutefois pas que la participation des partenaires sociaux à l'administration du travail ait pour effet d'estomper la frontière entre la responsabilité du gouvernement et les responsabilités des partenaires sociaux et elle ne doit en aucune manière mettre en doute la responsabilité générale du gouvernement s'agissant de l'administration du travail. En conséquence, les employeurs conviennent avec l'Étude d'ensemble que l'inspection du travail, en tant qu'élément du système d'administration du travail, doit rester une prérogative régalienne indépendante.

Ni la convention n° 150 ni la recommandation n° 158 ne définit ni n'impose l'une ou l'autre structure en particulier pour les systèmes d'administration du travail. Suivant les particularités de chaque pays, ces systèmes peuvent prévoir l'externalisation de certains services, à des prestataires privés par exemple, ainsi que la constitution de partenariats public-privé. Ce genre de collaboration peut contribuer à promouvoir la création d'emplois et comporter, entre autres choses, des partenariats avec des universités, des écoles de management et des instituts de formation.

S'agissant des mécanismes «tripartites plus» et de la délégation d'activités de l'administration du travail à des organisations non gouvernementales (ONG), le groupe des employeurs incite à la prudence. L'association d'ONG à des questions de travail ne devrait être envisagée qu'en cas d'accord entre les mandants tripartites sur la valeur ajoutée. L'implication d'ONG ne doit pas déboucher sur une remise en cause des compétences fondamentales des organisations d'employeurs et de travailleurs en matière de travail, ce qui aurait pour effet d'ébranler le tripartisme. À ce propos, les employeurs soulignent que la convention n° 150 et la recommandation n° 158, en leurs article 2 et paragraphe 2 respectivement, font mention des ONG exclusivement lorsqu'il s'agit de déléguer certaines activités d'administration du travail à des acteurs externes et, dans ce contexte, citent en particulier les organisations d'employeurs et de travailleurs en tant qu'ONG éligibles.

Chapitre 4: Tirer le meilleur parti des instruments. La convention réunit à ce jour 78 ratifications, ce qui est plus que la moyenne de toutes les conventions de l'OIT. En outre, d'autres ratifications et mises en application semblent à anticiper au vu de l'intérêt que manifestent plusieurs pays. Selon nous, la convention n° 150 est un instrument flexible que pourraient ratifier des États Membres de l'OIT indépendamment de leur stade de développement et qui est donc de nature à contribuer d'une manière générale à l'amélioration des administrations du travail. En se concentrant sur des principes et objectifs essentiels, et en mettant de côté des détails de circonstance, la convention n° 150 a valeur de modèle.

Pour promouvoir davantage la ratification et l'application de la convention n° 150, le groupe des employeurs suggère au Bureau de publier des outils d'orientation qui pourraient par exemple illustrer les différentes façons de mettre en œuvre les dispositions de la convention par des informations sur les meilleures pratiques et lever d'éventuels malentendus à propos de ses impératifs. En outre, le Bureau peut fournir une assistance technique personnalisée à la demande d'États Membres intéressés dans le but d'accroître et d'améliorer les capacités de leurs administrations du travail. Cela pourrait ouvrir la voie à une ratification de la convention n° 150 ou à une meilleure application dans les cas où elle serait déjà ratifiée. De plus, un soutien accru aux travailleurs, aux employeurs et aux entreprises devrait être envisagé.

Pour conclure, les employeurs conviennent que, même après quarante-six ans, la convention n° 150 et la recommandation n° 158 conservent toute leur pertinence pour répondre aux grands enjeux de l'administration du travail. Ainsi, elles sont bel et bien des instruments à jour.

Membre gouvernemental, Belgique – Je m'exprime au nom de l'**Union européenne (UE)** et de ses **États membres**. L'**Albanie**, la **Macédoine du Nord**, le **Monténégro**, la **République de Moldova**, la **Serbie**, l'**Ukraine**, pays candidats, et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange et membre de l'Espace économique européen, souscrivent à cette déclaration.

Nous accueillons chaleureusement le rapport de la commission d'experts, qui donne une vue d'ensemble du système d'administration du travail, en couvrant ses fonctions, son organisation et la participation des parties prenantes, et qui contient des recommandations destinées à l'améliorer.

L'administration du travail est fermement ancrée dans les normes internationales du travail, notamment par la convention n° 150 et la recommandation n° 158, indispensables pour garantir des administrations du travail efficaces, promouvoir la justice sociale par le travail décent et contribuer à une croissance économique durable.

Nous soulignons que le cadre de l'administration du travail présenté dans ces instruments est susceptible d'intéresser tous les États Membres de l'OIT.

Les systèmes d'administration et d'inspection du travail ont été confrontés à de grandes difficultés ces dernières années, en particulier pendant les crises économiques et la pandémie de COVID-19. Alors que les sociétés et l'environnement économique sont en constante mutation, les administrations du travail doivent continuer à s'adapter aux changements en recourant à de nouvelles politiques, de nouveaux services, par exemple le perfectionnement des compétences, et de nouveaux moyens d'application des lois existantes, même en dehors de l'économie formelle et des formes traditionnelles d'emploi. Comme l'a souligné la commission d'experts, il est important de s'adapter à des environnements qui évoluent, tout en respectant l'état de droit, le bipartisme et le tripartisme. À cet égard, nous saluons et soutenons l'assistance technique précieuse du BIT.

Les administrations du travail font face aussi à des difficultés pressantes sur fond de mondialisation, notamment en ce qui concerne les migrations de main-d'œuvre, les chaînes d'approvisionnement mondiales, les nouvelles technologies, en particulier l'intelligence artificielle, et les nouvelles modalités de travail, par exemple le travail à distance et le travail sur des plateformes. Pour protéger les travailleurs les plus vulnérables sur le marché du travail, il faut des structures de gouvernance sophistiquées faisant intervenir de multiples ministères et parties prenantes.

Le travail des enfants, le travail forcé et la traite des êtres humains se produisent très majoritairement dans l'économie informelle. Nous apprécions l'attention que la commission d'experts accorde au rôle que joue l'administration du travail pour couvrir les travailleurs de l'économie informelle.

Nous souhaitons souligner l'importance du dialogue social, du respect de la liberté syndicale et de la négociation collective pour que l'administration du travail soit efficace. La consultation, la collaboration et la négociation avec les partenaires sociaux accroissent les compétences et les connaissances, en garantissant que tous les groupes potentiellement concernés participent à l'élaboration des politiques et contribuent à la recherche de solutions.

Une collaboration et une coordination étroites entre les entités gouvernementales et entre les différents acteurs responsables des systèmes d'administration du travail, tant à l'échelle nationale qu'internationale, sont indispensables pour s'assurer que les politiques et les réglementations destinées à protéger les travailleurs s'appuient sur les connaissances les plus récentes.

Il est impératif de souligner combien il est important que les administrations du travail mènent, connaissent et/ou prennent en compte les recherches et des études pertinentes, étant donné la complexité et la nouveauté de certains aspects de la SST dans les processus de travail.

L'inspection du travail est essentielle pour appliquer et contrôler effectivement les normes du travail, ainsi que pour garantir la paix sociale, promouvoir la bonne gouvernance et contribuer au progrès économique et social. À ce sujet, il est important de veiller à ce que les administrations du travail, y compris les inspections du travail, disposent de ressources humaines, financières et matérielles suffisantes, même en temps de crise.

L'UE et ses États membres reconnaissent l'importance de la participation des acteurs privés à la gouvernance du travail et du soutien efficace des partenariats public-privé pour certains services de l'administration du travail. Toutefois, nous insistons sur la nécessité d'une coordination et d'un contrôle, pour assurer la participation des organisations représentatives

d'employeurs et de travailleurs. Ces partenariats devraient compléter, et non remplacer, les fonctions régaliennes et les normes du travail.

Nous insistons sur la valeur primordiale des inspections publiques du travail. Leur action peut être complétée par des mesures d'autorégulation, en gardant à l'esprit que l'autorégulation ne saurait diminuer la responsabilité du gouvernement ou le besoin d'inspections régulières.

Nous soulignons l'importance d'intégrer les principes de bonne gouvernance dans l'administration du travail, en s'alignant sur les normes énoncées dans les instruments pertinents et élaborées dans les Principes des Nations Unies (2018) de gouvernance efficace au service du développement durable. Cette approche cherche à promouvoir la réalisation du travail décent et à faire progresser les ODD, en particulier la cible 16.6 qui vise à mettre en place des institutions efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux.

Sont essentiels aussi l'adaptation et la modernisation en cours des administrations du travail, la promotion du dialogue social, les partenariats, les avancées technologiques et l'adhésion aux valeurs démocratiques.

L'UE et ses États membres soulignent aussi l'importance de l'administration du travail et de ses services pour promouvoir et faire respecter les principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que des conditions propices au fonctionnement d'entreprises durables.

Nous soutenons la priorité accrue qui est donnée à l'assistance technique du BIT et l'élaboration d'un plan d'action destiné à renforcer les systèmes nationaux d'administration du travail.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernemental, Koweït – Je m'exprime au nom des États Membres du Conseil de coopération du Golfe (CCG), à savoir les Émirats arabes unis, le Royaume de Bahreïn, le Royaume d'Arabie saoudite, le Sultanat d'Oman, l'État du Qatar et l'État du Koweït.

Nous remercions la commission d'experts et le Bureau pour les efforts remarquables qu'ils ont déployés pour élaborer l'Étude d'ensemble. Celle-ci donnera aux États Membres l'occasion très positive d'examiner de près les normes internationales du travail et toutes les pratiques pertinentes.

Nous avons constaté que cette Étude d'ensemble intéressante porte son attention sur les nombreuses mutations auxquelles font face les départements du travail en ce qui concerne leurs missions, le champ de leurs activités et leurs prérogatives. En effet, les responsabilités des administrations du travail se sont accrues; ces administrations doivent être ajustées et être souples pour adapter rapidement leur structure à l'évolution des formes de travail, par exemple le travail sur des plateformes, les nouvelles modalités de travail et les emplois verts.

Nous constatons que nombre de ces sujets recoupent les compétences d'autres entités. Cela étant, nous voyons, à la lecture de l'Étude d'ensemble, que la commission d'experts a à cœur qu'aucun travailleur ne soit exclu du travail décent et de la protection sociale. Ainsi, certains États Membres ont établi des administrations et des départements qui s'occupent de l'économie informelle et du travail numérique, comme le mentionne l'Étude d'ensemble.

Nous sommes bien conscients qu'il n'existe pas de modèle unique d'administration du travail qui conviendrait à tous les pays mais, comme indiqué dans l'Étude d'ensemble, toutes les pratiques devraient aboutir à un modèle qui réponde aux normes d'efficacité, de responsabilité et de transparence. Aussi devons-nous établir des stratégies et des politiques claires et assorties d'indicateurs de performance et de révision. C'est ce qui est appliqué

actuellement, et nous y œuvrons, dans les pays du CCG, en tenant compte des visions nationales et des plans nationaux de développement. Le Conseil des ministres du travail du CCG a récemment adopté une stratégie quinquennale qui prend en compte les effets de l'évolution des modèles et des formes de travail, et qui garantit que les interventions des pays du CCG sont appropriées et qu'elles contribuent à améliorer le milieu de travail à tous les niveaux. Bien sûr, cela s'ajoute aux initiatives et aux pratiques de chaque pays du CCG.

Pour conclure, je souhaiterais réitérer mes remerciements à vous et au Bureau.

Membre gouvernementale, Namibie – La Namibie prononce cette déclaration au nom du groupe de l'Afrique. Tout d'abord, le groupe de l'Afrique souhaite remercier la commission d'experts pour son rapport important et bien élaboré, qui constitue une base solide pour nos discussions au sein de cette commission. Nous aimerions également revenir sur la contribution des mandants à l'Étude d'ensemble, laquelle met en évidence leur engagement en faveur d'administrations du travail efficaces et efficientes. Leur rôle est déterminant pour lutter contre les inégalités dans le monde du travail et créer le cadre juridique et politique nécessaire à la réalisation de la justice sociale au moyen du travail décent.

L'Étude d'ensemble illustre l'importance vitale que revêtent l'administration du travail et ses services pour assurer la promotion et le respect des principes et droits fondamentaux au travail et pour créer des conditions propices au fonctionnement d'entreprises durables. Elle illustre aussi, à juste titre, le rôle central que le système d'administration du travail a joué, en consultation avec les partenaires sociaux, dans la réponse immédiate à la crise du COVID-19 et dans la planification et la mise en œuvre de stratégies de redressement à plus long terme, fondées sur les droits, inclusives, durables et résilientes. Le groupe de l'Afrique a pris note de l'accent que la commission d'experts met sur l'importance d'inscrire la bonne gouvernance dans les fonctions et les structures de l'administration du travail, telle qu'elle est définie dans les instruments qui font l'objet de l'Étude d'ensemble, et élaborée dans les Principes des Nations Unies (2018) de gouvernance efficace au service du développement durable, afin de réaliser les ODD, en particulier la cible 16.6, dans le cadre de la réalisation du travail décent. Nous félicitons les pays qui ont fourni des informations sur les stratégies, programmes ou initiatives à l'échelle nationale qui visent à intégrer les ODD, et en particulier la cible 16.6, dans les activités de l'administration du travail. Le groupe de l'Afrique affirme qu'une administration du travail efficace peut en effet être un catalyseur de la bonne gouvernance et du développement durable.

Le groupe de l'Afrique note plusieurs nouvelles difficultés qui se posent pour la gouvernance du travail, telles que les migrations de main-d'œuvre et les chaînes d'approvisionnement mondiales, comme le souligne l'Étude d'ensemble. Il se félicite que la commission d'experts ait envisagé que le Bureau élabore un plan d'action pour assurer le suivi des conclusions de l'Étude d'ensemble. La commission d'experts a dressé une liste de stratégies et d'initiatives à inclure dans ce plan d'action, dont la réglementation du travail, l'application de la législation, le dialogue social et le renforcement des capacités des acteurs du système de l'administration du travail. Cette liste ne devrait servir que de guide et le Bureau devrait élaborer un plan d'action, en consultation avec le gouvernement et les organisations de travailleurs et d'employeurs au niveau national, afin de répondre aux difficultés actuelles liées à l'administration des questions du travail.

Bien que la convention permette beaucoup de souplesse, le nombre total de ses ratifications en reste à 78. Ces dix dernières années, six pays ont enregistré des ratifications, dont quatre pays africains. Le groupe de l'Afrique invite le Bureau à redoubler d'efforts en ce qui concerne les activités de promotion, afin d'accroître le nombre de ratifications de cet

instrument, très important. Le groupe de l'Afrique se félicite de l'attachement de la commission d'experts à faire mieux comprendre et appliquer l'instrument à l'examen, par son action de contrôle des pays qui ont ratifié la convention, et par l'appel qu'elle a lancé à l'OIT en la priant de donner la priorité à l'assistance technique demandée par les pays.

Membre gouvernemental, Côte d'Ivoire – Le gouvernement de la Côte d'Ivoire félicite le Bureau pour la qualité du document produit, qui passe en revue la législation et la pratique des États Membres de l'OIT en ce qui concerne la convention n° 150 et sa recommandation n° 158. Il examine, en effet, les effets de ces instruments et de leur application, y compris les difficultés rencontrées et les manières de les surmonter.

L'administration du travail est le partenaire stratégique de l'OIT pour la réalisation de la justice sociale et du travail décent afin de parvenir à la cible 6 de l'objectif de développement durable 16 qui vise à promouvoir la mise en place d'institutions efficaces, responsables et transparentes.

Les enjeux consistent ainsi à renforcer l'adhésion de tous, notamment la confiance dans les institutions d'administration du travail, et faciliter l'accès à la justice sociale et lutter contre l'insécurité dans l'emploi.

Cette vision appelle la mise en place de dispositifs cohérents et renforcés en la matière par tous les États Membres de l'Organisation, qu'ils aient ratifié ou non la convention susmentionnée.

À cet égard, notre pays, la Côte d'Ivoire, au regard de l'ampleur des changements intervenus dans le monde du travail, en plus d'avoir ratifié la convention n° 150, dispose d'un système d'administration du travail capable d'apporter une réponse aux défis qui s'imposent dans le monde du travail.

Ces réponses sont consacrées par ces quelques institutions et structures suivantes: l'existence des services d'inspection du travail; le fonctionnement efficient de nos trois institutions de prévoyance sociale; le bon fonctionnement de nos organes de dialogue social ainsi que les comités sectoriels tripartites (le Conseil national du dialogue social, la Commission consultative du travail, la Commission indépendante permanente de concertation); le Service public de l'emploi à travers l'agence Emploi Jeunes; l'Observatoire national de l'emploi et de la formation; le Comité emploi.

La mise en œuvre et le fonctionnement efficient de ces organes ont permis d'aboutir à ces quelques résultats suivants: le renforcement de notre dispositif législatif et réglementaire en matière de travail en adéquation avec les thématiques du télétravail, de la revalorisation du salaire minimum catégoriel et des minima catégoriels, de la sécurité et santé au travail, de la sécurité sociale; l'élaboration de politiques nationales en sécurité et santé au travail, en sécurité sociale, et dans le domaine de l'emploi; l'élaboration d'une planification stratégique de l'inspection du travail dans les secteurs du commerce, du bâtiment et des travaux publics (BTP), de l'agriculture et de l'industrie; la mise en place d'un répertoire des mesures incitatives à la création et au maintien des emplois en Côte d'Ivoire; l'accélération des dispositifs de protection sociale à l'exemple de la couverture maladie universelle, du régime social des travailleurs indépendants et du régime de retraite complémentaire par capitalisation des fonctionnaires et agents de l'État; à ce jour, ce sont plus de 12 500 000 personnes qui ont été enrôlées à la couverture maladie universelle.

Ces résultats sont le fruit du concours des partenaires sociaux que sont les travailleurs et les employeurs, avec qui le dialogue social en Côte d'Ivoire porte réellement ses fruits.

Toutefois, des efforts restent encore à faire en vue de rendre toutes les administrations du travail plus fortes, car ce sont elles qui animent et régulent le monde du travail en se préoccupant du maintien de l'être humain en général et du travailleur en particulier. La Côte d'Ivoire entend ainsi poursuivre la dynamique amorcée, même si elle paraît insuffisamment portée, en vue d'offrir aux inspecteurs du travail davantage de moyens et d'améliorer subséquemment leurs conditions de vie, tel que le recommande la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947.

C'est pourquoi le gouvernement sait compter sur l'appui du Bureau international du Travail et ses partenaires techniques et financiers pour la matérialisation de cette vision réaffirmée dans la Déclaration d'Abidjan de 2019, qui vise à façonner l'avenir du travail pour plus de justice sociale avec et pour tous les acteurs du monde du travail, y compris les inspecteurs du travail.

Membre employeuse, Belgique – Les employeurs estiment qu'une administration du travail efficace est essentielle pour protéger les travailleurs et contribuer à la création d'un environnement favorable à l'esprit d'entreprise et aux entreprises durables. L'administration du travail est par essence un service public. Ses multiples fonctions vis-à-vis du citoyen et de l'entreprise sont détaillées dans l'Étude d'ensemble. J'aimerais épingler cinq points d'attention.

La Belgique est un État fédéral et la politique de l'emploi est partiellement décentralisée vers les autorités régionales. Il est essentiel que les différentes entités collaborent entre elles, par exemple l'administration fédérale avec les administrations régionales ou encore les régions entre elles. Il faut éviter un morcellement du marché du travail et, si on évoque notre petit pays dans l'Europe et dans le monde, que dire de l'importance de favoriser la mobilité transfrontalière? Ici, également, l'administration du travail doit jouer un rôle de facilitateur, notamment en fournissant clairement les informations utiles quant au droit social applicable au personnel mobile. Il faut éviter que les entreprises ne doivent recourir à des consultants coûteux simplement pour obtenir la sécurité juridique. Ceci est un exemple du rôle de support de l'administration du travail pour les entreprises.

La Belgique implique fortement les partenaires sociaux dans le développement des normes nationales du travail. Ils sont généralement consultés de manière sérieuse, même si les délais de consultation s'avèrent parfois trop courts, voire irréalistes. Or il est de notoriété publique que la concertation sociale de bonne foi nécessite un certain temps. Lorsque la concertation ou la négociation bipartite fournit un résultat positif, par exemple un avis unanime sur un projet de loi ou sur l'application d'une convention collective, il nous semble crucial que les autorités respectent et valorisent cet accord et, le cas échéant, le mettent en œuvre de manière fidèle.

Il n'appartient pas à l'administration du travail d'interpréter la loi lorsque celle-ci est suffisamment claire. En outre, en ce qui concerne les conventions collectives, ce sont les parties signataires elles-mêmes qui ont la pleine autonomie pour interpréter leurs instruments.

Les études, et en particulier le développement de statistiques propres par l'administration du travail, doivent – cela va sans dire – être effectuées par des experts qualifiés, quitte à développer des collaborations externes. La qualité des données, notamment la validation des chiffres et autres données, est d'autant plus indispensable lorsque ces données sont ensuite utilisées par les partenaires sociaux comme un point de départ dans leurs négociations collectives.

Je termine en soulignant positivement que notre administration fédérale du travail met son expertise et des moyens importants à la disposition des partenaires sociaux afin de

soutenir et faciliter la concertation sociale. Cela se traduit notamment par le personnel et les frais de fonctionnement du Conseil national du travail en ce qui concerne la concertation sociale interprofessionnelle. Il existe également des conciliateurs sociaux pour présider les commissions paritaires en ce qui concerne la concertation sociale sectorielle. Il s'agit de structures de dialogues sectorielles bipartites dans environ 180 secteurs d'activité. Ces conciliateurs neutres peuvent également jouer un rôle important en cas de conflit collectif du travail, non pas d'office, mais sur demande d'une partie intéressée.

Membre gouvernementale, Norvège – Je souhaiterais remercier la commission d'experts pour son Étude d'ensemble complète sur ce sujet. De bonnes administrations du travail sont essentielles pour notre modèle de marché du travail. La Norvège a ratifié la convention sur l'administration du travail en 1980. Nous pensons qu'une administration du travail efficace est indispensable pour la justice sociale, le travail décent et la lutte contre les inégalités sur les lieux de travail et l'exploitation des travailleurs. La Norvège a largement bénéficié de la migration de main-d'œuvre et de la libre circulation des personnes en Europe. Toutefois, nous avons constaté que la migration de main-d'œuvre exerce une pression sur le marché du travail, les salaires et les prestations sociales.

Le dumping social et la concurrence des bas salaires constituent des défis de plus en plus importants, en particulier dans les secteurs plus concernés par le travail atypique. Nous avons également observé que certains exploitent le marché en violant systématiquement les réglementations. Ces activités criminelles, souvent menées de manière organisée, engendrent une exploitation des travailleurs, une distorsion de la concurrence et un affaiblissement de notre structure sociale. Pour remédier à ces problèmes, une approche globale et une collaboration entre les pays et entre les secteurs sont nécessaires.

En 2022, le gouvernement a lancé un plan d'action pour lutter contre le dumping social et la criminalité liée au travail qui vise principalement à renforcer les droits des travailleurs, à prévenir l'exploitation des travailleurs et à améliorer le dialogue social.

La lutte contre le travail non déclaré et les infractions liées au marché du travail touche de nombreux domaines politiques et relève de différents niveaux de l'administration. Nous nous employons à améliorer la coordination et la collaboration entre les organes de l'administration du travail. Par exemple, la Norvège a mis en place une coopération entre la police, l'inspection du travail et d'autres autorités compétentes comme l'administration fiscale et la sécurité sociale. Des centres de coopération dédiés à la lutte contre la criminalité liée au travail sont désormais en activité dans huit villes du pays. Toutefois, il ressort de certaines évaluations que la collaboration entre les différents organismes peut s'avérer difficile. En effet, l'échange d'informations entre les organes administratifs pose notamment problème, en particulier dans le cadre des exigences relatives à la protection des données à caractère personnel.

L'examen des questions telles que le dumping social et le travail non déclaré nous montre clairement que ces problèmes dépassent les frontières nationales. C'est pourquoi la Norvège souligne l'importance de la collaboration internationale et travaille en étroite collaboration avec les autorités d'inspection du travail des pays nordiques et des États baltes pour relever ces défis.

La Norvège croit fermement en la collaboration avec les partenaires sociaux pour lutter contre le dumping social et le travail non déclaré. Le gouvernement est attaché à la promotion des relations professionnelles organisées et à l'extension des conventions collectives. Notre plan d'action, élaboré en concertation avec les partenaires sociaux, met l'accent sur ces engagements. Nous sommes impatients de continuer à travailler avec nos partenaires pour garantir des progrès dans ce domaine important.

Membre employeur, Uruguay – Dans l'Étude d'ensemble que nous analysons, la commission d'experts considère que les dispositions de la convention n° 150 et de la recommandation n° 158 sont toujours d'actualité et ce pour chaque sujet examiné. Elle estime que la convention et la recommandation offrent une souplesse considérable, qu'elles pourraient être appliquées dans tous les États Membres et qu'elles «fournissent un cadre général pour la mise en place d'un système d'administration du travail efficace». Ces affirmations nous questionnent face à la réalité que nous constatons. Si les solutions présentées dans l'Étude d'ensemble sont si évidentes, pourquoi ces normes n'ont-elles pas immédiatement suscité l'adhésion des États Membres de l'OIT, comme c'est le cas pour d'autres conventions qui, peu d'années après leur adoption, sont très largement ratifiées? Ce n'est que vers la fin de l'Étude d'ensemble que nous trouvons une très brève mention du fait que la plupart des pays ont indiqué qu'ils n'envisageaient pas de ratifier la convention (paragraphe 420). En outre, il faut rappeler, malheureusement, qu'un pays ne ratifie pas une convention utile faute d'informations ou par frilosité parlementaire. Nous pensons que c'est précisément cette question qu'il faut creuser. Toutefois, ces aspects de la réalité juridique ne sont pas explicités dans l'Étude d'ensemble.

Hier, le Directeur général a rappelé les chiffres honteux du chômage dans le monde. Peut-être que nous avons créé un système juridique adapté à la protection des droits mais inefficace au moment de combler les déficits d'emploi et de faire face au désespoir de millions de personnes. Nous sommes d'avis qu'il convient d'aborder les questions du monde du travail sous de nouveaux angles pour parvenir à améliorer la situation.

Membre travailleuse, Canada – L'article 5 de la convention n° 150 souligne l'importance des consultations, de la coopération et de la négociation entre les autorités publiques et les partenaires sociaux à l'échelle nationale, régionale et sectorielle.

Au Canada, l'administration territoriale du Québec a mis en place un modèle solide de dialogue social avec la Commission des partenaires du marché du travail dont le mandat consiste à identifier les besoins en développement de la main-d'œuvre actuelle et future et à fournir des conseils au gouvernement sur la politique et la satisfaction des besoins du marché du travail, y compris sur la définition des critères d'allocation de la taxe de formation de 1 pour cent qui est versée par les employeurs pour des mesures, des programmes et des fonds destinés à la main-d'œuvre et à l'emploi. Environ 1 000 partenaires font partie d'un réseau qui compte 29 comités sectoriels du travail, 17 conseils régionaux des partenaires du marché du travail et des comités consultatifs représentant des groupes sous-représentés sur le marché du travail.

On sait bien que les conseils sectoriels sont essentiels pour identifier et coordonner les solutions aux besoins en compétences spécifiques à un secteur, aux lacunes en matière de formation et aux difficultés d'adaptation. Pourtant, le riche système de dialogue social du Québec est malheureusement unique en son genre. En effet, dans le reste du pays, les conseils sectoriels bipartites et multipartites des partenaires sociaux sont pour la plupart sous-financés ou inexistants. Par ailleurs, les gouvernements n'ont pratiquement pas institutionnalisé le dialogue social sur des questions essentielles pour l'avenir du travail, telles que la numérisation et l'intelligence artificielle. Le gouvernement fédéral signe des ententes de transfert sur le marché du travail avec les provinces et les territoires pour assurer le financement fédéral de la formation professionnelle et de programmes concernant le marché du travail. Ces accords ne prévoient toutefois pas la consultation ni la participation des partenaires sociaux dans la conception et la mise en œuvre des programmes. Pourtant, c'est l'argent des travailleurs et des employeurs qui est transféré aux provinces et aux territoires pour la formation et le développement de la main-d'œuvre.

Les représentants des travailleurs et des employeurs participent nommément à l'administration du fonds d'assurance-chômage, qui est financé par les cotisations des travailleurs et des employeurs.

Au Canada, le seul organisme tripartite au sein du gouvernement fédéral est la Commission de l'assurance-emploi. Il convient de saluer le fait que le gouvernement a récemment rétabli un mécanisme de recours tripartite pour les demandeurs d'allocations de chômage. Toutefois, trop souvent, le gouvernement a la mainmise sur l'information et la prise de décisions, et exclut généralement les représentants des travailleurs et des employeurs de l'élaboration des politiques et de la gestion des indemnités et des programmes destinés aux travailleurs sans emploi.

Le gouvernement peut, et devrait, faire participer les syndicats et les groupes d'employeurs au développement de la main-d'œuvre et aux programmes concernant le marché du travail dans une bien plus large mesure qu'il ne le fait actuellement. Nous pensons qu'il devrait commencer par ratifier la convention n° 150. Cette convention précise que l'administration du travail désigne les activités de l'administration publique dans le domaine de la politique nationale du travail. Nous sommes préoccupés par le fait que des partenariats publics-privés assurent des services publics de l'emploi. Les organismes publics chargés de l'administration du travail ne devraient pas servir d'instrument de profit pour des consultants et des courtiers. Dans une grande province canadienne, l'organisme public fournissant des services de première ligne aux demandeurs d'emploi est installé au sein d'une chaîne de magasins de fournitures de bureau. Le service public de l'emploi devrait servir à assurer des services de l'emploi et d'adaptation de la main-d'œuvre répondant aux besoins des travailleurs déplacés et au chômage.

Enfin, nous prions instamment le gouvernement d'adopter un système plus solide d'évaluation et de contrôle de l'application des normes du travail et des lieux de travail.

Au cours des deux dernières décennies, un nombre croissant d'employeurs ont adopté des modèles d'entreprise basés sur l'externalisation et la sous-traitance, sur les erreurs de classification des salariés et sur la soumission des entrepreneurs et des travailleurs à des pressions concurrentielles accrues, faisant de la minimisation des coûts un objectif primordial. Dans ce contexte où se combinent un système de mise en application basé sur les plaintes, des déséquilibres de pouvoir profonds et qui ne cessent de s'aggraver entre les salariés et les employeurs sur le lieu de travail, et des ressources limitées pour les inspections du travail, la plupart des infractions ne sont pas signalées ni traitées.

Actuellement, le modèle d'application du gouvernement du Canada présuppose que les cas de violation résultent d'un manque de sensibilisation ou de capacité à se conformer à la réglementation, que les employeurs sont disposés à agir dans les limites fixées par la loi et que les violations constituent des exceptions à la règle. Nous prions le gouvernement d'adopter un modèle de réglementation fondé sur la dissuasion, dans lequel le non-respect de la loi est considéré comme le résultat d'un comportement motivé par un calcul rationnel de rentabilité. Les syndicats et les organisations de travailleurs devraient être inclus dans ce modèle d'application.

Membre gouvernemental, Türkiye – Je voudrais vous féliciter, ainsi que vos vice-présidents, pour votre élection à la présidence de la commission et remercier la commission d'experts pour son Étude d'ensemble complète et actualisée.

Mesdames et Messieurs les délégués, notre gouvernement est foncièrement attaché au développement de notre pays, au bien-être de nos citoyens, à la paix sociale et au travail

décent, et a donc pris des mesures importantes dans le domaine de l'administration du travail. À cet égard, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale a le mandat et l'autorité d'agir dans de nombreux domaines de l'administration du travail. Outre la structure centrale de notre ministère, il existe des entités associées comme la Direction générale de l'Agence turque pour l'emploi, la Présidence de l'institution de la sécurité sociale et l'Organisme des qualifications professionnelles, qui sont responsables de l'administration du travail en Türkiye. Grâce à ces entités et à ces organisations, des normes peuvent être établies sur les questions liées à l'administration du travail.

En ce qui concerne les organes consultatifs, le Conseil des politiques sociales – composé d'universitaires – exerce ses activités sous l'autorité de la présidence et de la Commission parlementaire pour la santé, la famille, le travail et les affaires sociales qui se réunit pour examiner les projets de loi et les propositions.

S'agissant du cadre institutionnel pour la coordination des fonctions et des responsabilités, différents organes existent également au sein du système d'administration du travail: l'Assemblée du travail, le Conseil consultatif tripartite et la Commission de fixation du salaire minimum; il s'agit de structures tripartites chargées d'instaurer la paix sociale et d'entretenir les relations professionnelles dans le monde du travail.

La stratégie nationale pour l'emploi est un document de politique préparé avec la participation des parties concernées qui guide les entités de l'administration du travail et fournit des recommandations pour renforcer les liens entre l'éducation et l'emploi, assurer une sécurité et une souplesse sur le marché du travail, accroître l'emploi de groupes pour qui des politiques spéciales sont nécessaires et consolider les relations entre l'emploi et la protection sociale.

Nous réaffirmons que nous tenons à continuer d'encourager la promotion des principes et droits fondamentaux au travail au sein de notre système d'administration du travail. Nous souhaitons intensifier une action coordonnée, en collaboration avec les partenaires sociaux et en consultation avec d'autres parties prenantes, et espérons qu'elle permettra de promouvoir le dialogue social et des conditions de travail décentes pour tous.

Membre travailleur, Argentine – Je retiens essentiellement du rapport de la commission d'experts qu'au sein de la gouvernance que nous devons mettre en place, la structure économique est aussi importante que la structure socioprofessionnelle. Je m'appuie évidemment sur les données et les éléments qui montrent invariablement une hausse des inégalités et un déclin de la protection des droits fondamentaux des travailleurs et des travailleuses.

À ce sujet, il convient de mettre en place un cadre juridique et politique pour parvenir à la justice sociale. Les politiques que le nouveau gouvernement de mon pays adopte actuellement s'écartent des normes mentionnées dans l'Étude d'ensemble, au point que les concepts et les valeurs de la justice sociale se heurtent à l'idée de transférer le rôle de l'État au secteur privé.

Nous réaffirmons que sans État, il n'y a pas de nation. Le gouvernement n'intervient pas pour régler les conflits, ne promeut pas de politiques de l'emploi, ne se soucie pas de la formation professionnelle, entend limiter la négociation collective et manque à ses obligations de lutter contre le travail non déclaré au travers de l'inspection du travail. Cette position va clairement à l'encontre des conclusions de la commission d'experts de l'OIT qui soulignent l'importance vitale du dialogue social pour aborder des questions liées au travail.

Grâce à un décret de nécessité et d'urgence, sans consulter les partenaires sociaux ni la société civile et sans recourir au pouvoir législatif, le pouvoir exécutif de mon pays a tenté de faire passer la réforme du travail la plus rétrograde depuis que nous avons recouvré la démocratie.

Une réforme antisyndicale, prônant la précarisation et dont l'objectif est d'imposer une série de politiques économiques et de réformes structurelles qui nuisent aux conditions de vie et restreignent l'exercice de la liberté syndicale. Le mouvement syndical a réagi en faisant appel à la justice et en organisant de grandes manifestations sous le slogan «*Ni un paso atrás*» (Nous ne céderons pas d'un pouce). Le rôle de l'État a été amoindri par la suppression de ministères et d'organismes autonomes, entraînant des licenciements massifs dans le secteur public et, en raison de la grave récession, des licenciements ont eu lieu dans le secteur privé à cause de la paralysie de l'activité économique. Par exemple, le secteur de la construction, moteur du développement économique durable de tout le pays, a été frappé de plein fouet par le gel injustifié de travaux publics et d'infrastructures, ce qui a causé la perte de milliers d'emplois en plus de compromettre les investissements dans le développement productif du pays.

Il est essentiel de disposer d'une administration du travail vaillante pour assurer la transition de l'informalité à la formalité et apporter une réponse aux 60 pour cent de travailleuses et de travailleurs informels de notre pays.

La commission d'experts souligne le rôle fondamental du ministère du Travail. En Argentine, la première mesure adoptée par le gouvernement actuel a été de rétrograder notre ministère au rang de secrétariat du travail en réduisant ses fonctions et en le vidant de sa substantifique moelle.

Les travailleurs de mon pays en appellent au dialogue social comme fondement de la démocratie pour bâtir une Argentine où se côtoient développement, production et travail. Un nouveau contrat social est nécessaire pour répondre aux défis du monde du travail, mais surtout aux exigences de notre peuple.

Membre gouvernemental, Sénégal – Le gouvernement du Sénégal tient à féliciter le président de la commission et se réjouit de la qualité du rapport de la commission d'experts dont le thème traite de «l'administration du travail dans un monde du travail en mutation». En réalité, adapter l'administration du travail aux mutations du monde du travail est un défi que tout système d'administration du travail doit relever afin qu'il puisse continuer à exercer ses responsabilités et toujours mettre l'humain au centre de ses préoccupations. C'est fort de cela que le gouvernement du Sénégal s'est engagé à adapter son administration du travail aux nouvelles réalités du monde du travail en mettant en œuvre un certain nombre de mesures qui prennent en charge les défis de l'heure.

D'abord, la pandémie de COVID-19 a permis de mettre à l'épreuve la résilience de notre système d'administration du travail. En vue d'y faire face, des mesures idoines ont été prises de concert avec les organisations d'employeurs et de travailleurs pour la sauvegarde des droits des travailleurs, tout en garantissant la productivité et la compétitivité de l'entreprise. Ainsi, l'ordonnance n° 001-2020 interdisait tout licenciement sauf s'il est motivé par une faute lourde, et garantissait une rémunération à hauteur de 70 pour cent au travailleur mis en chômage technique pendant cette période.

Par ailleurs, à la faveur de la pandémie de COVID-19, plusieurs procédures de l'administration du travail ont fait l'objet de dématérialisation. Il s'agit notamment des procédures de dépôt du contrat de travail, de la déclaration annuelle sur la situation de la main-d'œuvre (DASMO), du bilan social et de la demande d'attestation de régularité.

Dans le but de renforcer la consultation et la négociation entre les partenaires sociaux, il a été créé le Haut Conseil du dialogue social qui est l'institution tripartite nationale de dialogue social, composée de représentants des employeurs, des travailleurs et du gouvernement.

Relativement à la protection sociale, des mesures d'extension à l'économie informelle ont été mises en œuvre. Il s'agit notamment de la mise sur pied de la mutuelle sociale au profit des artisans.

Enfin, dans l'optique de renforcer la surveillance dans les milieux de travail et pour donner plus d'impact à l'intervention des inspecteurs du travail, le renforcement de leurs moyens matériels et juridiques figurent en bonne place dans le projet de réforme du Code du travail.

En définitive, le gouvernement du Sénégal reste ouvert à toute proposition allant dans le sens d'améliorer son système d'administration du travail pour une meilleure prise en charge des droits fondamentaux tout en préservant l'outil de travail.

Membre travailleuse, République de Corée – La République de Corée a ratifié la convention n° 150 en 1997. Les articles 5 et 6 insistent sur l'importance de la participation active des organisations de travailleurs et d'employeurs dans les systèmes d'administration du travail. Le chapitre 1.5 de l'Étude d'ensemble est consacré aux fonctions exercées par les administrations du travail pour soutenir les relations professionnelles et aux services que les ministères du travail déploient pour promouvoir la négociation volontaire entre employeurs et travailleurs.

La République de Corée continue de pratiquer le pire à cet égard. Les lois sur les syndicats confèrent à d'autres organes administratifs un pouvoir excessif leur permettant de s'ingérer dans les relations professionnelles ou de les contrôler. L'administration en place en abuse. En voici pour preuve quelques exemples récents. En février 2023, le ministère de l'Emploi et du Travail a demandé à 334 organisations syndicales de 10 000 membres ou plus de procéder à des inspections de sécurité sur le respect de leur obligation de produire et de conserver des documents et d'en communiquer les conclusions, assorties de justificatifs. Cette décision ne faisait nullement suite à une plainte ou à une allégation des membres syndiqués mais était motivée par les propos virulents et infondés des hautes sphères du pouvoir à l'égard des syndicats («criminels organisés» ou «cartel d'intérêts particuliers»). Lorsque la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) a rejeté une demande, en faisant valoir l'autonomie de l'organisation, le ministère lui a infligé une amende administrative et l'a exclue de différents organes tripartites de consultation ou de conseil.

Toujours en février, le ministère du Travail a annoncé qu'il allait passer en revue les statuts et les décisions des syndicats et ordonner des mesures correctives concernant les dispositions qu'il jugerait illégitimes. En mai 2023, le ministère du Travail a ordonné à quatre affiliés à la KCTU de modifier, dans leurs statuts, des dispositions relatives à leurs règles internes concernant le maintien de l'unité de l'organisation. Considérant que l'ordonnance de l'autorité administrative relative à la modification des textes fondateurs du syndicat constituait une violation du droit des syndicats de rédiger leurs propres règles, en toute liberté, ces syndicats de la branche ont refusé de l'exécuter; de ce fait, des poursuites pénales ont été engagées contre leurs dirigeants.

En mai, le ministère a procédé à l'inspection de 510 lieux de travail syndiqués comptant 1 000 salariés ou plus portant sur le fonctionnement du système de congés rémunérés. Il a publié des directives administratives visant à corriger la prétendue mauvaise utilisation des congés rémunérés pour des activités jugées illégales, telles que la participation à des activités syndicales d'organisations de niveau supérieur ou la présence – en tant que plaignant – lors

des enquêtes pour pratique de travail déloyale. Ces mesures portent directement atteinte aux activités syndicales et réduisent la capacité de négociation collective. À titre d'exemple, dans le cas du syndicat Seoul Metro Union de la Confédération coréenne des syndicats du service public et des transports (KPTU), 25 responsables syndicaux ont été licenciés et 9 sanctionnés pour avoir utilisé un congé rémunéré pour des activités syndicales, possibilité garantie depuis 15 ans en vertu de l'accord conclu par les travailleurs et la direction. Les responsables syndicaux à plein temps du Syndicat coréen des travailleurs du métal (KMWU) dans des entreprises de pièces et de modules automobiles ont été subitement privés de salaire et n'ont pas pu prendre de congé non rémunéré; une grande entreprise de construction navale consigne, unilatéralement, l'absence sans autorisation de certains responsables syndicaux à plein temps.

Dans ces entreprises, le congé rémunéré était garanti par les conventions collectives signées. L'annulation des dispositions de l'accord par la voie de ces actes administratifs donne lieu à des conflits du travail, car, dans de nombreux lieux de travail, le temps garanti aux membres du comité de négociation a été réduit.

En juin, le ministère du Travail a prié la Commission des relations professionnelles de prendre des mesures correctives concernant les conventions collectives prévoyant la consultation des syndicats en cas de modification des conditions de travail dans 136 institutions publiques, y compris au sein des autorités locales. En outre, en septembre et en octobre, le ministère a envoyé un courrier officiel («Informations sur les précautions à prendre avant la signature d'une convention collective») aux autorités locales dans le but de s'immiscer dans les processus de négociation libres et volontaires.

Toutes ces ingérences administratives dans les relations professionnelles créent un environnement qui nuit au dialogue social et à la participation significative des organisations des travailleurs dans le système d'administration du travail.

J'espère que la conclusion de cette discussion sera porteuse d'un message fort rappelant le préambule de la convention dans lequel les gouvernements sont priés de respecter pleinement l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs dans les administrations du travail et l'accent est mis sur les termes des conventions n^{os} 87 et 98.

Membre gouvernemental, Argentine – Nous remercions la commission d'experts pour l'Étude d'ensemble. Nous en partageons les grands principes et convenons de l'importance d'une administration du travail efficace et efficiente. Cela est essentiel pour lutter contre les inégalités dans le monde du travail, pour créer un cadre juridique et politique permettant de promouvoir le travail décent en appliquant les normes du travail, et pour construire et stimuler la croissance économique en renforçant la compétitivité et la productivité. Il est ainsi possible de garantir un environnement stable pour les entreprises, en formulant et en mettant en œuvre des politiques destinées à accroître les taux d'emploi et la cohésion sociale.

L'Argentine a ratifié la convention n° 150 et se conforme aux normes qui y sont énoncées. Elle dispose, pour ce faire, d'une administration du travail solide, chargée de l'élaboration et de l'application des normes du travail, de l'administration des relations professionnelles, de l'orientation et de la formation professionnelles, de la recherche et de l'examen des conditions de travail et d'emploi, ainsi que des relations internationales du travail.

Dans cette optique, mon pays considère que la consultation, la coopération et la négociation entre les autorités publiques et les partenaires sociaux sont essentielles et, à cette fin, il a mis en place d'importants mécanismes de coordination et de participation.

La Commission nationale pour l'éradication du travail des enfants (CONAETI), qui est l'un d'entre eux, a pour mission de coordonner, d'évaluer et de donner suite aux politiques de prévention et d'éradication du travail des enfants et de protection du travail des adolescents. Au sein de cette commission, de composition interministérielle, intersectorielle et tripartite, siègent des représentants de différents ministères du pouvoir exécutif national ainsi que des représentants des travailleurs et des employeurs. L'OIT et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) y participent également à titre consultatif. Les réunions plénières de cette commission ont, quant à elles, un caractère fédéral avec la participation des commissions provinciales pour l'éradication du travail des enfants.

Le Conseil national de l'emploi, de la productivité et du salaire minimum, vital et évolutif – auquel participent les travailleurs et les employeurs, l'État national et le Conseil fédéral du travail – évalue quant à lui les questions liées aux relations professionnelles, à l'assistance aux chômeurs, à la création d'emplois authentiques et décents et à l'éradication du travail non déclaré. Il détermine également le salaire minimum vital et évolutif et les montants maximum et minimum des allocations de chômage, entre autres fonctions.

Dans le domaine de l'emploi, les conseils sectoriels planifient les politiques de formation professionnelle pour chaque secteur et répondent aux besoins de formation par des politiques et des projets de formation, ce qui permet de disposer de travailleurs formés et d'employés qualifiés pour les entreprises. Des représentants des partenaires sociaux, des organismes d'enseignement, des associations de la société civile et de l'État participent à ces conseils et coordonnent leurs actions.

Dans un monde en constante mutation, marqué par les défis que représentent l'évolution technologique, les nouvelles formes de travail et les changements climatiques, l'éducation et la formation professionnelle revêtent une importance particulière pour garantir le travail décent, le développement social et économique, l'inclusion, les possibilités de reconversion professionnelle, le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie; à cette fin, la formation des personnes est une priorité fondamentale de la politique économique afin que le travail puisse contribuer pleinement au développement humain.

La négociation collective est également un pilier du système des relations professionnelles en Argentine. Pour assurer l'exercice effectif de ce droit fondamental, l'Argentine dispose d'un cadre réglementaire spécifique qui prévoit l'échange d'informations entre les parties concernées afin de garantir une négociation collective libre et éclairée, et qui établit des mécanismes de conciliation, de médiation et d'arbitrage pour le règlement des différends entre les acteurs.

Nous, États, avons la responsabilité de protéger et de promouvoir les droits fondamentaux au travail, et les administrations du travail jouent un rôle crucial dans la réalisation de cet objectif.

Membre travailleuse, France – La France figure, à ce jour, parmi les pays qui n'ont pas ratifié la convention n° 150. Pourtant, à la lecture du rapport de la commission d'experts et du rapport remis par le gouvernement français, il apparaît que la France applique volontairement la plupart des dispositions de cette convention. Sa ratification permettrait néanmoins de renforcer la politique nationale de travail en y associant davantage les partenaires sociaux et ainsi permettre de reconstruire une confiance perdue dans le climat social tendu que nous connaissons. Tel que le souligne l'étude d'ensemble et la convention n° 150, associer les partenaires sociaux pour garantir le bon fonctionnement de l'administration du travail est fondamental. Pour la commission d'experts, «la politique nationale devrait être conçue, mise en œuvre et revue en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les

plus représentatives». Or, pour certains domaines de la politique du travail, cette dimension de dialogue social est loin d'être satisfaisante aujourd'hui en France. C'est le cas de l'assurance-chômage, où nous dénonçons une reprise en main par l'État de la définition des règles dans l'intention de les durcir, alors que les partenaires sociaux en avaient assumé pleinement la responsabilité depuis 1958. Ainsi, aucune convention d'assurance-chômage n'a pu être agréée depuis 2019, car les lettres de cadrage de l'État sont tellement prescriptives qu'elles ne laissent presque aucune marge de manœuvre aux partenaires sociaux pour la négociation.

Sur la politique de la santé au travail, nous déplorons le nombre d'accidents du travail et d'accidents mortels qui élèvent la France au rang des pires élèves au sein de l'Union européenne. Chaque jour, en France, deux travailleurs meurent au travail. Perdre sa vie en voulant la gagner n'est pas acceptable. Si le gouvernement a lancé une grande campagne de communication et de sensibilisation sur les risques professionnels, la question des moyens de contrôle reste encore entière: les caisses de santé au travail sont dotées de seulement 570 contrôleurs pour 20 millions de salariés, les médecins du travail se raréfient, avec moins de deux médecins pour 10 000 salariés. Et la Cour des comptes nous indique que l'inspection du travail a perdu 16 pour cent de ses effectifs entre 2015 et 2021, soit près de 740 équivalents plein temps en moins. Ajouté à cela, les conséquences de la réforme de l'organisation territoriale de l'État de 2021, qui a largement consisté à transférer au ministère de l'Intérieur la gestion des moyens de l'inspection du travail au niveau local. Ce transfert engendre des difficultés de fonctionnement des services départementaux de l'inspection du travail et des difficultés dans l'exécution des missions telles qu'elles sont prévues par la convention n° 81. À ces problèmes d'effectifs et de budgets, s'ajoute un problème d'évaluation. Ainsi, les indicateurs sont pauvres et ne permettent donc pas d'évaluer correctement les facteurs de risques. De même, les remontées des organisations syndicales, expertes du terrain, au sein d'instances nationales consultatives ne sont pas suffisamment prises en compte dans l'évaluation et la redéfinition des politiques, notamment pour faire baisser le nombre d'accidents du travail dans un secteur comme le BTP. Or la commission d'experts estime que «le contrôle et l'évaluation de la politique du travail sont des étapes essentielles pour atteindre l'objectif de développement durable n° 8 en permettant l'adaptation progressive et régulière de la politique du travail pour l'ajuster à l'évolution des conditions nationales et du monde du travail».

Je souhaiterais ajouter que, durant la crise sanitaire liée au COVID-19, le dialogue social a montré qu'il constituait un élément essentiel de réussite, de gestion et de sortie de crise. Les résultats d'une enquête conduite par la Confédération française démocratique du travail (CFDT) et l'institut de sondage Kantar, en 2021, mettent ainsi en évidence que:

- dans les entreprises et les administrations où les représentants des salariés n'ont pas été consultés, les répondants sont plus nombreux à estimer que les conditions de travail et l'état psychologique des travailleurs se sont dégradés;
- de même, 87 pour cent des répondants de cette enquête pensent que, pour sortir de cette crise et préparer l'avenir, les pouvoirs publics devraient associer davantage les travailleurs et leurs représentants.

Par ailleurs, un autre élément à souligner au niveau des secteurs est la négociation par les partenaires sociaux d'accords sur l'activité partielle de longue durée qui est un dispositif permettant aux entreprises impactées par la crise du COVID-19 de préserver leurs emplois et de sauvegarder leurs compétences. Il est donc temps que les partenaires sociaux soient

véritablement associés à la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique de travail en France.

Avec l'ensemble de ces éléments, les organisations syndicales françaises appellent aujourd'hui la France à ratifier la convention n° 150. La ratification de la convention permettrait ainsi de renforcer la politique nationale de travail.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernemental, Bahreïn – Je remercie la commission d'experts et le BIT pour les efforts qu'ils ont consacrés à l'Étude d'ensemble. Le Royaume de Bahreïn approuve les conclusions de l'Étude, en particulier en ce qui concerne la flexibilité des dispositions relatives à l'administration du travail et la possibilité de prendre en compte l'évolution de la nature de la relation de travail et l'impact de la technologie, ainsi que les effets des migrations de main-d'œuvre. L'administration du travail joue un rôle essentiel dans la création d'un milieu de travail sûr et productif. C'est une condition sine qua non surtout en temps de crise. Le gouvernement de Bahreïn n'a pas ratifié la convention sur l'administration du travail, mais s'en est inspiré pour mettre en place un système de gestion du marché du travail. Notre ministère du Travail traite des questions de contrôle et de la fourniture de services de main-d'œuvre et est également en charge du règlement des différends. Au sein du ministère du Travail, nous disposons d'un organisme responsable de la réglementation du marché du travail qui dispose d'un fonds pour l'emploi et dont la structure est tripartite, ce qui lui permet de jouer un rôle essentiel dans la gestion des ressources humaines à l'échelle nationale. Pour ce faire, un système solide, basé sur une politique économique qui couvre le développement de Bahreïn jusqu'en 2030 et sur la politique gouvernementale du travail, a été mis en place. Dans ses conclusions, la commission d'experts a indiqué que la participation d'organismes non gouvernementaux ne devrait pas remplacer un système fondé sur le dialogue social. Elle a toutefois confirmé qu'elle améliorerait les résultats de la mise en œuvre des politiques et l'efficacité de la prise de décisions. Cette approche est adoptée par de nombreux gouvernements à l'heure actuelle, qui tentent également de faire intervenir le secteur privé dans l'élaboration des normes et la réalisation des inspections, y compris par voie informatique, et de faire désormais participer des tiers aux audits. Nous disposons d'un système électronique qui permet le paiement des salaires en toute simplicité et qui comporte également des indicateurs nous permettant d'intervenir rapidement en cas de problème ou de différend. Nous pensons que ce type d'expérience pourrait être utile à d'autres et pourrait être pris en compte par l'OIT lorsqu'elle élabore ses mesures. L'Étude a mis en évidence le fait que l'organisation des relations de travail non traditionnelles est très importante pour l'administration du travail de nos jours, et que nombre de ces relations ne sont plus protégées par un texte juridique. Cela signifie que des travailleurs peuvent être exploités, qu'ils ne bénéficient pas d'avantages tels que des horaires de travail raisonnables ou des congés payés et qu'ils n'ont pas nécessairement la possibilité de cotiser à un fonds de pension. La situation reste floue, surtout lorsqu'il s'agit de relations de travail transfrontalières, où le travailleur se trouve dans un pays mais travaille pour une plateforme numérique hébergée dans un autre pays, par exemple. Certaines expériences à ce sujet figurent dans une récente étude de l'OIT réalisée par Miriam A. Cherry sur les défis que pose le travail sur des plateformes. L'autrice conclut toutefois qu'il n'existe pour l'instant pas de réponse unique à cette situation. Elle indique, et je cite: «Il est possible de parvenir à un travail collaboratif socialement responsable, mais il faudra faire preuve de créativité», révélant ainsi les complications qu'engendrent les nouvelles méthodes de travail. À la prochaine session de la Conférence, nous nous pencherons, je crois, sur la préparation d'une nouvelle norme relative au travail sur des plateformes. Nous espérons que les participants arriveront à faire preuve de créativité et à élaborer des dispositions novatrices comme celles, par exemple, de la convention du travail

maritime, qui couvre les personnes travaillant dans différents pays en raison de la nature de leur travail. Pour conclure, je souhaite beaucoup de succès à la commission.

Membre travailleuse, Lettonie – Une administration du travail qui fonctionne bien est essentielle au progrès économique et social de tous les pays. Elle représente une occasion de mettre en place et de faire appliquer une législation qui correspond aux besoins du marché du travail et aux nouvelles tendances, et y réagit en temps utile. C'est important à tout moment, mais surtout dans le contexte de la relance postpandémique.

La commission d'experts indique que les fonctions des administrations du travail couvrent un large éventail de domaines, dont l'inspection du travail, les services de l'emploi, les consultations tripartites, la liberté syndicale, la négociation collective, la sécurité sociale, les conditions de travail, la sécurité et la santé au travail, et l'égalité de chances et de traitement. Permettez-moi de revenir sur certaines de ces fonctions.

La pierre angulaire d'une gouvernance du travail efficace est le dialogue social tripartite et la participation des partenaires sociaux est ici fondamentale. Ceux-ci testent l'application des politiques et de la législation du travail dans la pratique et en témoignent; ils soulignent les faiblesses, le manque de réglementation et les difficultés de mise en œuvre. Ils sont donc les mieux placés pour proposer des solutions qui fonctionnent sur le terrain et correspondent à la situation réelle du marché du travail.

En Lettonie, les négociations tripartites représentent un élément important du processus d'élaboration des politiques et des lois dans le domaine de la politique sociale. Les partenaires sociaux nationaux ont également répondu présent pendant la pandémie de COVID-19. Compte tenu de l'expérience acquise, les syndicats souhaitent indiquer que, même en temps de crise et d'incertitudes, les structures classiques du dialogue social tripartite ne devraient pas être abandonnées; elles devraient être convoquées régulièrement et les partenaires sociaux devraient y être représentés de manière proportionnelle. Il faut souligner que des investissements dans le système de négociations tripartites et la possibilité des partenaires sociaux d'y participer efficacement sont des conditions préalables à des politiques et à une législation socio-économiques de qualité, de même qu'à la paix sociale.

La négociation collective représente un autre instrument essentiel d'une administration du travail efficace. Elle contribue à éviter l'approche d'une «norme unique pour tous» et permet d'adapter la réglementation aux besoins spécifiques des travailleurs et des employeurs selon les secteurs et les entreprises. L'expérience des partenaires sociaux lettons pendant la pandémie de COVID-19 a montré qu'en temps de crise, les conventions collectives peuvent aider à réagir, à trouver des compromis et à ajuster la réglementation aux nouvelles circonstances et aux besoins émergents du marché du travail à un moment précis.

Enfin, l'une des fonctions les plus importantes de l'administration du travail est l'inspection du travail. La commission d'experts a rappelé l'importance pour les inspections du travail de bénéficier de ressources suffisantes et de pouvoir mettre ces ressources au service de diverses stratégies, en ciblant notamment des secteurs et des professions spécifiques. Elle a aussi encouragé les gouvernements à prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que l'administration du travail dispose d'un nombre suffisant de membres du personnel, et les a instamment priés de veiller à ce que les administrations du travail disposent des ressources leur permettant de s'acquitter de leurs fonctions, et à ce que leur rôle et l'importance de leurs activités soient dûment reconnus.

On n'insistera jamais assez sur ce point. Les politiques du travail et les textes législatifs n'atteignent pas leurs objectifs si les inspecteurs du travail ne sont pas en mesure d'effectuer

des visites inopinées sur tous les lieux de travail pour vérifier les conditions de travail dans la réalité. Comme l'a également relevé la commission d'experts, étant donné que les technologies numériques, les décisions automatisées et l'intelligence artificielle sont de plus en plus utilisées dans la gestion du travail, les inspections du travail devraient également être dotées adéquatement d'outils numériques, de connaissances et de compétences pour être en mesure d'inspecter ces nouveaux schémas d'organisation du travail.

Par ailleurs, l'application efficace de la législation du travail nécessite souvent aussi un engagement de l'administration fiscale et des autorités de sécurité sociale. En outre, les accords de coopération entre les syndicats et les inspections du travail visant à échanger efficacement des informations sur les violations du droit du travail peuvent contribuer au succès des inspections du travail.

Par conséquent, pour garantir l'efficacité des administrations du travail, les gouvernements, entre autres acteurs, devraient s'appliquer à épauler les structures et les moyens des négociations tripartites, à favoriser l'autonomie et les capacités des partenaires sociaux en matière de participation aux négociations collectives, et à s'assurer que les inspections du travail disposent des capacités adéquates, d'un personnel en nombre suffisant et bien rémunéré, et des ressources nécessaires.

Membre gouvernemental, Cuba – Nous remercions le Bureau pour la préparation de l'Étude d'ensemble. Ce sujet revêt un intérêt tout particulier pour mon pays et nous sommes déterminés à étendre la reconnaissance et les garanties des droits au travail grâce à l'élaboration et à la promotion de normes du travail qui tiennent compte des changements survenus dans l'ordre législatif, économique et démographique à Cuba.

Dans un contexte aggravé par le blocus économique, financier et commercial imposé à mon pays par le gouvernement des États-Unis d'Amérique, le gouvernement de Cuba s'est rendu compte qu'il est important de mettre régulièrement à jour la politique du travail avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs. Le processus de mise à jour législative a commencé en 2019 avec la promulgation de la Constitution de la République, approuvée par référendum populaire. Ce processus s'est poursuivi avec l'approbation par l'Assemblée nationale du pouvoir populaire de plus de 118 normes juridiques. Ces normes ont dûment tenu compte de la réalité de la société cubaine actuelle, des objectifs nationaux de développement, des obligations assumées par Cuba en vertu d'instruments internationaux et du Programme de développement durable à l'horizon 2030, entre autres facteurs.

Comme vous pouvez le comprendre, il s'agit là d'un difficile processus de consultation, de conciliation et de dialogue social avec les différentes parties prenantes, dans lequel les acteurs du monde du travail sont directement impliqués. Dans ce contexte, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale joue un rôle moteur dans le processus de modification du Code du travail et de la loi sur la sécurité sociale, qui sont les bases de la protection sociale et de la protection des travailleurs. Cette mise à jour de la plus haute norme nationale du travail tient compte, entre autres, des progrès de la science et de l'innovation technologique et de leur impact sur le monde du travail; de l'engagement de Cuba à respecter les principes et les droits fondamentaux au travail ainsi que les obligations et les droits reconnus dans les normes internationales du travail, en particulier les 90 conventions ratifiées par mon pays et les normes internationales relatives à l'élimination de la discrimination et au harcèlement dans le monde du travail.

Le nouveau Code du travail devrait marquer une avancée à plusieurs égards, notamment en ce qui concerne les prestations de sécurité sociale pour la maternité et les responsabilités

familiales, la protection des personnes âgées, des personnes en situation de handicap et des jeunes, ainsi que le phénomène de l'immigration et son impact sur l'emploi.

Les États Membres de cette Organisation s'engagent à assurer l'organisation et le fonctionnement efficaces du système d'administration du travail en coordonnant de manière appropriée ses fonctions et ses responsabilités avec les intérêts des partenaires sociaux. Une société plus juste dépend de l'adoption de politiques du travail qui garantissent la protection.

Je peux vous assurer que la politique du travail est au centre des préoccupations du gouvernement et qu'elle joue un rôle de premier plan dans les changements législatifs et économiques qui ont lieu actuellement dans le pays. C'est pourquoi il est particulièrement utile de participer au débat d'aujourd'hui afin de partager nos expériences et d'adopter de bonnes pratiques en matière de politiques du travail et de systèmes d'administration du travail.

Un autre membre travailleur, Argentine – Nous voici réunis à cette Conférence pour discuter de l'Étude d'ensemble consacrée à l'administration du travail dans un monde du travail en mutation, qui examine et analyse l'application de la convention n° 150 et de la recommandation n° 158 dans les différents États Membres. Il ne fait aucun doute que ces deux instruments et les principes qu'ils consacrent sont essentiels et qu'ils constituent la pierre angulaire du développement durable et de la justice sociale. L'Étude d'ensemble souligne l'importance de la convention et de la recommandation correspondante pour l'organisation et le fonctionnement efficace des systèmes d'administration du travail.

Rappelons que la convention n° 150 et la recommandation n° 158 définissent l'administration du travail comme étant les «activités de l'administration publique dans le domaine de la politique nationale du travail» et soulignent fondamentalement la nécessité de disposer de ressources matérielles et financières adéquates pour créer des mécanismes de coordination au sein et en dehors des organismes de l'administration du travail.

L'Étude d'ensemble montre qu'il est important que l'administration du travail s'adapte aux changements ou aux évolutions du marché du travail en promouvant le dialogue social, en faisant évoluer les normes du travail et en coordonnant les politiques d'emploi et de développement des ressources humaines.

Au vu des conclusions de l'Étude d'ensemble, je ne peux pas ne pas mentionner la situation actuelle en Argentine, qui va à l'encontre de la logique de l'Étude, puisque le gouvernement a adopté des politiques qui ont détruit l'administration du travail et les politiques de l'emploi en général.

Le nouveau gouvernement met en œuvre son plan économique et social en recourant à des instruments juridiques de rang inférieur, en violation flagrante de la Constitution argentine, c'est-à-dire sans tenir compte du pouvoir législatif. Ainsi, nombre de décrets, résolutions, dispositions et décisions administratives ont été pris. Analysés dans leur ensemble, ils constituent un plan systématique qui vise à modifier le modèle d'accumulation, lequel bénéficie aux secteurs les plus concentrés de l'économie et viole systématiquement les droits et les garanties sociales qui jouissent de la plus haute protection constitutionnelle.

Le gouvernement actuel a restreint des programmes, éliminé des institutions, démantelé des secteurs qui étaient voués aux droits de l'homme et au développement social, et modifié des structures ministérielles consacrées à la planification fédérale, aux investissements publics, à la production et aux politiques de l'emploi en général. Ainsi, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a été abaissé au rang de secrétariat; aucun fonctionnaire habilité n'a été nommé dans les différentes directions de l'administration du travail.

Dans le même temps, par le décret de nécessité et d'urgence n° 70/2023 de décembre 2023, le gouvernement a déréglementé le commerce, les services et l'industrie, et libéré la fixation des prix dans le secteur privé, d'où une réduction de l'offre sur le marché intérieur et une hausse des prix inévitable qui a affecté le niveau du salaire réel de l'ensemble des travailleurs.

De même, par le décret de nécessité et d'urgence n° 84/2023, le pouvoir exécutif national a détruit l'emploi public en procédant à plus de 20 000 licenciements, chiffre qui ne cesse d'augmenter, et a démantelé l'administration du travail alors que le monde du travail se transforme, comme l'établit l'Étude d'ensemble.

En outre, il a pulvérisé les salaires des enseignants et supprimé le Fonds national pour la prime d'enseignement, prime qui faisait partie de leur salaire depuis plus de 25 ans, ainsi que le budget qui y était alloué.

Il est essentiel de souligner que l'État argentin, par des licenciements massifs et l'élimination de secteurs gouvernementaux, enfreint concrètement la convention à l'examen en vidant de leur substance les politiques qui vont dans le sens d'une administration du travail efficace. Par ailleurs, 60 pour cent des travailleurs sont des travailleurs informels. Que penseraient les participants à la Conférence si l'un de ses membres affirmait que la justice sociale est une aberration? C'est avec beaucoup de peine et de honte que je veux vous dire qu'il s'agit là de l'un des principes directeurs de l'actuel gouvernement argentin que nous devons rejeter unanimement.

En conclusion, je veux souligner que, si nous cherchons à créer un avenir plus inclusif et plus juste, nous devons veiller, ici, à ce que nos systèmes d'administration du travail aient les capacités nécessaires et soient efficaces pour faire face à un monde du travail en constante mutation, au moyen de la planification, du dialogue social et de la réalisation de la justice sociale.

Membre travailleur, Philippines – Les Philippines n'ont pas encore ratifié la convention n° 150 et nous en profitons pour prier instamment notre gouvernement de la ratifier, de se conformer à ses dispositions et de promouvoir un système d'administration du travail équitable et efficace.

Nous saluons le rapport de la commission d'experts et souscrivons entièrement à l'importance attribuée à la participation, à la participation effective. La représentation et l'administration au sein des organes tripartites constituent un domaine critique auquel il convient de prêter attention. Malgré les prétendues nominations de représentants des travailleurs et des employeurs dans des institutions telles que le système de sécurité sociale, le régime d'assurance de la fonction publique et PhilHealth, la plupart des personnes nommées ne représentent pas véritablement les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus importantes. Cette absence de réelle représentation nuit à l'intégrité et à l'efficacité de ces organismes. Des syndicats et des groupes d'employeurs ont exprimé leurs préoccupations à ce sujet.

Nous approuvons l'appel à la bonne gouvernance et au besoin de transparence. L'administration de la justice du travail doit également faire l'objet d'une réforme importante et la nomination des représentants tripartites doit être transparente. Se pose en outre un problème d'ordre structurel. Contrairement aux tribunaux ordinaires, qui comportent trois niveaux, le système de justice du travail aux Philippines en compte quatre, ce qui entraîne de longues procédures de règlement des différends. En moyenne, il faut environ sept ans pour

résoudre les conflits du travail, depuis le service d'arbitrage du travail jusqu'à la Cour suprême. Ce degré supplémentaire contribue à des retards inutiles et nuit à l'efficacité du système.

L'état lamentable de l'administration de la justice du travail dans le secteur public est également préoccupant. Le Conseil de gestion du travail dans le secteur public (PSLMC), institué par le décret 180 sur «le droit à l'auto-organisation des fonctionnaires», est présidé par la Commission de la fonction publique et le ministère du Travail et de l'Emploi en assure la vice-présidence. Toutefois, il ne reconnaît pas les représentants des travailleurs comme membres du Conseil. Il faut entre sept et quinze ans pour que les cas examinés soient résolus. Si nous nous félicitons de la ratification par les Philippines de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, le décret 180 n'en demeure pas moins incompatible et non conforme à cette convention.

En outre, la loi sur l'éducation au travail, adoptée par le Congrès en 2021, n'a pas encore été mise en œuvre faute de règles et de règlements d'application. De même, la loi *Trabaho Para sa Bayan* (loi sur l'emploi pour la nation), adoptée l'année dernière en tant que loi prioritaire, ne dispose pas des règles d'application nécessaires. Jusqu'à présent, aucun représentant des secteurs des travailleurs et des employeurs n'a été nommé. L'Autorité philippine des zones économiques, créée en 1995, commence à peine à nommer des représentants des travailleurs au sein de ses conseils d'administration, comme le prévoit la loi.

En ce qui concerne l'assistance aux travailleurs migrants, près de 5 000 cas de mauvais traitements infligés à des travailleurs philippins à l'étranger ont été signalés en 2020, la majorité d'entre eux provenant du Moyen-Orient. Récemment, environ 60 000 travailleurs philippins travaillant en République de Corée ont été confrontés à des problèmes tels que le recrutement illégal, la traite des êtres humains, le changement de contrat et les violations des normes du travail. Cette situation met en évidence le besoin urgent d'une aide gouvernementale et d'une allocation budgétaire accrues pour assurer le bien-être et la protection des Philippins travaillant à l'étranger.

En outre, des milliers de travailleurs philippins employés par des entreprises étrangères spécialisées dans l'intelligence artificielle ne toucheraient pas le salaire minimum. L'impossibilité d'inspecter ces employeurs étrangers serait due au fait qu'ils se trouvent à l'étranger. Les travailleurs philippins gagnent entre 6 et 10 dollars par jour pour un travail externalisé par une société d'intelligence artificielle basée aux États-Unis, soit un salaire nettement inférieur au salaire minimum en vigueur dans la région métropolitaine de Manille.

Le ministère du Travail et de l'Emploi doit garantir les droits des travailleurs philippins face à l'essor de l'IA, compte tenu notamment du taux élevé de plateformes numériques externalisées par les pays du Nord.

Membre travailleuse, Pologne – Je m'exprime au nom des organisations syndicales représentatives de Pologne, le Syndicat indépendant et autonome Solidarité (NSZZ Solidarność), l'Alliance des syndicats de Pologne et le Forum des syndicats.

Tout d'abord, permettez-moi de remercier la commission d'experts qui a préparé un rapport très détaillé et exhaustif, et qui vient à point nommé.

L'administration du travail couvre un large éventail de matières, dont l'inspection du travail.

Dans son rapport de 2022, l'inspection du travail de l'État a souligné l'éventail croissant des points sur lesquels les inspecteurs du travail doivent porter leur attention au cours de la visite d'inspection, sur un monceau de tâches qui – selon elle – devraient être accomplies par

d'autres services et sur la nécessité de permettre aux inspecteurs du travail d'utiliser des outils modernes d'analyse électronique des données pour exploiter des informations détenues par d'autres services. Ces dernières années ont montré que les activités d'inspection visant la légalité de l'emploi ne se limitent plus à des inspections rapides sur le lieu de travail mais sont devenues des procédures ardues, fastidieuses et interdisciplinaires qui nécessitent une analyse de données en profondeur et de tirer des conclusions à partir d'informations et de moyens de preuve émanant d'autres sources.

Je souhaiterais attirer votre attention sur le problème de l'autorisation complémentaire de l'inspection du travail relative aux chefs d'entreprise, qui a pris effet en 2004 et a fortement impacté de manière négative l'efficacité des inspections du travail.

Suivant la législation en vigueur, les inspections chez des employeurs qui ne sont pas des chefs d'entreprise s'effectuent sur présentation d'une carte d'identification professionnelle d'inspecteur du travail qui atteste de l'identité et des prérogatives de l'inspecteur. Dans le cas d'un employeur qui est chef d'entreprise, l'inspecteur du travail doit en plus disposer d'une autorisation indiquant, entre autres choses, en quoi consiste cette inspection. Cela veut dire que, s'il ressent le besoin d'élargir son inspection, l'inspecteur du travail doit solliciter une nouvelle autorisation.

Les inspecteurs du travail ont parfois du mal à présenter une autorisation ou à déterminer quel est le chef d'entreprise à mentionner sur l'autorisation. C'est le cas pour les chantiers de construction. Un inspecteur du travail qui pénètre sur un chantier a une autorisation d'inspecter une entreprise donnée. Mais il s'avère qu'il y a souvent de nombreux sous-traitants sur le chantier et qu'il faut plus d'autorisations.

Depuis plus d'une dizaine d'années, l'inspecteur du travail en chef et le Conseil de la protection du travail ne cessent de réclamer la suppression de cette obligation d'avoir une autorisation complémentaire.

À la demande de l'Association des inspecteurs du travail de la République de Pologne, un projet de loi modifiant la Loi sur les services d'inspection du travail de l'État et la Loi relative aux chefs d'entreprise et supprimant l'autorisation complémentaire a été présentée à la session de la Commission parlementaire des recours de mai de cette année.

Ce projet de loi était appuyé par l'inspection du travail de l'État, mais le ministère du Développement économique et de la Technologie a marqué son opposition au motif que les changements proposés ne sont pas favorables aux entreprises.

La commission parlementaire a voté une résolution demandant la poursuite des travaux sur le projet de loi qui a été transmis à la présidence du parlement pour poursuite de la procédure. Le texte a été soumis à la consultation. Les informations figurant sur la page web du parlement indiquent que le projet de loi sera soumis, avec d'autres, aux organisations d'employeurs, mais pas aux organisations syndicales. Il n'est pas prévu de consulter les organisations syndicales en dépit du fait que la question les intéresse au premier chef. Un nombre élevé d'inspections du travail est effectué à la demande de syndicats en raison des irrégularités commises qu'ils constatent sur des chantiers.

Ces situations ne sont que quelques exemples des défis auxquels est confrontée l'administration du travail en Pologne, en particulier lorsqu'il s'agit des interventions de l'inspection du travail, qui sont très appréciées.

Membre gouvernementale, République de Corée – La République de Corée souhaiterait remercier la commission d'experts pour l'élaboration du rapport sur l'administration du travail. Dans un premier temps, le gouvernement a augmenté le nombre d'inspecteurs de la SST chaque année afin de prévenir les accidents du travail. Ainsi, on comptait 814 inspecteurs en mars 2024 contre 448 en 2017. Nous poursuivrons nos efforts dans ce sens et offrirons également aux inspecteurs une formation spécialisée afin de renforcer leur expertise. Ces mesures sont conformes à l'esprit et à la lettre de la convention n° 150.

Le gouvernement, tout en ne ménageant pas ses efforts pour améliorer et étendre son administration du travail à l'ensemble des travailleurs de la République de Corée, souhaite formuler quelques observations sur les opinions exprimées aujourd'hui. Tout d'abord, les statuts d'un syndicat sont juridiquement contraignants pour ses membres et ne peuvent violer la Constitution et la législation du pays. La législation coréenne prévoit que, si les statuts ou une décision ou des activités d'un syndicat violent la loi sur les syndicats ou la Constitution de la République de Corée, le gouvernement peut ordonner des mesures correctives.

Le système de correction des statuts consiste en une intervention minimale de l'autorité administrative dans les cas où la démocratie ou l'indépendance des syndicats est compromise par des statuts illégaux qui restreignent le libre retrait des membres ou limitent injustement leur droit de vote. Il garantit l'équité de la procédure, comme l'obtention d'une décision de la Commission des relations professionnelles.

Dans la pratique, les bureaux administratifs n'émettent pas d'ordonnances visant à modifier les statuts des syndicats, sauf dans des circonstances particulières, par exemple en cas de plainte d'un syndicaliste. Entre 2019 et 2023, les autorités compétentes ont ordonné 11 modifications de statuts illégaux qui restreignaient le libre retrait des membres du syndicat ou limitaient le droit de vote des membres sans motif valable. Ces modifications faisaient toutes suite à des plaintes déposées par des syndicalistes ou des syndicats.

Par ailleurs, le système actuel de congés payés a été introduit en 2010 par le biais d'un accord de gestion du travail, afin de remédier au nombre excessif de fonctionnaires rémunérés à plein temps dans le pays et aux pratiques déraisonnables telles que l'atteinte à l'autonomie et à l'indépendance des syndicats, et de tenir compte de la recommandation de l'OIT de mettre fin à l'intervention du législateur dans la question du paiement des salaires aux responsables syndicaux à temps plein.

L'OIT a également estimé qu'il était nécessaire de tenir compte des spécificités des relations professionnelles en République de Corée, que la mise en place de mécanismes tels que le paiement des salaires aux représentants syndicaux par l'employeur ne devrait pas interférer avec le fonctionnement efficace de l'entreprise, compte tenu des besoins, de la taille et de la capacité de l'entreprise, et que des limites raisonnables peuvent être imposées au champ d'application du système de congés.

Par ailleurs, le gouvernement de la République de Corée a modifié la loi sur les syndicats en 2021 afin de permettre au Conseil économique, social et du travail, un organe neutre et indépendant de dialogue social, de décider de manière autonome de questions opérationnelles telles que la fixation de la limite des congés avec la participation des travailleurs et des employeurs.

Membre employeuse, Argentine – Je voudrais profiter de l'occasion pour vous faire part de quelques réflexions au nom du secteur des employeurs argentins. En particulier, nous tenons à reconnaître l'importance d'élaborer les politiques de l'emploi avec les partenaires

sociaux par le biais d'une consultation efficace avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, ainsi que l'intérêt de pouvoir compter sur des institutions démocratiques fortes qui garantissent le bon fonctionnement des systèmes de contrepoids et des voies administratives et judiciaires pour la résolution des conflits liés au monde du travail.

L'État argentin est doté d'espaces institutionnalisés de consultation pour l'élaboration des politiques de l'emploi et d'autres politiques liées au marché du travail. L'exemple le plus emblématique que nous tenons à rappeler est le Conseil national de l'emploi, de la productivité et du salaire minimum vital, qui fonctionne comme une instance de négociation bipartite, avec une large représentation des employeurs et des travailleurs par l'intermédiaire des organisations les plus représentatives des différents secteurs de l'appareil productif.

En tant qu'employeurs, nous souhaitons également souligner que, pour avoir une administration efficace et efficiente, il faut pouvoir compter sur un cadre réglementaire qui favorise le développement d'entreprises durables, en particulier dans le contexte de crise économique majeure comme celle que traverse notre pays. Soutenir le fonctionnement des petites et moyennes entreprises devient alors une stratégie efficace, peut-être la plus efficace, pour protéger les sources de travail de qualité et librement choisis, pour lutter contre l'informalité et pour mettre en œuvre des politiques qui permettent de tirer parti du potentiel qu'offrent les secteurs stratégiques tels que les économies vertes et les outils de l'industrie 4.0, qui permettent d'améliorer à la fois la qualité des conditions de travail et la productivité. Pour cela, le dialogue social institutionnalisé est un outil fondamental, car il permet de disposer d'informations actualisées sur les principaux enjeux du marché du travail et de concevoir des outils durables tenant compte des préoccupations des partenaires sociaux.

Interprétation du portugais: **Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI)** – Chers camarades dirigeants syndicaux, je voudrais vous remercier de m'avoir donné l'occasion de mettre en avant certains des facteurs susceptibles de compromettre l'efficacité de l'administration du travail, conformément aux orientations énoncées dans la convention n° 150 sur le système d'administration du travail et sur son rôle décisif dans la création de conditions objectives pour promouvoir et améliorer le niveau de vie des travailleurs et de leur famille. En Guinée-Bissau, après que les premières réformes administratives ont été entreprises dans un esprit d'ouverture et de multipartisme, des mesures importantes ont été adoptées qui, si elles avaient été appliquées par les gouvernements successifs, nous auraient évité de demander la mise en œuvre de la convention (n° 26) de l'OIT sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, la législation correspondante n'ayant pas été revue depuis 1988. Le décret n° 12-A/94 du 28 février sur le statut du personnel de l'administration publique prévoit le recrutement du personnel par voie de concours public, ainsi qu'une évaluation périodique des performances du personnel et une progression de carrière. Malheureusement, les gouvernements successifs de Guinée-Bissau n'ont pas respecté ces exigences légales, ce qui a entraîné une stagnation de la carrière des fonctionnaires. Malgré la révision du statut par les décrets-lois n° 4, 5, 8 et 11 du 19 octobre 2012, la situation n'a pas évolué et ces dispositions sont tombées dans l'oubli. S'il y avait eu des évaluations de performance et une progression de carrière pour les travailleurs, les salaires ne seraient pas si bas par rapport au coût de la vie. C'est pourquoi nous devons également veiller à la mise en œuvre de la convention n° 26, ratifiée par la Guinée-Bissau en 1977. La dernière fixation du salaire minimum dans le pays a eu lieu en 1988, par la voie du décret n° 17/88 du 4 avril.

L'absence de fixation d'un salaire minimum national a de graves conséquences sur la vie des travailleurs, des employeurs et de l'État même, car avec leur salaire, les travailleurs ne

peuvent par exemple pas couvrir leurs besoins sur deux semaines. De plus, cela n'incite pas à la productivité.

L'État et les employeurs font semblant de payer, les travailleurs font semblant de travailler. Par ailleurs, sans évaluation des performances ni progression de carrière pour les travailleurs et les fonctionnaires, nous ne pouvons pas assurer une plus grande productivité. Cette situation fragile de mépris des règles administratives a conduit l'État à l'échec. Si la convention (n° 98) de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, avait été respectée par l'État de Guinée-Bissau, nous ne verrions pas la population et les travailleurs en général souffrir et vivre dans la pauvreté. En 2001, le gouvernement a créé un organe tripartite appelé Conseil permanent de coopération sociale. Si cet organe avait fonctionné correctement, avec un dialogue social sérieux et ouvert, des solutions auraient pu être trouvées pour minimiser la souffrance des travailleurs en Guinée-Bissau. La question du salaire minimum national est fondamentale pour la Guinée-Bissau étant donné que le nouveau Code du travail du 18 juillet 2022, dans ses articles 153 et 154, prévoit que l'exécutif doit définir un salaire minimum national avec les partenaires sociaux. C'est pourquoi il est essentiel de promouvoir le dialogue social afin de respecter le principe de la liberté syndicale ainsi que d'autres droits fondamentaux établis dans la loi n° 8/91 du 3 octobre et dans la loi n° 3/92 du 6 avril.

L'État a également l'obligation d'honorer l'engagement pris lors de la ratification, en juin 2023, de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

Observateur, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) – Mon intervention se concentrera sur les défis et les opportunités pour les administrations du travail dans le contexte des chaînes d'approvisionnement mondiales et des activités de l'administration du travail relatives aux formes atypiques d'emploi.

Comme il est dit aux paragraphes 185 à 188 de l'Étude d'ensemble, les inspecteurs du travail ont un rôle direct et essentiel en ce qu'ils protègent les droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. En notre qualité de représentante des ouvriers du transport et de la logistique – une main-d'œuvre où la sous-traitance règne à presque tous les échelons de la chaîne d'approvisionnement – nous ne savons que trop bien que l'inspection du travail joue un rôle primordial en protégeant les droits de ces travailleurs essentiels. Or, comme l'indique l'excellente Note technique de l'OIT relative à l'inspection du travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (*Labour Inspection Technical Note on strategic compliance planning for decent work in global supply chains*), un défi majeur qui se pose aux services de l'inspection du travail est leur incapacité à amener les sociétés multinationales à rendre compte de leurs infractions à la législation du travail dans les maillons inférieurs de leurs chaînes d'approvisionnement en raison d'entraves juridictionnelles. Cela s'explique par le fait que les moyens de contrainte des services d'inspection du travail ne valent que pour les lieux de travail situés dans leur pays et sont fonction de la législation du travail nationale. À vrai dire, les mandats des inspecteurs peuvent aussi être limités dans les zones économiques spéciales.

Un autre défi majeur que rencontrent les services de l'inspection du travail de certains pays est la faiblesse des réglementations nationales relatives aux formes atypiques d'emploi, telles que les relations de travail déguisées par la sous-traitance de main-d'œuvre ou les modalités de travail informelles, qui peuvent être assimilées aux chaînes d'approvisionnement mondiales.

Ces entraves à l'intervention des services d'inspection du travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales peuvent être lourdes de conséquences pour les travailleurs, en particulier lorsque des initiatives privées de contrôle de conformité veulent combler les failles de la réglementation. Bien sûr, ces initiatives ont aussi leurs limites, qui ne sont pas des moindres, ne fût-ce que par les intérêts particuliers qu'elles pourraient servir de par leur financement.

Pour ces raisons, nous nous rallions totalement à la conclusion de la commission d'experts pour laquelle les administrations du travail doivent promouvoir une gestion efficace des chaînes d'approvisionnement mondiales fondée en premier lieu sur le rôle de l'État, auquel incombe la responsabilité de garantir une bonne application. En effet, nous appelons les États à reconnaître la nature transfrontalière des chaînes d'approvisionnement mondiales et à faciliter une assistance mutuelle en matière de contrôle, d'inspection, d'enquête et de mesures d'application là où c'est nécessaire. L'OIT peut aussi promouvoir la coopération, l'assistance et le renforcement des capacités entre les autorités compétentes en la matière.

S'agissant du chapitre 1.8.4 de l'Étude d'ensemble, nous convenons, avec la commission d'experts, de la prévalence des formes atypiques d'emploi dans l'économie numérique et qu'une des grandes questions qui se pose aux administrations du travail dans leurs rapports avec le travail dans l'économie des plateformes numériques est de savoir dans quelle catégorie ranger la relation d'emploi. En effet, comme la commission d'experts conclut dans son paragraphe 167, il est impératif que les services d'inspection du travail bénéficient de ressources suffisantes pour lutter, entre autres, contre l'expansion des formes atypiques d'emploi dans lesquelles le non-respect des règles est important.

Nous aimerions souligner l'importance du rôle joué par les services d'inspection du travail dans plusieurs pays.

En 2021, les services italiens de l'inspection du travail ont collaboré avec le Procureur de la République dans une vaste enquête sur le travail pour les plateformes numériques. Le Procureur de la République de Milan a ensuite ordonné à quatre sociétés de livraison de plats cuisinés à embaucher de manière officielle 60 000 travailleurs faussement répertoriés et à verser une amende totale de 733 millions d'euros.

En Espagne, l'inspection du travail a infligé plusieurs amendes à des plateformes de livraison de plats cuisinés pour classification mensongère, à la fois avant et après l'adoption de la loi Riders dans le pays, dernièrement en janvier de cette année.

En 2021, l'inspection du travail brésilienne a publié un rapport de 219 pages sur les pratiques en matière d'emploi d'une grande plateforme de livraison de repas, qui concluait que ses livreurs cyclistes étaient dans un «rapport d'emploi de sujétion par le contrôle total que la plateforme exerce sur leur activité».

Et pour finir, en 2023, l'inspection du travail néerlandaise a mené à bien une enquête sur les plateformes de livraison de repas qui a relevé des cas de travail d'enfants, de bas salaires et d'infractions à la santé et la sécurité au travail.

Ces exemples montrent combien est essentiel le rôle que jouent les services d'inspection du travail dans un segment de l'économie où les travailleurs ne disposent pas de voies de recours adéquates devant la juridiction du travail. Mais les inspecteurs du travail agissent à l'aveugle dans ce domaine parce qu'ils n'ont pas accès aux boîtes noires algorithmiques des plateformes. Des systèmes automatisés de contrôle et de prise de décision fonctionnant sur la base d'algorithmes se substituent aux fonctions généralement confiées à des gestionnaires humains et qui consistent à confier les missions, tarifier les interventions, fixer les horaires de

travail, donner des instructions et imposer des sanctions. C'est pourquoi il est essentiel que les plateformes de travail numériques soient tenues de fournir des informations sur leurs pratiques de gestion algorithmique aux inspecteurs du travail pour leur permettre de s'acquitter correctement de leur mission.

Observateur, Confédération des travailleuses et travailleurs des universités des Amériques (CONTUA) – Tout d'abord, en tant que représentants des travailleurs publics des ministères du travail de notre région, nous tenons à souligner, devant cette assemblée, le grave déficit en matière de garantie de la stabilité de l'emploi, de respect de la carrière administrative, y compris le droit de négociation collective, et la quasi-inexistence de politiques de formation continue pour le personnel de l'administration du travail. Cette situation, associée aux bas salaires et aux mauvaises conditions de travail, présente un tableau qui contredit l'image que nombre d'États-nations veulent donner d'eux-mêmes à l'OIT.

À quelques rares exceptions près, nous pouvons affirmer sans équivoque que les États ont affaibli leurs structures d'administration du travail. Cela s'explique en grande partie par la réduction, tant au niveau de la quantité que de la qualité, de leurs ressources humaines et le manque d'investissement dans la technologie. Sans une application efficace de la garantie de conditions de travail décentes dont nous sommes convenus à l'OIT pour les travailleurs publics des ministères du Travail, il sera impossible d'atteindre les objectifs que nous nous sommes fixés avec l'adoption de la convention n° 150 et de la recommandation n° 158.

En bref, ceux qui sont censés garantir des conditions de travail justes sont victimes de conditions de travail injustes.

Le deuxième aspect que nous voudrions commenter concerne l'emprise politique exercée sur les structures de l'État, y compris les structures de l'administration du travail, pour s'ingérer dans les activités internes des syndicats. Malheureusement, dans de nombreux cas, pour ne pas dire le plus souvent, nous constatons que les gouvernements d'Amérique latine se servent de la capacité de contrôle exercée par les ministères du Travail pour interférer dans les processus électoraux des syndicats, pour retarder arbitrairement la reconnaissance légale et pour nuire aux organisations syndicales.

Troisièmement, nous souhaitons parler du dialogue social et du tripartisme. Les ministères du Travail et leurs Hauts-fonctionnaires répètent ici, devant cette assemblée, le mantra du dialogue social, du «tripartisme» et du «travail n'est pas une marchandise»; cependant, un étrange phénomène d'origine encore inconnue semble se produire au-dessus de l'océan Atlantique, plus précisément sur l'itinéraire Genève-Amérique latine, car lorsque les fonctionnaires atterrissent et retrouvent la terre ferme, ils oublient leurs discours, s'enferment dans une logique unilatérale et font fi du dialogue social dont, douze heures plus tôt, ils se faisaient les chantres en Europe.

Comme le définit mon professeur, le camarade Gerardo Martínez, le dialogue social institutionnalisé n'est autre que le vrai dialogue, fruit d'un consensus fondé sur la reconnaissance de la diversité, dans lequel les décisions et les risques sont partagés, qui perdure et qui est réaffirmé en tant que politique d'État.

Jusqu'à très récemment, nous, Argentins, étions fiers du tripartisme du Conseil du salaire minimum vital; cependant, contrairement à ce que l'on a pu laisser entendre, au cours des deux dernières réunions sur le salaire minimum vital, rompant la logique historique du consensus, nous ne sommes pas parvenus à un accord et cela nous place clairement sur la voie de la régression et du non-respect des accords que nous avons signés au sein à l'OIT.

Au risque de faire partie de l'intervention que devrait faire, selon le président, le gouvernement argentin, je ne peux pas ne pas mentionner la dégradation hiérarchique que le domaine du travail a subie sous le gouvernement actuel, le démantèlement de l'ancien ministère du Travail et le licenciement arbitraire de milliers de fonctionnaires, dont beaucoup dans le secteur de l'administration du travail, une tendance en totale contradiction avec les objectifs que défendent ceux d'entre nous qui croient aux principes fondamentaux de l'Organisation devant laquelle nous nous trouvons aujourd'hui.

Membres employeurs – Le groupe des employeurs tient à remercier les gouvernements et tous les orateurs qui ont apporté leur contribution au débat. Tenant compte de toutes les contributions et toutes les remarques, les employeurs voudraient revenir sur les points ci-après.

- Premièrement, des systèmes d'administration du travail efficaces sont essentiels à une bonne gouvernance en matière de travail ainsi qu'au progrès économique et social. D'une part, les systèmes d'administration du travail peuvent, avec les services publics de l'emploi et l'inspection du travail, faire du travail décent une réalité sur le lieu de travail en veillant à l'application des normes du travail. D'autre part, les systèmes d'administration du travail peuvent contribuer à la croissance économique en renforçant la compétitivité et la productivité en offrant aux entreprises un environnement prévisible tout en élaborant et appliquant des politiques générant des taux d'emploi supérieurs et de la cohésion sociale. L'administration du travail a un rôle essentiel en ce qu'elle est la garante du travail décent en stimulant la croissance économique par la mise de tous les acteurs sur un pied d'égalité, la promotion de la prévisibilité de l'activité économique, d'entreprises durables et d'économies inclusives. Ainsi, une administration du travail bien organisée, qui tient compte des besoins des travailleurs et des employeurs est l'alpha et l'oméga de la bonne gouvernance du marché du travail et aussi la clé permettant de concrétiser le travail décent, les entreprises durables et la stabilité économique.
- Deuxièmement, les crises peuvent fournir l'occasion de renforcer ou de réformer l'administration du travail et de moderniser les politiques du travail de telle sorte qu'elles soient mieux préparées pour anticiper les événements futurs et y réagir efficacement. Actuellement, les systèmes d'administration du travail se situent dans un contexte économique, social et technologique en mutation rapide. Le monde du travail connaît des mutations profondes, comme ce fut récemment le cas à la suite de la pandémie de COVID-19. D'autres transformations majeures sont encore à attendre à l'avenir avec la propagation des applications de l'intelligence artificielle sur le lieu de travail. Il est donc essentiel que les administrations du travail se modernisent et s'adaptent en permanence pour être à même de faire face à ces transformations. La modernisation de l'administration du travail peut nécessiter d'explorer de nouvelles méthodes de gouvernance et de gestion, notamment en adoptant de nouvelles politiques, en mettant en place de nouveaux services et mécanismes, mais aussi en nouant des partenariats efficaces entre le public et le privé. Or tout effort de modernisation doit respecter des valeurs telles que la primauté du droit, le tripartisme, le dialogue social, l'intérêt public, la bonne gouvernance et la transparence. Les employeurs considèrent que, dans cette ère de postpandémie, la modernisation et le renforcement de la capacité de l'administration du travail sont essentiels, non seulement pour faire face aux crises, mais aussi pour générer davantage de résilience et des économies durables et inclusives pour l'avenir. Sachant cela, nous nous félicitons de l'examen de ces deux instruments de l'OIT auquel se livre l'Étude d'ensemble, le moment étant bien choisi pour jeter un regard nouveau sur le rôle de premier plan des systèmes d'administration du travail, afin de voir comment ils pourraient au mieux répondre aux besoins et défis futurs.

- Troisièmement, comme le prévoient la convention n° 150 et la recommandation n° 158, il faut que les administrations du travail associent plus étroitement à leurs activités des organisations indépendantes et représentatives d'employeurs et de travailleurs par le biais de la consultation, la coopération et la négociation. Ces organisations ont une connaissance exhaustive et approfondie ainsi que l'expérience des marchés du travail et elles peuvent et devraient aider les administrations du travail à répondre de manière pertinente et pondérée aux changements transformatifs du monde du travail.
- Enfin, il faut que les administrations du travail accordent l'attention qu'il mérite au rôle important que jouent les entreprises durables qui créent des emplois et qui promeuvent l'innovation et le travail décent, comme en atteste la Déclaration du centenaire de l'OIT.

Pour conclure, après examen de l'Étude d'ensemble, les employeurs considèrent que le potentiel positif des administrations du travail, dont la convention n° 150 et la recommandation n° 158 se font l'écho, n'est pas encore pleinement reconnu et exploité dans tous les États Membres de l'OIT. Les employeurs veulent croire que la discussion de cette Étude d'ensemble peut contribuer et contribuera à faire progresser les choses en la matière.

Membres travailleurs – Au vu de la centralité de l'administration du travail pour la réalisation de tous les objectifs poursuivis par l'OIT, selon nous, cette convention devrait faire l'objet d'une campagne visant à en promouvoir la ratification.

Et outre le caractère à jour de la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978, et de la recommandation n° 158, ces instruments se caractérisent par une grande souplesse qui permet aux États Membres d'adapter la politique nationale du travail aux évolutions rapides du monde du travail. Cette souplesse permet également de concevoir l'administration du travail en tenant compte des besoins spécifiques de chaque État Membre.

Il conviendra que le système d'administration mis en place réponde aux exigences formulées par la convention. L'Étude d'ensemble a démontré que des solutions tout à fait modernes peuvent être trouvées pour la mise en place d'une administration du travail efficace.

Il serait utile que les États Membres réexaminent l'opportunité de ratifier la convention n° 150 à la lumière de cette nouvelle Étude d'ensemble.

Dans cette perspective, il est important que le BIT maintienne et renforce l'assistance technique fournie aux gouvernements et aux partenaires sociaux pour garantir le progrès économique et social dans un contexte inclusif, durable et résilient. Et cela se fera notamment en renforçant les mécanismes permettant une consultation et une participation des partenaires sociaux à l'élaboration de politiques nationales relatives au travail et à l'emploi ainsi que la mise en œuvre coordonnée et cohérente de ces politiques et leur révision.

Le rôle primordial de l'inspection du travail ne peut être oublié et devrait être renforcé par le développement de ses capacités.

Les pays en développement ont tout particulièrement besoin d'assistance technique en ce qui concerne l'acquisition de systèmes informatisés d'information sur le marché du travail. Il est en effet important pour ces pays, mais pour les autres également, de disposer de statistiques nationales actualisées sur l'emploi et les tendances en matière d'emploi afin d'identifier les lacunes dans la protection des travailleurs. C'est grâce à ces outils qu'ils auront la capacité de remédier et de concevoir et mettre en œuvre des politiques nationales de l'emploi et du travail cohérentes, complètes et efficaces pour combler les lacunes et en évaluer les résultats.

Puisque nous évoquons l'évaluation des politiques et stratégies d'emploi, il nous semble important de rappeler que la mission de l'administration du travail étant de créer des emplois décents et stables, d'améliorer les conditions de vie et de promouvoir le progrès social et la justice sociale, les méthodes d'évaluation propres au secteur privé sont inadéquates à l'évaluation de tels objectifs.

C'est également à la lumière de cette mission fondamentale que la notion d'entreprise durable mentionnée à plusieurs reprises dans l'Étude d'ensemble doit être abordée. Une entreprise durable est donc une entreprise qui permet de créer des emplois décents et stables, d'améliorer les conditions de vie et de promouvoir le progrès social et la justice sociale. Ce n'est qu'en gardant ces objectifs à l'esprit que l'administration du travail pourra éventuellement aborder cette notion.

Le champ d'action de l'administration du travail est déjà très large, mais il se doit de continuer à s'étendre au gré des évolutions du monde du travail. L'Étude d'ensemble évoque la nécessité d'adapter les mécanismes d'administration du travail à ces nouvelles évolutions pour que l'ensemble des travailleurs puisse bénéficier des politiques et services qu'elle met en place.

Au rang des travailleurs encore trop peu couverts, nous trouvons les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs occupés dans des formes précaires d'emploi comme les contrats temporaires, les temps partiels, les contrats à l'appel, le travail intérimaire ou à domicile, sans oublier les travailleurs des plateformes numériques ou encore les travailleurs indépendants.

Les activités de l'administration du travail devraient couvrir ces travailleurs si l'on veut accroître la fiabilité, l'importance et la crédibilité de l'administration du travail. Ce faisant, l'administration du travail peut être engagée dans la lutte contre les déficits de travail décent de ces formes d'emploi par l'adaptation des réglementations et des politiques.

Nous devons toutefois constater que d'importantes lacunes législatives et politiques persistent et privent ces travailleurs d'une protection adéquate. Il faut combler ces lacunes.

L'administration du travail joue un rôle prépondérant en matière de respect des normes du travail. En prévoyant des mécanismes qui permettent de renforcer la portée et le respect des normes du travail, l'administration du travail contribue à l'établissement de conditions de travail décentes et à un «level playing field» pour l'ensemble des acteurs économiques.

Mentionnons notamment les mécanismes d'extension obligatoire des conventions collectives de travail qui permettent à des instruments librement et volontairement négociés entre représentants des travailleurs et des employeurs de s'appliquer à l'ensemble des entreprises. La commission d'experts rappelle par ailleurs que la promotion de la négociation collective et de la conclusion de conventions collectives de travail ne peut avoir pour effet d'abaisser le niveau de protection prévu par la réglementation sociale.

Il ressort de l'Étude d'ensemble qu'il est rare que les ministères du travail rédigent un document définissant de manière exhaustive une politique nationale du travail. Il est pourtant primordial de disposer d'un tel document, certainement compte tenu de la nécessité d'assurer une coordination et une cohérence, à tous les niveaux, de toutes les initiatives de tous les acteurs concernés par la mise en œuvre de la politique du travail et de l'emploi. L'Étude d'ensemble rappelle que les États Membres peuvent utilement recourir à l'assistance technique du BIT pour réaliser cet exercice.

La promotion de la ratification que j'évoquais au début de mon intervention est tout à fait en ligne avec les autres engagements pris par les États Membres au sein de l'OIT, notamment dans la résolution de la Conférence de 2011, la Déclaration du centenaire de 2019 et l'Appel mondial à l'action de 2021. Le développement d'un système d'administration du travail efficace est un élément indispensable à la réalisation des objectifs formulés dans ces instruments et, plus largement, à la réalisation des ODD.

L'assistance du BIT sera primordiale en la matière. Un plan d'action et des outils pourraient être développés par le BIT afin d'aider les gouvernements à identifier les possibilités dont ils disposent pour renforcer l'administration du travail au niveau national. Cela supposera également que les États Membres soient convaincus de la nécessité d'investir dans leur administration du travail, tant en moyens financiers et humains qu'en formation des fonctionnaires de l'administration du travail ou encore en réformes législatives, et ceci pour avoir la pleine capacité de promouvoir le travail décent et la justice sociale. Cette Étude d'ensemble en est un excellent plaidoyer.

Président – Tout à l'heure, le gouvernement de l'Argentine a demandé à exercer son droit de réponse comme suite à l'intervention du délégué des travailleurs de l'Argentine. Je vais donner la parole au gouvernement de l'Argentine pour exercer son droit de réponse. Cette réponse ne pourra dépasser deux minutes et doit respecter le langage parlementaire. Aucun «droit de réponse» à la réponse ne sera accordé.

Membre gouvernemental, Argentine – L'intervention du représentant des travailleurs de l'éducation fourmillait d'approximations concernant le gouvernement de l'Argentine, notamment lorsqu'il a été dit que 60 pour cent des travailleurs étaient employés dans l'économie informelle et que les paramètres économiques ont été critiqués. Je tiens à dire ici que le représentant des travailleurs de l'éducation en Argentine a raison. La situation économique dont nous avons hérité était telle que notre pays se trouvait au bord du gouffre. Permettez-moi d'apporter quelques précisions.

Le 10 décembre de l'année dernière, lorsque le nouveau gouvernement a pris ses fonctions, la situation de l'Argentine était affligeante: le pays affichait un taux de pauvreté de 50 pour cent, un taux d'indigence de 10 pour cent et un taux d'inflation exorbitant qui atteignait 54 pour cent par mois à la fin de l'année passée. Mais pire encore, les enfants, le bien le plus précieux de l'Argentine, étaient plongés dans une pauvreté absolue et, ce qui est encore plus préoccupant, dans une pauvreté éducative navrante.

Je vais vous donner quelques chiffres: dans certaines provinces du sud de l'Argentine, les enfants du cycle primaire n'ont eu cours que pendant quatre-vingts jours, contre cent quatre-vingt-dix normalement.

Le gouvernement actuel tente donc de surmonter les déficits sociaux sans provoquer de faillite nationale. L'éducation publique est ce qu'il y a de plus précieux et savez-vous pourquoi? Parce que c'est la plus démocratique de toutes, parce qu'elle est gratuite et obligatoire. Est-il démocratique que les personnes qui disposent du pouvoir d'achat nécessaire pour fréquenter une école privée aient plus de possibilités sur le marché du travail? Non, c'est loin d'être démocratique, et ce n'est pas juste non plus. L'éducation devrait être un service essentiel.

Compte tenu de cet héritage, ce que le gouvernement argentin a entrepris avec une humilité ferme, une sensibilité audacieuse et une prudence courageuse, c'est la mise en œuvre d'une stratégie thérapeutique pour panser les blessures en faisant preuve de justice et évacuer la frustration en rétablissant la confiance des millions d'Argentins qui, en octobre dernier, en plus de leur vote, ont exprimé leur espoir en un avenir meilleur.

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

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

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

Pays mentionnés dans le paragraphe 85 du Rapport général – page 64

Afghanistan, Antigua-et-Barbuda, Barbade, Comores, Dominique, Grenade, Haïti, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République arabe syrienne, Sainte-Lucie, Somalie, Tonga, Tuvalu, Vanuatu et Yémen.

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

Antigua-et-Barbuda. Le gouvernement a envoyé un rapport dû.

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

Afghanistan, Barbade, Comores, Dominique, Grenade, Haïti, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République arabe syrienne, Sainte-Lucie, Somalie, Tonga, Tuvalu, Vanuatu et Yémen.

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

Pays mentionnés dans le paragraphe 88 du Rapport général – page 66

États	Conventions n ^{os}
Djibouti	- depuis 2022: convention n° 183
Fidji	- depuis 2022: convention n° 190
Grenade	- depuis 2021: MLC, 2006 et convention n° 189
Îles Cook	- depuis 2021: MLC, 2006
Îles Marshall	- depuis 2021: convention n° 182
Iraq	- depuis 2022: convention n° 185
Liban	- depuis 2021: MLC, 2006
Soudan	- depuis 2021: MLC, 2006
Tonga	- depuis 2022: convention n° 182
Tuvalu	- depuis 2021: convention n° 182
Vanuatu	- depuis 2021: convention n° 138

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

Fidji. Le gouvernement a envoyé le premier rapport sur l'application de la convention n° 190.

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

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

Djibouti, Grenade, Îles Marshall, Iraq, Liban, Soudan, Tonga, Tuvalu et Vanuatu.

3. «Appels urgents» – Manquement à l'envoi de rapports sur l'application des conventions ratifiées depuis au moins trois ans

Observations concernant certains pays (Partie 2 du Rapport de la CEACR – page 99)

Afghanistan, Antigua-et-Barbuda, Comores, Grenade, Îles Cook, Îles Marshall, République arabe syrienne, Sainte-Lucie, Soudan, Tuvalu et Vanuatu.

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

Antigua-et-Barbuda. Le gouvernement a envoyé un rapport dû.

Îles Cook. Le gouvernement a envoyé un rapport dû.

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

Afghanistan, Comores, Grenade, Îles Marshall, République arabe syrienne, Sainte-Lucie, Soudan, Tuvalu et Vanuatu.

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

Pays mentionnés dans le paragraphe 93 du Rapport général – page 67

Afghanistan, Antigua-et-Barbuda, Bahamas, Barbade, Cambodge, Comores, Congo, Djibouti, Dominique, Fidji, France (Nouvelle Calédonie), Grenade, Haïti, Îles Salomon, Iran (République islamique d'), Islande, Madagascar, Monténégro, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pays-Bas (Sint-Maarten), République arabe syrienne, République démocratique du Congo, Roumanie, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (îles Vierges britanniques), Rwanda, Sainte-Lucie, Saint-Marin, Singapour, Slovénie, Somalie, Soudan, Soudan du Sud, Tuvalu, Vanuatu et Yémen.

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

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

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

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

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

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

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

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

République islamique d'Iran. Le gouvernement a envoyé des réponses à la majorité des commentaires de la commission.

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

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

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

Par ailleurs, des informations écrites ont été reçues de la part des gouvernements de: **Congo, France (Nouvelle Calédonie) et Rwanda**

Voir ci-dessous sous la partie B.

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

Afghanistan, Antigua-et-Barbuda, Barbade, Comores, Congo, Djibouti, Dominique, France (Nouvelle Calédonie), Grenade, Haïti, Îles Salomon, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pays-Bas (Sint-Maarten), République arabe syrienne, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (îles Vierges britanniques), Sainte-Lucie, Saint-Marin, Singapour, Somalie, Soudan, Soudan du Sud, Tuvalu, Vanuatu et Yémen.

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

Pays mentionnés dans le paragraphe 136 du Rapport général – page 84

Albanie, Barbade, Bolivie (État plurinational de), Djibouti, Dominique, Guinée équatoriale, Haïti, Îles Marshall, Macédoine du Nord, Mongolie, Ouganda, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Rwanda, Sainte-Lucie, Samoa, Sao Tome-et-Principe, Singapour, Tchad, Timor-Leste, Tuvalu et Yémen.

Depuis la dernière réunion de la commission d'experts, l'**Albanie, l'État plurinational de Bolivie, la Mongolie, le Rwanda et Samoa** ont envoyé des rapports concernant les conventions non ratifiées et les recommandations.

Par ailleurs, des informations écrites ont été reçues de la part des gouvernements de: **Guinée équatoriale, Ouganda, Rwanda et Tchad**

Voir ci-dessous sous la partie B.

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

Barbade, Djibouti, Dominique, Guinée équatoriale, Haïti, Îles Marshall, Macédoine du Nord, Ouganda, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Sainte-Lucie, Sao Tome-et-Principe, Singapour, Tchad, Timor-Leste, Tuvalu et Yémen.

6. Défaut de soumission des instruments aux autorités compétentes

Pays mentionnés dans le paragraphe 148 du Rapport général – page 87

Angola, Belize, État plurinational de Bolivie, Brunéi Darussalam, Dominique, Gabon, Gambie, Grenade, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Haïti, Hongrie, Îles Salomon, Liban, Libéria, Libye, République arabe syrienne, République démocratique du Congo, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu, Yémen et Zambie.

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

République démocratique du Congo. Le 12 juin 2023, le gouvernement a soumis au Parlement les 10 instruments adoptés par la Conférence internationale du travail entre ses 99^e et 108^e sessions (2010-2019).

Par ailleurs, des informations écrites ont été reçues de la part des gouvernements de: **État plurinational de Bolivie, Brunéi Darussalam et Guinée équatoriale.**

Voir ci-dessous sous la partie B.

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

Angola, Belize, État plurinational de Bolivie, Brunéi Darussalam, Dominique, Gabon, Gambie, Grenade, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Haïti, Hongrie, Îles Salomon, Liban, Libéria, Libye, République arabe syrienne, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu, Yémen et Zambie.

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

État plurinational de Bolivie

L'État plurinational de Bolivie est engagé dans un processus de transformation socio-économique dont les résultats sont reconnus au niveau régional et international. Malgré l'interruption de la démocratie en 2020, ce processus a repris résolument et a enregistré ses premiers succès notables, notamment les faibles taux d'inflation et de chômage constatés au cours de la dernière période, sous la direction du Président Luis Arce Catacora. Dans le cadre des profondes transformations sociales qu'opère l'État, l'accent a été mis sur la protection des droits des travailleuses et travailleurs, dans le respect des droits fondamentaux reconnus par l'OIT.

L'article 46 de la Constitution politique de l'État, adoptée en 2009, reconnaît le droit à chacun à un travail décent, dans des conditions de sécurité et de santé au travail, sans discrimination, et assorti d'une rémunération ou d'un salaire correct, équitable et satisfaisant

lui assurant, ainsi qu'à sa famille, une existence digne. Par ailleurs, l'article 48 établit le principe selon lequel le respect des dispositions sociales et du travail est obligatoire, et dispose aussi que les normes du travail doivent être interprétées et appliquées conformément aux principes de la protection des travailleuses et travailleurs en tant que principale force de production de la société; de la primauté de la relation professionnelle; de la continuité et de la stabilité de l'emploi; de la non-discrimination; et du déplacement de la charge de la preuve en faveur du travailleur. En outre, il ne peut être dérogé aux droits et avantages reconnus aux travailleuses et travailleurs, et tout accord contraire ou visant à contourner leurs effets est nul et non avenu.

L'article 49, paragraphe II, dispose que la loi réglemente les relations professionnelles en ce qui concerne les contrats et les conventions collectives; les salaires minimaux généraux et sectoriels, et les augmentations salariales; la réintégration; les congés payés et jours fériés; le calcul de l'ancienneté, la journée de travail, les heures supplémentaires, le travail de nuit et le dimanche; les bonus, primes et autres mécanismes de participation aux bénéfices de l'entreprise; les indemnisations et les licenciements; le congé maternité; la formation et la formation professionnelle; et d'autres droits sociaux.

Selon la jurisprudence constitutionnelle, et en particulier la décision du Tribunal constitutionnel plurinational n° 1202/2012 du 6 septembre 2012, «[s]ur le droit au travail [...]»:

Le droit de travailler et les droits au travail forment un tout, relevant non seulement des droits socio-économiques, mais aussi des droits humains fondamentaux. Un dénominateur commun des droits liés au travail, en termes d'objet ou de contenu, semble être «une activité» (le travail). Dans son sens étroit traditionnel, le travail est perçu comme un moyen de gagner sa vie ou, en d'autres termes, simplement comme un moyen de survie économique. Au début du XX^e siècle, un autre point de vue, plus important et général, a émergé: l'interdépendance entre les conditions de travail, la justice sociale et la paix universelle. En outre, les perceptions modernes ont renforcé positivement le concept du travail en tant que valeur humaine, nécessité sociale et moyen d'épanouissement et de développement de la personnalité humaine.

En matière de droits au travail, la législation nationale contenue dans la Constitution politique de l'État, la loi générale du travail, le décret portant réglementation de la loi générale du travail et d'autres normes de niveau égal ou inférieur ont reconnu aux travailleuses et travailleurs des droits et des garanties qui méritent d'être protégés et assurés par l'État, comme le droit à une source d'emploi stable, et à une rémunération ou un salaire, la garantie de l'inamovibilité dans l'emploi des femmes enceintes et des pères et mères de famille; des personnes handicapées; des mères ou pères, des conjoints, des tuteurs de personnes handicapées de moins de 18 ans ou de personnes lourdement ou très lourdement handicapées; des personnes atteintes de cancer, du VIH ou de maladies graves; et les femmes en situation de violence. La jouissance de l'immunité syndicale est également protégée et garantie.

Il est aussi important de souligner que l'article 49, paragraphe III, de la Constitution politique de l'État interdit le licenciement injustifié et toute forme de harcèlement au travail. Cette disposition reflète l'article 8, paragraphe II, de la même loi, qui dispose que la dignité est l'une des valeurs sur lesquelles se fonde l'État. Par conséquent, son objectif et sa fonction essentielle sont de garantir le bien-être, le développement, la sécurité et la protection, ainsi que l'égalité de dignité des individus, des nations, des peuples et des communautés; et de promouvoir le respect mutuel et le dialogue intraculturel, interculturel et plurilingue.

Toute cette structure sociale et législative est établie et actualisée dans le respect le plus strict des droits au travail et des dispositions qui leur sont applicables, ce qui suppose en soi que l'État respecte et applique les normes internationales du travail, conformément aux détails fournis précédemment.

Il est possible de répartir les 31 instruments dont la soumission à l'organe législatif est requise par la commission d'experts comme suit:

- quatre conventions: convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006); convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 (n° 187); convention sur le travail dans la pêche, 2007 (n° 188); et convention sur la violence et le harcèlement, 2019 (n° 190);
- vingt-trois recommandations; et
- quatre protocoles.

Ratification des conventions

Les conventions adoptées par l'OIT constituent un cadre juridique international qui couvre tous les domaines des relations professionnelles, des conditions de travail, de la sécurité sociale et de la protection de catégories particulières de travailleurs. Elles sont directement applicables par les États qui les ont ratifiées.

Nonobstant l'article 19, paragraphes 1, 3 et 5, de la Constitution de l'OIT, la ratification des conventions de l'OIT n'est pas obligatoire, mais, conformément au paragraphe 5, point *b*), elles doivent être soumises à l'examen de l'autorité ou des autorités compétentes. Toutefois, il est également nécessaire de tenir compte des circonstances particulières propres à la réalité de chaque pays; or, l'État plurinational de Bolivie ne peut se conformer à cette obligation pour les raisons suivantes:

- La MLC, 2006, et la convention n° 188 font toutes deux référence à des conditions de travail particulières qui ne concernent à proprement parler l'État plurinational de Bolivie n'est pas confronté puisqu'il est mondialement reconnu que, depuis 1879, la Bolivie est injustement privée d'un accès à la mer. Par conséquent, ces conventions ne constituent pas une priorité pour le pays, réglementant des conditions qui n'y sont pas présentes.
- En ce qui concerne la convention n° 187, la Bolivie s'emploie pleinement à moderniser l'inspection du travail pour protéger le travail sous toutes ses formes et réglementer les conditions minimales dans lesquelles doit avoir lieu la relation professionnelle pour protéger la santé du travailleur. Conformément à ces dispositions et au cadre constitutionnel en vigueur, la décision ministérielle n° 1444/23 du 26 septembre 2023 approuve le règlement général de l'inspection du travail, qui vise à adopter des mesures de protection des relations professionnelles et des conditions de travail.
- Le champ d'application convention n° 190 dispose ce qui suit:

Article 2.1. La présente convention protège les travailleurs et autres personnes dans le monde du travail, y compris les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales, ainsi que les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, les candidats à un emploi et **les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur.**

2. La présente convention s'applique à tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale.

En principe, la ratification des conventions de l'OIT ne peut être assortie de réserves. La convention susmentionnée contient un obstacle conceptuel lié au harcèlement professionnel ascendant dans le cadre duquel la victime occupe une position hiérarchique supérieure à celle de l'auteur présumé du harcèlement. Cette position va à l'encontre du raisonnement de l'État

plurinational de Bolivie concernant la possibilité laissée à un supérieur hiérarchique d'appliquer les mesures disciplinaires pertinentes et légales à ses subalternes en cas de comportements qui pourraient s'apparenter concrètement à du harcèlement «ascendant» au travail, une situation inadmissible lorsque cet argument est utilisé pour violer les droits des travailleuses et travailleurs et finalement aboutir à leur licenciement abusif. L'irrecevabilité des réserves, comme expliqué dans le Mémoire de 1951 soumis par le BIT à la Cour internationale de Justice dans l'affaire des réserves à la Convention pour la prévention et la répression du crime de génocide, est basée sur le fait que: «des éléments non gouvernementaux auxquels les Traités ont conféré des droits pour l'adoption des conventions internationales du travail verraient ces droits méconnus si le consentement des seuls gouvernements suffisait à altérer le contenu et l'efficacité de ces conventions» (paragraphe 20).

Position sur les recommandations de l'OIT

D'un point de vue doctrinal, il a été établi que les recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail servent de guide pour l'action des gouvernements dans un domaine donné et sont communiquées à tous les États Membres de l'OIT pour examen et mise en œuvre ultérieure par voie de législation nationale. Contrairement aux conventions adoptées par la Conférence, les **recommandations ne nécessitent pas de ratification par les États**, mais leur mise en œuvre exige qu'elles soient incorporées dans les dispositions de la législation nationale (voir le texte de l'article 19, paragraphe 6, de la Constitution de l'OIT).

Après examen de la liste des 31 instruments dont la soumission aux autorités compétentes fait l'objet de la demande formulée par la commission d'experts, 23 sont à des recommandations pour lesquelles l'État plurinational de Bolivie a adopté des dispositions légales régissant leur application sur le territoire national:

- Recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994: à cet égard, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a présenté, pour l'exercice 2024, un projet de décret suprême réglementant les journées de travail dites atypiques, dans le but de protéger les droits au travail des travailleuses soumises à ce type de contrat, projet de réglementation qui est actuellement examiné conformément à la procédure législative en vigueur.
- Recommandation (n° 183) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995: Conformément à la récente mise en œuvre du Règlement général de l'Inspection du travail, approuvé par la décision ministérielle n° 1444/23 du 26 septembre 2023, une étape préalable de prévention a été mise en œuvre pour protéger les conditions des relations professionnelles, en particulier dans le secteur des mines et des coopératives minières, qui est mise en œuvre en coordination avec le secteur coopératif, afin que l'autorité administrative puisse recommander l'adoption de mesures de protection pour les membres et, le cas échéant, pour les travailleuses et les travailleurs. Cette mesure préventive se déroule actuellement de manière satisfaisante dans les provinces des Yungas du département de La Paz et il est prévu de la mettre en œuvre dans les départements de Potosi et d'Oruro.
- Recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, 1996: Cette recommandation a été prise en compte dans la législation nationale, en particulier dans la loi n° 2450 du 9 avril 2003 – loi de réglementation du travail domestique salarié, ainsi que dans le décret suprême n° 4589 du 28 septembre 2021, pris pendant le mandat du Président Luis Arce Catacora, qui reconnaît le droit à la protection des travailleuses et travailleurs domestiques salariés dans

le cadre d'une couverture sociale à court terme, en prévoyant leur affiliation à la Caisse nationale de santé.

- Recommandation (n° 185) sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996, recommandation (n° 186) sur le recrutement et le placement des gens de mer, 1996, recommandation (n° 187) sur les salaires et la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996, recommandation (n° 199) sur le travail dans la pêche, 2007, qui se réfèrent principalement aux conditions des personnes qui fournissent leurs services dans le cadre de relations professionnelles soumises à des conditions spéciales, par exemple les «gens de mer». Il convient de rappeler qu'après la guerre du Pacifique (1879-1884), qui a opposé la Bolivie au Chili, la Bolivie a été privée de l'ensemble du territoire bordant l'océan Pacifique, étant ainsi jusqu'à ce jour injustement privée d'un accès à la mer. En raison de cette situation d'enclavement géographique imposé, les relations professionnelles des gens de mer ne constituent pas un domaine important dans l'ensemble des secteurs d'activité du pays. Par conséquent, leur réglementation ne constitue pas une priorité dans l'immédiat, mais n'implique pas pour autant que l'État plurinational de Bolivie renonce à récupérer son caractère maritime, comme le reconnaissent expressément les articles 267 et 268 du texte constitutionnel.

Article 267. I. L'État bolivien déclare son droit inaliénable et imprescriptible sur le territoire qui lui donne accès à l'océan Pacifique et à son espace maritime. II. Le règlement effectif du différend maritime par des moyens pacifiques et le plein exercice de sa souveraineté sur ledit territoire constituent des objectifs permanents et inaliénables de l'État bolivien.

Article 268. Le développement des intérêts maritimes, fluviaux et lacustres et de la marine marchande est une priorité de l'État, et leur administration et leur protection seront assurées par la marine nationale, conformément à la loi.

- Recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997: Bien que cette disposition date de 1997, son contenu a été pris en compte dans la législation nationale, par exemple dans la loi n° 163 du 31 juillet 2012 – loi globale contre la traite et le trafic de personnes – qui prévoit que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale publiera une réglementation spécifique pour déterminer les conditions de son fonctionnement, les droits, les obligations, les inspections, les interdictions et les sanctions afin de prévenir la traite et le trafic de personnes. Ce critère est conforme à l'article 18 du décret suprême n° 1486 du 6 février 2013, qui prévoit que le fonctionnement des agences d'emploi privées doit être autorisé par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale. À cette fin, ont été publiées les décisions ministérielles n° 1321/18 du 4 décembre 2018 et n° 108/19 du 1^{er} février 2019 portant approbation du Règlement relatif à l'enregistrement et au fonctionnement des agences d'emploi privées.
- Recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000 qui a été prise en compte dans la législation nationale qui comprend actuellement la loi n° 1516 du 10 juillet 2023 - loi portant modification de l'article 31 du décret-loi n° 13214 du 24 décembre 1975, élevée au rang de loi (loi n° 006 du 1^{er} mai 2010), qui permet le report partiel de l'allocation de maternité pour une période qui s'ajoutera aux 45 jours suivant l'accouchement.

Comme on peut le constater, l'État plurinational de Bolivie, en particulier le pouvoir exécutif, procède à une analyse permanente des instruments internationaux adoptés par l'OIT, notamment les recommandations, dans le but d'incorporer leurs dispositions dans l'ordre juridique national, par le biais de décrets suprêmes ou de décisions ministérielles, toujours dans le strict respect de la progressivité et de la protection des droits des travailleuses et travailleurs.

Procédures relatives aux protocoles de l'OIT

Si les protocoles pour lesquels des informations sont requises ne sont que quatre (protocole de 1995 relatif à la convention sur l'inspection du travail, 1947; protocole de 1996 relatif à la convention sur la marine marchande (normes minima), 1976; protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981; et protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930), certaines observations s'imposent néanmoins à leur sujet.

Comme expliqué plus haut, compte tenu de sa situation géographique, l'État plurinational de Bolivie ne dispose pas d'une marine marchande suffisamment développée, si bien que la réglementation de ce secteur de travailleuses et de travailleurs n'est pas une priorité.

Cela étant, il est important de souligner que durant le mandat du Président Luis Arce Catacora a été adoptée la loi n° 1436 du 22 juin 2022, dont l'article unique dispose que:

- I. Conformément à l'article 158, paragraphe I, alinéa 14 de la Constitution politique de l'État, à l'article 33, paragraphe f (b) et à l'article 37 de la loi n° 401 du 18 septembre 2013 sur la conclusion des traités, le «Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930» adopté lors de la 103^e Conférence internationale de l'Organisation internationale du Travail à Genève, Suisse, le 11 juin 2014, dont le texte fait partie de la présente loi, est ratifié.
- II. L'organe exécutif est chargé de procéder au dépôt de l'Instrument de ratification du «Protocole relatif à la convention sur le travail forcé, 1930.

Brunéi Darussalam

Le gouvernement reconnaît les préoccupations soulevées par la commission d'experts concernant le défaut de soumission des instruments à l'autorité compétente. Nous souhaiterions réitérer que le Brunéi Darussalam s'est activement engagé à partager des informations sur les conventions précédemment adoptées avec les instances gouvernementales concernées, à des fins d'examen politique et d'une éventuelle ratification.

Lorsqu'un instrument de l'OIT est adopté par la Conférence internationale du Travail, il fait l'objet d'un examen initial par le Département du travail du ministère de l'Intérieur. Par la suite, l'instrument est transmis aux ministères en charge des politiques concernées. Ces instances gouvernementales évaluent et déterminent collectivement le calendrier approprié pour que le Brunéi Darussalam ratifie l'instrument de l'OIT et mette en œuvre les obligations qui en découlent à l'échelle nationale. Ce processus permet d'assurer un examen approfondi de toutes les incidences et de veiller à leur conformité avec les priorités nationales et le cadre législatif.

Dans le cadre de ce processus, le Brunéi Darussalam a examiné et partagé avec les administrations concernées plusieurs instruments de l'OIT récemment adoptés. En particulier, la recommandation (n° 208) sur les apprentissages de qualité, 2023, adoptée lors de la 111^e Conférence en 2023, a été communiquée pour être examinée sur le plan politique et potentiellement mise en application.

Le gouvernement s'engage à améliorer la pratique existante et à garantir le plein respect de l'obligation de soumission. Nous reconnaissons la nécessité de poursuivre la consultation et de rechercher et d'identifier les mécanismes et les plateformes les plus appropriés dans notre contexte national. Ces mesures permettront d'atteindre pleinement ces objectifs et de favoriser une compréhension et une participation étendues.

Le Brunéi Darussalam a sollicité de manière proactive les conseils du bureau régional de l'OIT afin de pouvoir s'acquitter de ses responsabilités de manière opportune et précise. Nous accueillerons une mission d'experts de l'OIT au Brunéi Darussalam en mai 2024 dont le but est

de préciser les responsabilités en matière d'établissement de rapports, de travailler en collaboration pour améliorer la conformité et de renforcer notre engagement envers les principes et les objectifs de l'OIT.

Le Brunéi Darussalam accueille favorablement toute assistance technique ou toute initiative de renforcement des capacités proposé par l'OIT pour l'aider à se conformer aux obligations découlant de l'article 19 de la Constitution de l'OIT.

Nous remercions la commission et l'OIT d'avoir mis l'accent sur ces points et nous nous réjouissons de poursuivre notre collaboration dans ce domaine.

Congo

Le gouvernement prend acte de ce cas de manquement grave et réaffirme, toutefois, sa ferme volonté de s'acquitter de l'ensemble de ses obligations à ce sujet. Il rappelle que quelques années auparavant, ces manquements concernaient quasiment toutes les obligations vis-à-vis de la Constitution de l'OIT. Mais, des efforts constants de mise en conformité ont été consentis, qui se poursuivent aujourd'hui.

Aux mois d'août et septembre 2023, le gouvernement avait soumis des rapports au Département des normes internationales du travail, au nombre desquels un rapport sur la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978 et un autre sur la convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977. Il avait, en outre, soumis un document portant réponse à des commentaires de la commission d'experts dont copie est jointe. Le gouvernement estime que ce document devait faire foi, au titre de l'obligation de fournir des réponses à la totalité ou à la plupart des commentaires de la commission d'experts.

La République du Congo reste, cependant, redevable des premiers rapports concernant l'application des conventions pointées dans le rapport de la commission d'experts: convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973; convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979; convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006) et convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007. Il entend profiter de la présente opportunité pour soumettre, également en annexe à la présente, le premier rapport sur la convention MLC, 2006, tel qu'il résulte de nombreux échanges entre les experts du Département des normes internationales du travail et les parties prenantes nationales, notamment au cours de l'année 2023. Nous indiquons, toutefois, qu'un atelier conjoint (marine marchande et travail) est prévu ultérieurement, en vue d'actualiser ledit rapport en fonction des évolutions constatées dans le travail maritime. Ces nouveaux éléments feront l'objet d'un rapport additionnel de la part gouvernement.

En date du 8 mars 2024, la République du Congo a reçu du Département des normes internationales du travail, par le truchement du ministère des affaires étrangères, une lettre de rappel concernant le rapport demandé en référence à un premier courrier daté du 7 juillet 2023. Ledit rapport concerne les conventions ci-après:

- la convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921;
- la convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925;
- la recommandation (n° 25) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925;
- la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, (Partie VI);
- la convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980];

- la recommandation (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964.

Le gouvernement a tout mis en œuvre pour y répondre, en impliquant les services et organismes techniques. Ainsi, une collecte de données vient d'être réalisée auprès de la Direction générale de la sécurité sociale et de la Caisse nationale de sécurité sociale. Ces données, en cours de traitement, vont être rapidement consolidés dans le cadre d'un rapport à adresser au Département des normes internationales du travail dès la première quinzaine du mois de juin 2024.

France – Nouvelle-Calédonie

La France est le deuxième pays Membre de l'OIT à avoir ratifié le plus grand nombre de conventions. C'est une fierté mais cela nous oblige, notamment dans l'exercice des rapports d'applications, qui est extrêmement utile mais aussi par conséquent très lourd à mener et à coordonner. Les différents services de l'État, notamment ceux du ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités, en lien avec nos partenaires sociaux, déploient toute leur énergie pour produire dans les temps des rapports qui répondent aux exigences des instruments de l'OIT, y compris avec les Territoires Non Métropolitains.

L'avertissement de la commission d'experts concernant le manquement «grave aux obligations d'envoi de rapports ou à d'autres obligations liées aux normes» a été communiqué sans délai aux autorités compétentes. Tout commentaire que la commission d'application des normes pourrait formuler à cet égard durant la Conférence sera également transmis sans délai aux autorités compétentes.

Toutefois, la Nouvelle-Calédonie traverse depuis deux semaines un épisode d'émeutes urbaines d'une rare intensité qui ont perturbé le fonctionnement normal des collectivités locales, en particulier du gouvernement de Nouvelle-Calédonie. L'État français, compétent en matière d'ordre public, déploie tous ses efforts pour le rétablissement de la paix publique. La question de l'obligation de faire rapport et de répondre aux observations de la commission d'experts ne pourra être traitée isolément de ce contexte.

Le gouvernement remercie la commission d'experts pour cette alerte. Il interviendra auprès des autorités compétentes du territoire non métropolitain de la Nouvelle Calédonie pour les inviter à continuer, comme par le passé et au plus vite, à se conformer à leurs obligations relatives aux normes de l'OIT.

Guinée équatoriale

État Membre de l'OIT, la Guinée équatoriale, soucieuse de remplir ses obligations de Membre de l'OIT, présente ici ses allégations par écrit. Elle souligne que, entre autres, elle a connu plusieurs situations qui ont retardé des mesures qui vont dans le sens des exigences de l'OIT.

Nous mentionnerons tout d'abord la récession économique qu'a entraînée la baisse de la production de pétrole brut, notre principale source de revenus, et qui a contraint le gouvernement à modifier sa feuille de route dans certains secteurs. Nous évoquerons aussi l'émergence de la crise sanitaire consécutive à la pandémie de COVID-19, situation qui a conduit le gouvernement à rechercher des stratégies pour faire face à cette crise. Alors que les gouvernements étaient mobilisés par la lutte contre la pandémie et que le pays subissait déjà la crise sanitaire, des explosions ont eu lieu dans un dépôt d'armes le 7 mars 2021, ce qui a eu des conséquences sur notre action. Il a donc fallu trouver des solutions pour porter secours

aux victimes de ce sinistre et des politiques d'aide aux victimes ont été mises en œuvre. De plus, le décret n° 116/2022, que le gouvernement a pris pour organiser des élections présidentielles, ainsi que des élections à la Chambre des députés, au Sénat et dans les municipalités, a eu pour effet de paralyser l'action administrative.

Dans le but de résoudre les situations liées à la récession économique entraînée par la chute des cours du pétrole brut et à la crise sanitaire déclenchée partout dans le monde par la pandémie de COVID-19, le gouvernement a pris l'initiative de créer un fonds d'aide aux petites et moyennes entreprises afin de remédier en particulier aux effets de la crise sanitaire. De même, il continue d'aider les victimes de l'accident du 7 mars 2021. Ainsi, il a autorisé l'ouverture de comptes dans les banques commerciales, ce qui a permis à des citoyens solidaires d'effectuer librement des versements en faveur des victimes. Par ailleurs, des organisations non gouvernementales (ONG), comme la Fondation Constancia Mangué Nsue Okomo, aident toutes les catégories sociales les plus vulnérables qui se trouvent en situation de détresse, et se sont jointes aux mesures gouvernementales de solidarité. Dès 2020, l'élaboration de 12 rapports avait commencé mais cette action a été bloquée en raison des circonstances sociopolitiques évoquées précédemment.

En ce qui concerne le défaut de soumission des instruments aux autorités compétentes, nous souhaitons indiquer, à propos des instruments en instance de soumission, que des instruments avaient déjà été soumis au gouvernement le 19 août 2019 (en tout, 22 conventions, 2 protocoles et 18 recommandations), conformément à la procédure réglementaire.

Au sujet des informations qui n'ont pas été reçues et qui étaient destinées à répondre à la plupart, voire à l'ensemble, des commentaires de la commission d'experts, on soulignera que, malgré les difficultés rencontrées par le gouvernement, nous avons pu prendre des mesures d'amélioration, par exemple en adoptant la loi générale n° 4/2021 sur le travail. Depuis 2018, le gouvernement suit une feuille de route avec la Communauté des pays de langue portugaise (CPLP) sur le travail des enfants; dans ce cadre, le gouvernement vient de participer à la réunion des ministres du Travail des États membres de la CPLP, l'objectif étant de trouver des solutions appropriées pour éliminer le problème du travail des enfants. Outre la mise en place d'un plan d'action pour lutter contre la traite des personnes, le gouvernement a déjà actualisé la loi sur les syndicats. De plus, un nouveau code pénal a été adopté puis promulgué en application de la loi n° 4/2022 du 17 août 2022 afin d'abroger le Code pénal espagnol de 1963, qui était en vigueur dans le pays.

Autre action importante: l'adoption de la loi n° 1/2020, du 13 juillet 2020, qui vise à prévenir et combattre la corruption en Guinée équatoriale, ainsi que le récent décret n° 147, du 21 novembre, qui porte adoption de mesures visant à protéger et à prendre en charge les mineurs en Guinée équatoriale.

Dans la même perspective, la politique nationale de l'emploi est à l'étude. Elle permettra d'actualiser la loi actuelle. De même, sans relâche, le gouvernement continue de subventionner les centres de formation professionnelle et dans l'emploi. Les projets en cours sont entre autres les suivants: actualisation de la loi sur la sécurité sociale; création d'un bureau technique pour la promotion du travail décent; adoption d'une loi sur la prévention des risques professionnels; réalisation de la onzième enquête sur la population active, la formation et l'emploi; organisation de l'arbitrage des différends du travail pour faciliter la médiation des conflits collectifs; constitution de comités d'entreprise et tenue d'élections des délégués des travailleurs dans les entreprises, activité qui sera menée à bien avec les partenaires sociaux

(PATRONAL et OSGTGE); actualisation de la loi sur les coopératives; et élaboration d'une loi sur la formation professionnelle et dans l'emploi.

Il ressort de ce qui précède que le gouvernement est déterminé à communiquer tous les rapports au cours de la session ordinaire de 2024. Par ailleurs, il a demandé l'assistance technique du BIT en 2023 pour former les fonctionnaires. La situation géographique du pays, ainsi que les barrières linguistiques, l'espagnol étant sa principale langue officielle, ne lui permettent pas de trouver facilement des formateurs dans les bureaux de l'OIT en Afrique.

Un cabinet chargé de l'élaboration des rapports a été mis en place. Il bénéficie, avec l'aide du BIT, de services consultatifs et de cours de formation qui sont assurés par le bureau du travail décent, et qui sont destinés au bureau technique chargé de l'élaboration de rapports; de plus, il a été proposé de créer un comité interinstitutions pour élaborer des rapports sur les normes internationales du travail dans lequel interviendront différents départements ministériels. Il convient de souligner que, depuis 2023, nous recevons une assistance technique du BIT au sujet des mesures à prendre pendant la période biennale 2024/2025. Deux séminaires ont été organisés pour sensibiliser l'ensemble des partenaires sociaux aux principes fondamentaux de l'OIT, et une autre formation a été dispensée à plusieurs fonctionnaires sur l'élaboration des rapports. Les consultations sur la convention du travail maritime (MLC, 2006), qui remplace la convention (n° 68) sur l'alimentation et le service de table (équipage des navires), 1946, et la convention (n° 92) sur le logement des équipages (révisée), 1949, qu'a ratifiées la Guinée équatoriale, sont en cours d'étude, et la MLC, 2006, devrait être adoptée après la publication du document relatif aux consultations.

Ouganda

Le gouvernement de l'Ouganda reconnaît ses obligations en matière de présentation de rapports à l'OIT et apprécie le travail accompli par la Commission de l'application des normes et la commission d'experts.

Dans le cadre des efforts qu'il déploie pour s'acquitter pleinement de ses obligations en matière de rapport, le gouvernement consulte largement de nombreuses parties prenantes, notamment les partenaires sociaux, au cours du processus de préparation des rapports à soumettre au BIT.

En raison des nouvelles réglementations gouvernementales concernant les rapports aux organismes internationaux, un délai supplémentaire est nécessaire pour fournir les réponses requises. À cet égard, le ministère du Genre, du Travail et du Développement social aborde la phase finale de la consultation des parties prenantes en vue de fournir une réponse détaillée concernant les cas individuels et les rapports sur les conventions non ratifiées, conformément à l'article 19 de la Constitution de l'OIT.

Ces rapports seront soumis au BIT d'ici le 30 septembre 2024.

L'Ouganda s'engage à travailler en étroite collaboration avec le BIT de manière à s'acquitter de ses responsabilités en temps voulu et avec le soin requis. Nous accueillons favorablement tout appui en matière de renforcement des capacités concernant nos obligations, en particulier au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT.

Rwanda

Parmi les initiatives prises par le gouvernement pour garantir le plein respect de ses obligations de faire rapport, le ministère de la Fonction publique et du Travail consulte largement tous les partenaires sociaux dans le cadre du processus d'adoption des rapports

devant être soumis au Bureau international du Travail. À cet égard, une réunion du Conseil national du travail est prévue le 30 mai 2024 pour valider les rapports sur les conventions ratifiées et non ratifiées et sur les recommandations, après quoi tous les rapports dus seront soumis au BIT, au plus tard en juin 2024.

Tchad

La loi n° 7/66 du 4 mars 1966, instituant le Code de travail et de la prévoyance sociale du Tchad prend en compte les conventions suivantes:

- la convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921;
- la convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925.

En effet, conformément à l'article 298 de la loi ci-dessus énumérée, «la prévoyance sociale a pour objet de garantir les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain. Elle couvre également les charges de famille».

Au titre IV de la même loi, il est fait allusion au régime des accidents du travail et des maladies professionnelles (ATMP). Aussi, comme vous pouvez le constater, sans être ratifiés, les instruments de l'OIT ci-dessus cités figurent déjà dans les instruments juridiques de la République.

Cependant, il nous est difficile de comprendre comment l'on pourrait produire un rapport sur un instrument qui n'est pas ratifié. C'est là où réside la difficulté pour les responsables chargés de produire des rapports. Par conséquent, nous sollicitons un appui de la part de la commission afin de nous faciliter la rédaction des rapports concernant des conventions non ratifiées.

C. Discussion par la commission

Président – Passons maintenant à la discussion des cas de manquements graves des États Membres à leurs obligations de faire rapport et à d'autres obligations liées aux normes.

Avant de donner la parole aux vice-présidents pour leurs remarques liminaires, je tiens à rappeler les méthodes de travail de la commission au sujet du traitement des cas de manquements graves aux obligations de faire rapport et aux autres obligations liées aux normes.

La commission a établi des critères précis pour déterminer ce qui constitue un manquement grave lorsqu'elle examine le respect de ces obligations. Ces critères sont énoncés dans le document D.1, disponible sur la page Web de la commission. Les cas de manquements graves ont été mentionnés dans les parties correspondantes du rapport général de la commission d'experts. Il convient de rappeler que les critères suivants sont appliqués:

- aucun rapport sur les conventions ratifiées n'a été fourni depuis deux ans ou plus;
- les premiers rapports sur des conventions ratifiées n'ont pas été fournis depuis au moins deux ans;
- «appels urgents», c'est-à-dire manquement à l'envoi de rapports sur l'application des conventions ratifiées depuis au moins trois ans;

- aucun rapport demandé au titre de l'article 19, paragraphes 5, 6 et 7, de la Constitution sur les conventions non ratifiées ou les recommandations n'a été fourni au cours des cinq dernières années;
- aucune information n'a été fournie sur l'adoption de mesures visant à soumettre aux autorités compétentes les instruments adoptés lors des sept dernières sessions de la Conférence, conformément à l'article 19 de la Constitution;
- aucune information n'a été fournie sur la plupart ou la totalité des observations et des demandes directes de la commission d'experts au sujet desquelles une réponse était demandée pour la période considérée;
- depuis trois ans, le gouvernement n'a pas dit à quelles organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives copie des rapports et informations soumis au Bureau a été communiquée, conformément à l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution.

Pour tenir compte des faits nouveaux, des informations à jour sur les pays concernés ont été communiquées à la commission, dans le document CAN/D/SF, publié le 3 juin 2024. Celui-ci tient compte du fait que des gouvernements ont soumis les informations et les rapports demandés avant la présente séance. Dans ce document, sont compilées les informations écrites reçues des gouvernements au sujet de ces manquements, comme indiqué dans la partie V du document D.1.

Les représentants gouvernementaux des pays mentionnés dans ce document et inscrits sur la liste des orateurs seront invités à fournir des informations et des explications à la commission. Lorsqu'ils communiquent des informations à la commission, les gouvernements sont priés de donner des informations sur tous les cas de manquement au cours d'une seule et même intervention. Les gouvernements concernés peuvent en particulier mettre en avant les difficultés qu'ils rencontreraient pour s'acquitter de leurs obligations et indiquer dans quels domaines l'assistance et la coopération technique du BIT seraient souhaitables. Ces informations permettraient à la commission de mieux comprendre la situation dans le pays et aideraient le Bureau à répondre aux demandes du gouvernement.

À la fin de la discussion, je donnerai la parole aux vice-présidents, pour leurs remarques finales, à la suite desquelles je présenterai le projet de conclusions pour approbation par la commission, conformément à ses méthodes de travail.

Je vais maintenant ouvrir la discussion des cas de manquements graves des États Membres à leurs obligations de faire rapport et à d'autres obligations liées aux normes. J'invite les deux vice-présidents à prononcer leur déclaration liminaire.

Membres employeurs – Les membres employeurs notent que, une fois de plus, la commission d'experts exprime, dans son rapport, ses préoccupations face au peu de rapports reçus des gouvernements à l'échéance du 1^{er} septembre. Nous, autrement dit, la Commission de la Conférence, comptons tous sur les gouvernements pour se conformer à leurs obligations de faire rapport au titre des articles 19, 22 et 35 de la Constitution de l'OIT en temps utile, et de le faire en concertation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives dans leur pays. Nous tenons à souligner que des rapports gouvernementaux contenant des informations complètes et pertinentes constituent une base importante à partir de laquelle nous réalisons nos travaux de contrôle.

Le nombre toujours élevé de commentaires de la commission d'experts – 612 observations et 1 053 demandes directes cette année – est également un sujet de préoccupation. Il semble que la ratification soit parfois considérée davantage comme une

déclaration politique ou une déclaration d'intention que comme ce qu'elle est réellement, c'est-à-dire l'adhésion à un traité relevant du droit international, contenant des obligations légales qui doivent toutes être respectées, y compris les obligations de faire rapport qui y sont associées.

Nous tenons à souligner une fois de plus que, lors de la promotion de la ratification d'une convention, il est important que le Bureau informe les États Membres de la nécessité de procéder à des évaluations préalables et approfondies, et de les effectuer en concertation étroite avec les partenaires sociaux. Ces évaluations préalables à la ratification doivent comprendre une appréciation des capacités du pays concerné non seulement à mettre en œuvre la convention dont la ratification est envisagée, mais aussi à faire rapport à ce sujet. La ratification ne devrait avoir lieu que lorsque les capacités de mise en œuvre et d'établissement de rapports peuvent être assurées.

Nous observons une augmentation du nombre de rapports reçus à la fin de la session, de 70,9 pour cent du nombre total de rapports demandés l'année dernière à 75,3 pour cent cette année. Nous observons également une baisse du nombre de rapports soumis après la date limite du 1^{er} septembre par rapport à l'an dernier, passant de 59 pour cent à 54,4 pour cent cette année. Bien que cette baisse du nombre de rapports présentés en retard représente une amélioration, elle reste encore insatisfaisante. Nous demandons donc à tous les gouvernements de s'efforcer tout spécialement de fournir leurs rapports en temps voulu pour que les organes de contrôle puissent accomplir leurs travaux avec efficacité et efficience.

Nous observons également avec préoccupation que les 14 pays mentionnés ci-après n'ont pas présenté de rapport sur les conventions ratifiées au cours des deux dernières années ou plus: Afghanistan, Barbade, Comores, Dominique, Grenade, Haïti, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République arabe syrienne, Sainte-Lucie, Somalie, Tonga, Tuvalu, Vanuatu et Yémen. Je signale poliment que cette situation est inacceptable et nous prions instamment les gouvernements concernés de fournir dans les meilleurs délais tous leurs rapports dus. Si les rapports ne peuvent être soumis pour des raisons indépendantes de la volonté du gouvernement concerné, nous demandons au minimum que ce dernier informe l'OIT de la situation. Dans de tels cas, le gouvernement concerné peut demander l'assistance technique du BIT dans le but de régler ce problème de manière durable.

En ce qui concerne les premiers rapports sur les conventions ratifiées, nous constatons avec préoccupation que 9 pays n'ont pas fourni un premier rapport dû depuis deux ans ou plus: Djibouti, Grenade, Îles Marshall, Iraq, Liban, Soudan, Tonga, Tuvalu et Vanuatu. Nous tenons à souligner que ces premiers rapports sont particulièrement importants, car ils sont censés fournir une information complète sur l'action menée par le gouvernement pour appliquer la convention qu'il a ratifiée. Les premiers rapports constituent donc un outil de référence indispensable à tout premier contrôle exhaustif du respect des dispositions de la convention. Nous demandons donc aux gouvernements de ces 9 pays de fournir à l'OIT les premiers rapports dus sans autre délai. Là encore, au besoin, les gouvernements en question sont encouragés à demander l'assistance technique du BIT pour régler ce problème de manière durable.

Nous notons aussi avec préoccupation que le nombre de commentaires de la commission d'experts – qu'il s'agisse d'observations ou de demandes directes – restés sans réponse de la part des gouvernements concernés demeure élevé. Plus précisément, 35 gouvernements n'ont pas fourni de réponses cette année.

Du côté positif, nous notons avec satisfaction que les gouvernements de 11 des 35 pays en question ont fourni des informations sur leur manquement à répondre à l'ensemble ou à la

plupart des commentaires de la commission d'experts: Bahamas, Cambodge, Fidji, République islamique d'Iran, Islande, Madagascar, Monténégro, République démocratique du Congo, Roumanie, Rwanda et Slovénie. Nous prenons connaissance avec intérêt des explications fournies par ces gouvernements sur leurs manquements respectifs, ainsi que sur les mesures prises pour remédier à la situation. Nous espérons qu'ils seront en mesure d'honorer toutes leurs obligations de faire rapport à l'avenir. Nous aimerions aussi que les autres gouvernements qui doivent encore indiquer les raisons pour lesquelles ils ne répondent pas aux commentaires de la commission d'experts se manifestent. Ce taux élevé d'absence de réponses des gouvernements révèle l'existence probable de problèmes systémiques ou d'obstacles à la présentation de rapports. Toutefois, sans plus de précisions de la part des gouvernements concernés sur les raisons pour lesquelles ils ne répondent pas aux commentaires, nous ne sommes pas en mesure de définir ou de recommander les mesures générales à prendre pour remédier à ces manquements.

Nous notons aussi avec regret que les 16 pays mentionnés ci-après n'ont fourni, pour les cinq dernières années, aucun des rapports demandés au titre de l'article 19 de la Constitution sur les conventions non ratifiées et les recommandations: Barbade, Djibouti, Dominique, Guinée équatoriale, Haïti, Îles Marshall, Macédoine du Nord, Ouganda, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Sainte-Lucie, Sao Tomé-et-Principe, Singapour, Tchad, Timor-Leste, Tuvalu et Yémen. Nous proposons que le Bureau, en collaboration avec les gouvernements concernés, s'emploie à déterminer les raisons de l'absence de présentation de rapports et mette au point des mesures efficaces pour y remédier.

Nous nous félicitons de la décision de la commission d'experts d'étendre la pratique des «appels urgents» aux cas présentant certains critères de manquement grave à l'obligation de faire rapport qui nécessitent l'attention de la Commission de la Conférence. Cela permet d'avoir, au sein de la commission, un dialogue direct et sérieux sur ce point avec les gouvernements concernés et de leur rappeler que la commission d'experts examinera la question sur le fond à sa prochaine session, même en l'absence de rapport de leur part. Nous notons avec satisfaction que tous les rapports en attente depuis plus de trois ans ont été examinés à la suite d'appels urgents et nous espérons obtenir des résultats aussi positifs à l'avenir.

En outre, nous notons avec satisfaction le fait que la commission d'experts et la Commission de la Conférence ont décidé de renforcer, avec l'assistance du Bureau, le suivi de ces cas de manquement grave.

Enfin, et avant de conclure, nous souhaitons nous exprimer sur le rôle et la participation des partenaires sociaux dans le système de contrôle régulier. Dans le cadre des obligations qui leur incombent en vertu de l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT, les gouvernements des États Membres sont tenus de communiquer copie de leurs rapports aux représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs. Le respect de cette obligation est essentiel pour garantir que les partenaires sociaux participent dûment à l'application des normes à l'échelle nationale.

Nous observons que cette année, les partenaires sociaux ont soumis 1 276 observations à la commission d'experts, ce qui représente une augmentation par rapport aux 1 156 observations de l'an dernier. Au total, 221 des observations de cette année ont été communiquées par des organisations d'employeurs, contre 212 l'année dernière, et 1 055 ont été communiquées par des organisations de travailleurs, ce qui représente également une augmentation par rapport aux 944 observations de l'an dernier. Nous nous félicitons de cette augmentation globale du nombre de soumissions et nous voulons croire que le Bureau

continuera à fournir une assistance technique, notamment en matière de renforcement des capacités, aux partenaires sociaux qui en auraient besoin pour leur permettre d'envoyer des observations pertinentes à la commission d'experts.

L'Organisation internationale des employeurs (OIE) et l'équipe du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) du BIT aident les organisations d'employeurs à adresser à la commission d'experts des informations actualisées et pertinentes sur le droit et la pratique en vigueur dans leur pays. Plus particulièrement, les organisations d'employeurs jouent un rôle essentiel pour mettre en évidence les cas dans lesquels les gouvernements n'ont pas pris en considération les besoins et les réalités des entreprises durables lors de la mise en œuvre des conventions ratifiées, et font régulièrement des propositions visant à améliorer la situation.

Nous voulons croire que la commission d'experts tiendra dûment compte, dans ses évaluations, des observations des organisations d'employeurs, ainsi que de tout autre commentaire formulé par les représentants des employeurs au cours des discussions qui auront lieu au sein de cette commission.

Membres travailleurs – Les obligations de faire rapport sont fondamentales aux travaux de notre commission. Hormis cela, elles sont aussi fondamentales au bon fonctionnement du système normatif de l'OIT. La première obligation fondamentale à laquelle je voudrais faire référence est celle qui relève de l'essence même de l'OIT. Il s'agit de l'obligation de communiquer aux organisations de travailleurs et d'employeurs copie des informations et des rapports communiqués à l'OIT. Le tripartisme est au cœur de l'OIT et se traduit notamment par la nécessité d'associer les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives au dialogue ayant cours avec l'OIT. Un manquement grave à cet égard signifie de ne pas avoir mentionné depuis trois ans ou plus les organisations de travailleurs et d'employeurs auxquelles copie des rapports a été communiquée. Aucun manquement grave à cette obligation d'un État Membre de l'OIT n'a été allégué depuis plusieurs années. Si cette obligation formelle est bel et bien universellement respectée, il faut encore mettre en place un véritable dialogue social tripartite dans les États Membres pour garantir le tripartisme promu par l'OIT. Nous aurons l'occasion de constater, lors d'autres discussions au sein de cette commission, que beaucoup d'efforts restent à faire dans ce domaine.

La deuxième obligation fondamentale liée aux normes est l'obligation prévue à l'article 19 de la Constitution de l'OIT, qui exige des États Membres de soumettre dans un délai d'un an les conventions adoptées lors d'une session de la Conférence aux autorités compétentes pour les traduire en lois ou adopter d'autres mesures. Cette obligation permet de renforcer les commissions normatives de l'OIT et de refléter l'activité normative de l'Organisation au niveau national. Tout État Membre qui ne fournit pas d'indication sur les mesures prises pour soumettre les instruments adoptés lors des dernières sessions de la Conférence est en situation de manquement grave à cette obligation. Vingt-six États Membres étaient dans cette situation au moment de la publication du rapport de la commission d'experts. La République démocratique du Congo a depuis fourni des informations à ce sujet et cet État Membre peut maintenant être rayé de la liste des cas de manquements graves à cette obligation.

La troisième obligation consiste en la soumission d'un rapport dans le cadre du thème choisi par le Conseil d'administration pour l'élaboration de l'Étude d'ensemble de la commission d'experts. Cette obligation s'applique également aux États Membres qui n'ont pas ratifié les conventions concernées. Elle est fondamentale car elle permet à l'OIT de définir des domaines d'action pour appuyer et encourager la ratification des instruments par les États Membres. Si un État Membre ne fournit pas les rapports dus dans le cadre de l'élaboration d'une étude d'ensemble pendant cinq années consécutives, il manque gravement à cette

obligation. Vingt-et-un États Membres étaient dans cette situation au moment de la publication du rapport de la commission d'experts. Depuis, cinq États Membres ont présenté un rapport sur ce sujet. Toutefois, l'absence de réponse à cet appel pendant cinq années consécutives a privé irrémédiablement l'OIT du bénéfice d'informations que les États Membres peuvent pourtant fournir en temps voulu et nous le regrettons. Cela s'applique évidemment aussi aux États Membres qui continuent d'être en situation de manquement grave à cette obligation.

Outre ces obligations indépendantes de la ratification des instruments, une série d'obligations découlent de la ratification des conventions de l'OIT. La première d'entre elles est l'obligation de communiquer à la commission d'experts un premier rapport sur l'application en droit et dans la pratique d'une convention nouvellement ratifiée par l'État Membre concerné. En tant que mandants tripartites, la ratification des conventions par les États Membres est évidemment l'objectif que nous devons poursuivre. Ces ratifications permettent d'entamer un dialogue essentiel entre l'OIT et les États Membres concernés pour évaluer la mise en œuvre des conventions internationales dans un contexte national. Les premiers rapports revêtent une importance cruciale en ce qu'ils sont particulièrement détaillés pour permettre à l'OIT d'avoir une vue d'ensemble de la manière dont une convention est mise en œuvre dans le pays concerné. L'absence de premier rapport pendant au moins deux ans constitue donc un manquement grave à cette obligation. Onze États Membres étaient dans cette situation au moment de la publication du rapport de la commission d'experts. Depuis lors, deux États Membres – les Fidji et les Îles Cook – ont régularisé la situation en fournissant leur premier rapport attendu.

Ensuite, la ratification de conventions implique que les États doivent être en mesure de soumettre des rapports réguliers conformément au cycle de présentation de rapports défini pour chaque pays. Il s'agit également d'un processus essentiel pour le dialogue qui doit s'instaurer entre l'OIT et les États Membres. Si aucun de ces rapports n'est fourni pendant au moins deux ans, cela constitue un manquement grave de la part de l'État Membre concerné. Quinze États Membres étaient dans cette situation au moment de la publication du rapport de la commission d'experts. Un État Membre – Antigua-et-Barbuda – a depuis régularisé la situation.

Enfin, le dialogue entre l'OIT et les États Membres débouche souvent sur des observations ou des demandes directes de la part des organes du système normatif de l'OIT. Les réponses à ces observations ou demandes directes sont fondamentales pour poursuivre ce dialogue. Malheureusement, certains États Membres n'y répondent pas. Il s'agit là aussi d'un manquement grave. Au moment de la publication du rapport de la commission d'experts, 35 États Membres n'avaient pas répondu à la plupart, voire à la totalité, des observations et des demandes directes formulées. Certains de ces États Membres ont soumis des rapports mais n'ont pas répondu aux observations ou aux demandes directes. Les réponses aux questions posées par les organes du système normatif de l'OIT sont fondamentales et témoignent de la valeur que les mandants de l'OIT attachent au dialogue avec ces organes. Nous constatons que, entre la publication du rapport de la commission d'experts et la séance spéciale, 11 États Membres ont fourni des informations en réponse aux observations et aux demandes directes de la commission d'experts. Nous les encourageons à poursuivre dans cette voie et invitons les autres États Membres à faire de même, si nécessaire en ayant recours à l'assistance technique du BIT. Cette année, la commission d'experts a lancé 11 appels urgents à des États Membres qui n'avaient pas transmis de rapport depuis trois ans ou plus. Cette procédure permet à la commission d'experts d'attirer l'attention des États Membres concernés sur le fait qu'un examen de la conformité de la législation dans la pratique sera effectué, même en l'absence d'un rapport gouvernemental.

Dans le rapport de cette année, la commission d'experts a examiné 7 cas qui avaient précédemment fait l'objet d'un appel urgent. Cette procédure est essentielle car elle permet de ne pas paralyser le travail du système normatif de l'OIT malgré les difficultés des États Membres concernés à fournir les rapports demandés. Il sera intéressant d'entendre les États Membres concernés parler des difficultés qu'ils rencontrent et j'espère que, après les interventions respectives des travailleurs et des employeurs, les gouvernements profiteront de cette occasion pour intervenir dans cette discussion. On ne saurait trop insister sur le fait que les États Membres peuvent faire appel à l'assistance technique du BIT pour les aider dans cette tâche d'établissement de rapports. Les difficultés rencontrées à cet égard ne doivent jamais constituer un obstacle à la ratification d'une convention de l'OIT. Si ces difficultés devaient avoir de telles conséquences, ce serait le signe manifeste que le BIT doit renforcer son assistance technique, ainsi que pour les États Membres concernés qu'ils doivent renforcer leurs systèmes d'administration du travail, comme cela vient d'être souligné lors de la discussion sur l'Étude d'ensemble.

En outre, de nombreux outils sont à la disposition des mandants tripartites pour les aider à participer pleinement au système normatif de l'OIT. Citons notamment le site Web relatif à la gestion des rapports sur les normes internationales du travail, qui porte précisément sur les obligations en matière de rapports, et le guide en ligne sur les pratiques établies du système de contrôle de l'OIT qui permet, quant à lui, de comprendre le rôle essentiel de ces obligations en matière de rapports pour le système de contrôle. Nous ne pouvons qu'inviter les États Membres à prendre connaissance de ces nouveaux outils, et inviter le Bureau et la commission d'experts à en assurer la plus grande visibilité possible. Outre ces outils, la formation des fonctionnaires chargés de produire les rapports demandés est une nécessité absolue. À cet égard, les mandants de l'OIT peuvent s'appuyer sur les programmes de formation proposés par le Centre international de formation de l'OIT de Turin qui permettront de former les fonctionnaires nationaux aux obligations de faire rapport qui incombent aux États Membres et ainsi éviter d'avoir à recenser les lacunes dans ce domaine.

De nombreux États Membres ont pu régulariser cette situation entre la publication du rapport de la commission d'experts et la tenue de cette séance spéciale. Au total, sur les 63 États Membres concernés par un ou plusieurs manquements graves, 17 d'entre eux ont régularisé un ou plusieurs manquements graves qui leur étaient reprochés. C'est un signal très positif que nous tenons à souligner et nous encourageons les autres États Membres à demander l'assistance technique du Bureau, qui, nous n'en doutons pas, sera tout à fait disposé à la fournir pour régulariser leur situation.

Notre commission ne peut se permettre d'éluder la question fondamentale des obligations en matière de rapports. Les travaux de l'OIT, et plus particulièrement ceux de notre commission, se fondent sur les rapports fournis par les États Membres, ainsi que sur les observations présentées par les organisations de travailleurs et d'employeurs. Le non-respect de ces obligations perturbe inévitablement le bon fonctionnement des nombreux domaines d'activité de l'OIT, ce qui signifie que l'OIT n'est pas en mesure d'évaluer pleinement la mise en œuvre de ses instruments normatifs dans les États Membres et d'apporter les réponses nécessaires. Assurer la mise en œuvre effective des instruments de l'OIT, c'est assurer le respect de la dignité et des droits en faveur des travailleurs qui découlent des instruments de l'OIT. Ne perdons pas de vue que c'est l'objet même de ces obligations de faire rapport.

Président – Je vous remercie. En l'absence d'autre demande de parole, je redonne la parole à la porte-parole des travailleurs pour ses remarques finales.

Membres travailleurs – Nous espérons vraiment entendre des gouvernements. Je regrette de vous imposer de nouveau ma voix.

Cette situation est honteuse, car cette séance spéciale vise à nous faire prendre conscience du caractère indispensable des obligations de faire rapport. En effet, au-delà d'un certain formalisme, elles stimulent le dialogue entre les États Membres et l'OIT et sont le fondement de la dynamique du dialogue social tripartite, ainsi que du respect et de la promotion des conventions internationales du travail. Les États Membres doivent s'engager à participer pleinement à ce processus.

C'est pourquoi il serait souhaitable de promouvoir activement la ratification de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, ainsi que sa bonne application, car cela peut également contribuer à un plus grand respect des obligations de faire rapport.

Comme nous l'avons vu lors de notre discussion consacrée à l'Étude d'ensemble, le renforcement des administrations du travail peut représenter l'un des moyens d'améliorer la capacité des États Membres à honorer ces obligations de faire rapport. La ratification et la bonne application de la convention n° 150 sont donc également pertinentes à cet égard.

Nous avons également pris note des informations écrites transmises par certains États Membres et des difficultés qu'ils rencontrent, et nous sommes heureux de constater que ces États sollicitent généralement l'assistance technique du BIT et que le Bureau répond systématiquement par l'affirmative et avec une grande efficacité.

Nous avons également pris note des informations fournies par un État Membre qui a mis en avant une situation de crise ne lui permettant pas de combler, à brève échéance, les lacunes sérieuses recensées. Il convient tout d'abord de rappeler que ces lacunes existaient déjà, bien avant la crise. Même s'il s'agit d'un facteur à prendre en compte, pendant la pandémie de COVID-19, nous avons déjà fait observer que nul ne pouvait déroger à ses obligations de faire rapport, même en temps de crise. Nous espérons que cet État Membre fera tout son possible pour combler les lacunes recensées dès que possible.

Nous regrettons que certains États Membres semblent ignorer sciemment leurs obligations de faire rapport. L'approche à leur égard devrait être plus ferme que pour ceux qui rencontrent des difficultés techniques avérées ou qui manquent de capacités. Même si la procédure d'appel urgent constitue une première réponse, elle s'applique indifféremment aux États Membres, qu'ils agissent en toute bonne foi ou non.

Dans le cadre des activités de promotion des normes internationales du travail, des ressources supplémentaires pourraient être encore allouées à l'assistance technique et aux activités déployées à l'appui des États Membres et des partenaires sociaux en vue de leur permettre d'honorer leurs obligations liées aux normes et de leur faire prendre une part active au dialogue tripartite de l'OIT.

Nous avons pris bonne note des engagements pris par certains gouvernements et espérons que ces engagements seront suivis d'actions concrètes afin de garantir le plein respect des obligations contractées.

L'ensemble de ces gouvernements, et en particulier ceux qui n'ont fourni aucune information à la Commission de la Conférence, doivent mettre un terme à ces manquements graves et se mettre en conformité dès que possible.

Un soutien proactif, sous la forme de l'assistance technique du Bureau, demeurera essentiel pour permettre aux États Membres de s'acquitter dûment de leurs obligations liées aux normes.

Membres employeurs – Pour conclure, nous souhaiterions rappeler que l'efficacité du système de contrôle régulier de l'OIT repose sur les rapports des gouvernements, qui contiennent des informations pertinentes et sont envoyés régulièrement et dans les délais. Il est également essentiel que la commission d'experts prenne note des observations supplémentaires formulées par les partenaires sociaux, car elles apportent des éléments de contexte essentiels. Ce n'est que grâce à toutes ces contributions que les organes de contrôle peuvent évaluer correctement la mise en œuvre des normes de l'OIT. Même si de manière générale, nous pouvons être optimistes, des améliorations significatives peuvent encore être apportées cette année en ce qui concerne le respect des obligations en matière de rapports. À cette fin, nous soutenons tous les efforts visant à améliorer l'efficacité du système de contrôle, y compris ceux destinés à rendre la présentation des rapports plus efficace et à élargir les possibilités de les présenter par voie électronique. Nous soulignons toutefois que ces efforts ne peuvent être couronnés de succès que s'ils s'accompagnent d'une consolidation et d'une simplification des normes de l'OIT, ce qui non seulement favoriserait une meilleure application de ces normes, mais concentrerait aussi le rapport du gouvernement sur les questions les plus essentielles auxquelles est confronté le monde du travail. À cet égard, nous nous félicitons de l'action du mécanisme de contrôle des normes.

Conclusions de la commission

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

La commission prend note des informations écrites fournies par les gouvernements de l'État plurinational de Bolivie, du Brunéi Darussalam, du Congo, de la France (Nouvelle-Calédonie), de la Guinée équatoriale, du Rwanda et du Tchad.

Toutefois, la commission regrette que les gouvernements de *l'Afghanistan, de l'Angola, d'Antigua-et-Barbuda, de la Barbade, du Belize, des Comores, de Djibouti, de la Dominique, du Gabon, de la Gambie, de la Grenade, de la Guinée-Bissau, d'Haïti, de la Hongrie, des Îles Marshall, des Îles Salomon, de l'Iraq, du Liban, du Libéria, de la Libye, de la Macédoine du Nord, de l'Ouganda, de la Papouasie-Nouvelle-Guinée, des Pays-Bas (Sint-Maarten), de la République arabe syrienne, du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (Îles vierge britanniques), de Saint-Kitts-et-Nevis, de Sainte-Lucie, de Saint-Vincent-et-les Grenadines, de Saint-Marin, de Sao Tomé-et-Principe, de Singapour, de la Somalie, du Soudan, du Soudan du Sud, du Timor-Leste, des Tonga, des Tuvalu, de Vanuatu, du Yémen et de la Zambie* n'aient pas fait de déclaration ni fourni de communication écrite.

La commission prend en particulier note des difficultés que des gouvernements ont mentionnées s'agissant du respect de leurs obligations constitutionnelles relatives à la présentation de rapports et à la soumission des instruments adoptés par la Conférence internationale du Travail aux autorités compétentes. Elle prend également note du fait que des gouvernements se sont engagés à s'acquitter de ces obligations dans un avenir proche. La commission rappelle que les gouvernements peuvent se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour s'acquitter de leurs obligations relatives à l'envoi de rapports.

Concernant le manquement à l'envoi de rapports depuis deux ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées, la commission rappelle que l'envoi des rapports sur l'application des conventions ratifiées est une obligation constitutionnelle fondamentale et le fondement du système de contrôle. Elle souligne en outre qu'il est important de respecter les délais prescrits pour cet envoi. La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements de *l'Afghanistan, de la Barbade, des Comores, de la Dominique, de la Grenade, d'Haïti, de la Papouasie-Nouvelle-Guinée, de la République arabe syrienne, de Sainte-Lucie, de la Somalie, des Tonga, des Tuvalu, de Vanuatu et du Yémen* enverront dès que possible les rapports dus, et décide de mentionner ces cas dans le paragraphe correspondant de son rapport général.

Concernant le manquement à l'envoi des premiers rapports depuis deux ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées, la commission rappelle l'importance particulière que revêt la soumission des premiers rapports sur l'application des conventions ratifiées. La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements de *Djibouti, de la Grenade, de l'Iraq, des Îles Marshall, du Liban, du Soudan, des Tonga, des Tuvalu et de Vanuatu* enverront dès que possible les premiers rapports dus, et décide de mentionner ces cas dans le paragraphe correspondant de son rapport général.

Concernant les appels urgents, la commission souligne l'importance fondamentale de l'envoi des rapports et des informations détaillées demandées dans les premiers rapports sur l'application des conventions ratifiées. Elle insiste sur l'importance que revêtent les informations fournies dans les rapports que soumettent les gouvernements sur les conventions ratifiées pour le contrôle régulier assuré par la commission d'experts. La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements de *l'Afghanistan, des Comores, de la Grenade, des Îles Marshall, de la République arabe syrienne, de Sainte-Lucie, du Soudan, des Tuvalu et de Vanuatu* enverront dès que possible les rapports dus, et décide de mentionner ces cas dans le paragraphe correspondant de son rapport général.

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

Concernant le manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts, la Commission de la Conférence souligne l'importance fondamentale que revêt l'envoi d'informations claires et complètes en réponse aux commentaires de la commission d'experts, de manière à permettre un dialogue continu avec les gouvernements concernés. La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements de *l'Afghanistan, d'Antigua-et-Barbuda, de la Barbade, des Comores, du Congo, de Djibouti, de la Dominique, de la France (Nouvelle-Calédonie), de la Grenade, d'Haïti, des Îles Solomon, de la Papouasie-Nouvelle-Guinée, des Pays-Bas (Sint-Maarten), de la République arabe syrienne, du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (Îles Vierges britanniques), de Sainte-Lucie, de Saint-Marin, de Singapour, de Somalie, du Soudan, du Soudan du Sud, des Tuvalu, de Vanuatu et du Yémen* enverront à l'avenir les informations demandées, et décide de mentionner ces cas dans le paragraphe correspondant de son rapport général.

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

Concernant le défaut de soumission d'instruments aux autorités compétentes, la commission rappelle que le respect de l'obligation de soumettre les conventions, recommandations et protocoles aux autorités nationales compétentes est une exigence de la plus haute importance pour garantir l'efficacité des activités normatives de l'Organisation. La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements *de l'Angola, du Belize, de l'État plurinational de Bolivie, du Brunéi Darussalam, de la Dominique, du Gabon, de la Gambie, de la Grenade, de la Guinée-Bissau, de la Guinée équatoriale, d'Haïti, de la Hongrie, des Îles Salomon, du Liban, du Libéria, de la Libye, de la République arabe syrienne, de Saint-Kitts-et-Nevis, de Sainte-Lucie, de Saint-Vincent-et-les Grenadines, du Timor-Leste, des Tuvalu, de Vanuatu, du Yémen et de la Zambie* s'acquitteront à l'avenir de leur obligation de soumettre les conventions, recommandations et protocoles aux autorités compétentes. La commission décide de mentionner ces cas dans le paragraphe correspondant de son rapport général.

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

La commission se félicite du fait que, cette année encore, tous les États Membres ont indiqué au cours des trois dernières années les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives auxquelles copie des rapports et informations transmis au Bureau a été communiquée. La commission exprime le ferme espoir que c'est là le signe d'une véritable dynamique de dialogue social tripartite au sein de l'ensemble des États Membres de l'OIT. La commission décide de prendre note de cette évolution positive et d'encourager les États Membres à poursuivre sur cette voie, dans le paragraphe correspondant de son rapport général.

(Les conclusions sont adoptées.)

III. Séance spéciale concernant l'application par le Bélarus de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, en application de la résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 111^e session (2023)

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Conformément à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail (OIT), le gouvernement de la République du Bélarus a informé le Directeur général du Bureau international du Travail (le Bureau) de sa position au sujet des recommandations de la commission d'enquête ¹ dans une lettre datée du 1^{er} novembre 2004, dans laquelle sa ministre du Travail et de la Protection sociale, M^{me} Morova, annonçait que des mesures seraient prises aux fins de la mise en œuvre desdites recommandations, compte tenu des réalités de la République du Bélarus et de ses intérêts souverains.

Sur la base de la position ainsi exposée, le gouvernement du Bélarus a pris un ensemble de mesures spécifiques et ciblées grâce auxquelles les recommandations de la commission d'enquête sont à ce jour largement mises en œuvre ou, pour celles qui ne le sont pas encore, en bonne voie d'exécution.

► Recommandation 1

La commission recommande que le gouvernement prenne toutes les mesures nécessaires à l'enregistrement immédiat de toutes les organisations syndicales du premier degré non encore enregistrées dont la liste figure dans la plainte, y compris, si nécessaire, en enjoignant aux chefs d'entreprise de mettre des locaux à leur disposition. Ces mesures devraient être prises sans considération des obstacles que le décret n° 2 et ses règlements d'application sont supposés opposer à leur enregistrement.

Le gouvernement de la République du Bélarus a pris des mesures ciblées pour faciliter l'enregistrement des syndicats.

Au regard de la procédure prescrite par la loi pour créer un syndicat et soumettre aux organes chargés de l'enregistrement tous les renseignements et documents nécessaires, l'enregistrement est essentiellement une formalité administrative.

Afin de simplifier et de formaliser la procédure d'enregistrement des associations publiques (dont les syndicats), la Commission nationale d'enregistrement (réenregistrement) des associations publiques a été dissoute par le décret présidentiel n° 605 du 6 octobre 2006.

Tous les pouvoirs en matière d'enregistrement ont été dévolus au ministère de la Justice pour les syndicats à l'échelon national, tandis que l'enregistrement des syndicats territoriaux ou établis au sein des organisations et des entreprises du pays relève des services de la justice

¹ Droits syndicaux au Bélarus – Rapport de la commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail pour examiner l'application par le gouvernement de la République du Bélarus de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, juillet 2004.

des organes exécutifs et administratifs locaux (comités exécutifs régionaux et comité exécutif municipal de Minsk).

Conformément aux recommandations de la commission d'enquête, des mesures ont été prises pour supprimer la règle exigeant qu'un syndicat représente au moins 10 pour cent des effectifs totaux de l'organisation pour pouvoir être légalement constitué.

Ainsi, le 2 juin 2015, le Président de la République du Bélarus a adopté le décret n° 4 (amendements et ajouts) portant modification du décret présidentiel n° 2 du 26 janvier 1999 relatif à diverses mesures visant à encadrer les activités des partis politiques, des syndicats et autres associations publiques.

Le décret présidentiel n° 4 du 2 juin 2015 fixe à dix le nombre minimum de travailleurs requis pour la création d'un syndicat dans une entreprise.

À ce jour, toutes les mesures nécessaires ont été prises au niveau législatif et dans la pratique pour faire en sorte que les syndicats (ou leurs structures organisationnelles) puissent s'acquitter avec succès de la procédure d'enregistrement établie par l'État.

Lorsque les pouvoirs publics examinent les documents qui leur sont soumis aux fins de l'enregistrement des syndicats et de leurs structures organisationnelles, ou doivent autrement prendre des décisions ayant une incidence sur le droit des citoyens de constituer des syndicats, ils prennent leur décision dans le strict respect de la législation en vigueur, ainsi que sur la base du principe consistant à tenir compte dans toute la mesure du possible des intérêts et des droits des citoyens et des syndicats.

Afin d'augmenter leurs chances d'obtenir une adresse légale, le gouvernement a accordé aux syndicats la possibilité de se domicilier non seulement à l'adresse de l'employeur, mais aussi à tout autre endroit de leur choix (les locaux non résidentiels sont utilisés pour l'adresse légale).

Il ressort de la pratique que la nécessité de confirmer l'existence d'une adresse légale n'a jusqu'à présent jamais constitué un obstacle à l'enregistrement des syndicats.

Les refus d'enregistrement de syndicats (ou de leurs structures organisationnelles) sont des cas isolés et justifiés par des raisons objectives.

Les principaux motifs de refus sont le non-respect des exigences légales concernant la procédure établie pour la création d'une organisation syndicale et la soumission de tous les renseignements et documents nécessaires aux autorités chargées de l'enregistrement.

Si la procédure de création d'une organisation syndicale est respectée, les documents requis pour l'enregistrement du syndicat (ou de sa structure organisationnelle) peuvent de nouveau être soumis aux autorités compétentes une fois que toutes les lacunes recensées ont été comblées.

Dans ce contexte, un refus d'enregistrement n'interdit pas définitivement la constitution du syndicat (ou de sa structure organisationnelle) concerné et ne fait pas irrémédiablement obstacle à tout enregistrement ultérieur.

Étant donné que les syndicats (ou leurs structures organisationnelles), dès lors qu'ils respectent la législation régissant leur création et présentent aux autorités chargées de l'enregistrement tous les documents justificatifs, parviennent à s'enregistrer dans le cadre de la procédure d'enregistrement établie par l'État, **la recommandation 1 a pour l'essentiel été mise en œuvre.**

► **Recommandation 2**

La commission recommande que le gouvernement modifie les dispositions pertinentes du décret n° 2 et de ses règlements d'application de manière à éliminer tout nouvel obstacle que pourrait susciter soit l'obligation d'une adresse légale, soit la règle prescrivant de représenter au moins 10 pour cent de l'effectif au niveau de l'entreprise, et à garantir la transparence de ces règles.

Conformément aux recommandations de la commission d'enquête visant l'élimination des obstacles à la création et à l'enregistrement des syndicats, le gouvernement a pris des mesures pour supprimer la règle exigeant qu'un syndicat représente au moins 10 pour cent des effectifs de l'organisation pour pouvoir être légalement constitué.

Le décret présidentiel n° 4 (amendements et ajouts) a été adopté le 2 juin 2015 pour modifier le décret présidentiel n° 2 du 26 janvier 1999 relatif à diverses mesures visant à encadrer les activités des partis politiques, des syndicats et autres associations publiques.

Le décret présidentiel n° 4 du 2 juin 2015 fixe à dix le nombre minimum de travailleurs requis pour la création d'un syndicat dans une entreprise.

Afin d'augmenter leurs chances d'obtenir une adresse légale, le gouvernement a accordé aux syndicats la possibilité de se domicilier non seulement à l'adresse de l'employeur, mais aussi à tout autre endroit de leur choix (les locaux non résidentiels sont utilisés pour l'adresse légale).

Il ressort de la pratique que la nécessité de confirmer l'existence d'une adresse légale n'a jusqu'à présent jamais constitué un obstacle à l'enregistrement des syndicats.

La recommandation 2 a été mise en œuvre.

► **Recommandation 3**

La commission est convaincue que nombre des difficultés posées par l'application du décret n° 2 résultent du manque de transparence de l'autorité de décision que constitue la Commission nationale d'enregistrement. Considérant que l'enregistrement devrait être une formalité courante officialisant l'existence d'une organisation de travailleurs ou d'employeurs librement constituée, la commission recommande que la Commission nationale d'enregistrement soit dissoute et que tous les enregistrements ne s'accomplissent que comme une simple formalité administrative au niveau local, régional ou national compétent, en prévoyant, au besoin, que le ministre de la Justice pourra être investi d'un pouvoir de vérification.

Le gouvernement de la République du Bélarus a pris des mesures ciblées pour faciliter l'enregistrement des syndicats.

Afin de simplifier et de formaliser la procédure d'enregistrement des associations publiques (dont les syndicats), la Commission nationale d'enregistrement (réenregistrement) des associations publiques a été dissoute par le décret présidentiel n° 605 du 6 octobre 2006.

Le ministère de la Justice est chargé de l'enregistrement des syndicats au niveau national, tandis que l'enregistrement des syndicats territoriaux ou établis au sein des organisations et des entreprises du pays relève des services de la justice des organes exécutifs et administratifs locaux (comités exécutifs régionaux et comité exécutif municipal de Minsk).

Le ministère de la Justice suit attentivement la situation concernant l'enregistrement des syndicats et de leurs structures organisationnelles et fournit aux autorités chargées de l'enregistrement les orientations nécessaires pour éviter toute violation des règles applicables.

Dans le cadre de son travail de sensibilisation, le ministère de la Justice a publié en décembre 2006 sur son site Internet officiel une note explicative concernant l'affiliation syndicale, dans laquelle il est précisé que la loi confère aux citoyens le droit de créer volontairement les syndicats de leur choix et le droit de s'affilier à des syndicats, à condition que les statuts applicables soient respectés.

Le 31 janvier 2007, le ministère de la Justice a adressé aux autorités locales une directive soulignant la nécessité d'assurer le strict respect des dispositions légales lors de l'enregistrement des syndicats.

Le 28 septembre 2022, le ministère de la Justice a adressé aux comités exécutifs régionaux et au comité exécutif de la ville de Minsk une lettre contenant des explications au sujet de l'enregistrement des syndicats et des structures organisationnelles (afin que les organes chargés de l'enregistrement suivent la même procédure lorsqu'ils traitent les documents requis).

À ce jour, toutes les mesures nécessaires ont été prises au niveau législatif et dans la pratique pour faire en sorte que les syndicats (ou leurs structures organisationnelles) puissent s'acquitter avec succès de la procédure d'enregistrement établie par l'État.

Lorsque les pouvoirs publics examinent les documents qui leur sont soumis aux fins de l'enregistrement des syndicats et de leurs structures organisationnelles, ou doivent autrement prendre des décisions ayant une incidence sur le droit des citoyens de constituer des syndicats, ils prennent leur décision dans le strict respect de la législation en vigueur, ainsi que sur la base du principe consistant à tenir compte dans toute la mesure du possible des intérêts et des droits des citoyens et des syndicats.

La recommandation 3 a été mise en œuvre.

► Recommandation 4

Pour réparer le préjudice d'ores et déjà subi par l'indépendance du mouvement syndical au Bélarus, la commission recommande que le gouvernement rende public l'ensemble de ses conclusions et recommandations en les diffusant largement et sans délai. Pour prévenir toute nouvelle ingérence, la commission recommande que le gouvernement déclare publiquement que de tels actes sont inacceptables et seront sanctionnés. À cette fin, elle recommande vivement que l'Administration présidentielle adresse des instructions au Procureur général, au ministre de la Justice et aux instances administratives et judiciaires à l'effet que toute plainte émanant de syndicats au sujet d'interventions extérieures doit faire l'objet d'investigations approfondies. Cette recommandation, similaire à celle faite à de nombreuses reprises par le Comité de la liberté syndicale, mais sans avoir jamais été suivie d'effet, devrait être mise en œuvre sans délai.

Le gouvernement de la République du Bélarus a pris des mesures pour porter les recommandations de la commission d'enquête à l'attention de la population.

En 2005, les recommandations de la commission d'enquête ont été publiées dans le quatrième numéro (avril 2005) de la revue du ministère du Travail et de la Protection sociale, Sécurité au travail et protection sociale, et, en 2006, dans la principale publication imprimée du pays, le journal Respublika (numéro 209 du 9 novembre).

Dans le cadre de la mise en œuvre des recommandations de la mission de contacts directs (qui s'est rendue en République du Bélarus en janvier 2014), un cours de formation sur les normes internationales du travail destiné aux juges et aux avocats a été organisé à Minsk du 20 au 22 juin 2017. Ce cours a contribué à la mise en œuvre des recommandations 4 et 8 de la commission d'enquête.

Ce cours de formation a été organisé par le ministère du Travail et de la Protection sociale, le Bureau et le Centre international de formation de l'OIT à Turin à l'intention des juges et des avocats spécialisés dans les affaires et les problématiques liées au droit du travail.

Il a été suivi par des représentants de la Cour suprême de la République du Bélarus, des juges des tribunaux de droit commun, des représentants du ministère du Travail et de la Protection sociale, du ministère de la Justice, du bureau du Procureur général et des bureaux des procureurs de la région de Minsk et de la ville de Minsk.

Les participants au cours se sont vu présenter les activités de l'OIT et le système des normes internationales du travail (en particulier celles relatives à la liberté syndicale, à la négociation collective et à l'interdiction du travail forcé), la structure et le fonctionnement des organes de contrôle de l'OIT, l'application du droit international et de la législation nationale dans les relations professionnelles, la jurisprudence pertinente, ainsi que des exemples d'application du droit international dans le règlement des conflits du travail.

En République du Bélarus, la notion de non-ingérence dans les activités syndicales est inscrite dans la législation et mise en œuvre dans la pratique.

Ainsi, en vertu de l'article 14 de la Constitution de la République du Bélarus, l'État régit les relations entre les communautés sociales, nationales et autres en se fondant sur deux principes: leur égalité devant la loi et le respect de leurs droits et de leurs intérêts.

Les relations sociales et professionnelles entre les organes administratifs de l'État, les associations d'employeurs et les syndicats reposent sur les principes du partenariat social et du dialogue entre les parties.

Les garanties liées aux droits syndicaux sont consacrées dans le chapitre 3 de la loi sur les syndicats de la République du Bélarus.

Conformément à l'article 23 de cette loi, les employeurs (ou leurs associations), les organes de l'État, les entités économiques, les associations publiques et les fonctionnaires sont tenus de respecter les droits syndicaux. La loi dispose que ces organes et entités doivent répondre de toute violation des droits syndicaux ou de toute obstruction aux activités légales des syndicats.

Son article 26 dispose que les droits syndicaux bénéficient d'une protection légale. Toute restriction illicite de ces droits et obstruction à l'exercice des pouvoirs correspondants sont interdites.

Le principe de l'état de droit s'applique sur le territoire de la République du Bélarus. L'État est le garant des droits et libertés des citoyens, tels qu'énoncés dans la Constitution, dans la législation et à travers les obligations internationales.

L'article 60 de la Constitution de la République du Bélarus garantit à toute personne la protection de ses droits et libertés par une juridiction compétente, indépendante et impartiale, selon les modalités et dans les délais prévus par la loi.

Les décisions et actions (ou omissions) des organes et des agents de l'État qui portent atteinte à ces droits et libertés peuvent être contestées en justice.

Toutes les procédures judiciaires font l'objet d'audiences publiques. Les audiences à huis clos ne peuvent avoir lieu que dans les cas spécifiés par la loi et conformément à toutes les règles de procédure.

La justice est administrée dans le respect des principes du contradictoire et de l'égalité des parties.

Les décisions de justice ont force exécutoire à l'égard de tous les citoyens et fonctionnaires.

Les parties et les personnes participant à la procédure ont le droit de faire appel de toute décision, condamnation ou autre décision judiciaire.

Aucun obstacle n'empêche les citoyens de saisir la justice.

Voir également les informations concernant la mise en œuvre des recommandations 7 et 8.

La recommandation 4 a été largement mise en œuvre.

► Recommandation 5

Toutes les organisations citées dans les conclusions pour avoir fait l'objet d'une ingérence dans leurs affaires intérieures devraient recevoir la protection du libre exercice de leurs activités. Toute nouvelle plainte de cet ordre émanant de ces organisations devra être traitée avec le plus grand sérieux et donner lieu immédiatement à des investigations de la part d'un organe indépendant recueillant la confiance de toutes les parties concernées.

Bien que sa législation prévoie toutes les mesures nécessaires à la protection des droits syndicaux, y compris la prévention de toute ingérence dans leurs affaires intérieures, la République du Bélarus a mis en place un mécanisme supplémentaire de protection des droits syndicaux, comme suite aux recommandations de la commission d'enquête.

Ainsi, depuis 2005, le Conseil pour l'amélioration de la législation sur les questions sociales et relatives au travail (le Conseil), qui relève du ministère du Travail et de la Protection sociale, fait office d'organe tripartite indépendant recueillant la confiance de toutes les parties.

Cet organe est habilité à traiter toutes les questions soulevées par les recommandations de la commission d'enquête, qu'il s'agisse d'examiner des cas concrets d'enregistrement de syndicats ou de négociation collective, ou d'analyser l'opportunité de modifier la législation.

Le 21 janvier 2009, un séminaire national tripartite s'est tenu à Minsk sur la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête. Intitulé «Liberté syndicale et partenariat social en République du Bélarus: Faits nouveaux eu égard aux recommandations formulées dans le rapport de la commission d'enquête sur les droits syndicaux au Bélarus», ce séminaire organisé par le Bureau et le gouvernement de la République du Bélarus a permis de faire le point sur le travail accompli et de discuter de la suite à donner par les parties.

Sur la base des conclusions et des propositions émises pendant ce séminaire, le gouvernement a élaboré, en collaboration avec le Bureau, le Plan d'action de la République du Bélarus pour la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête, qui a reçu le soutien des représentants de l'ensemble des partenaires sociaux ayant participé au séminaire et qui a été approuvé le 20 février 2009 par le principal organe tripartite de la République du Bélarus, le Conseil national du travail et des questions sociales (CNTQS).

Le Plan d'action prévoyait d'améliorer encore l'efficacité du mécanisme de protection des droits syndicaux (recommandations 5 et 7). La mission principale de ce mécanisme incombe au Conseil tripartite pour l'amélioration de la législation sur les questions sociales et relatives au travail, qui relève du ministère du Travail et de la Protection sociale et dont la composition et les fonctions ont été révisées et étoffées, compte tenu de la diversification des tâches qui lui ont été confiées.

Les activités du Conseil tripartite ainsi actualisé sont structurées suivant les recommandations du Bureau.

Conformément au règlement du Conseil adopté, cet organe tripartite mène des consultations entre les représentants des organes nationaux de l'administration publique, d'autres organismes publics et des associations d'employeurs et syndicats nationaux concernant l'application et l'amélioration de la législation biélorussienne sur le travail, les associations d'employeurs et les syndicats, le développement du partenariat social et l'application des conventions de l'OIT ratifiées par le pays.

Le Conseil s'acquitte de sa mission en respectant le principe de transparence et les principes démocratiques et en tenant compte des intérêts de toutes les parties associées à ses travaux.

Il s'en tient strictement à l'approche appuyée par tous les partenaires sociaux, qui consiste à n'adopter des décisions et des conclusions sur les points les plus importants que si celles-ci reposent sur la position commune de tous ses membres. En outre, tous les membres du Conseil et les personnes invitées peuvent exprimer librement leur avis lors des réunions de cet organe et continuer de se forger leur propre opinion en toute indépendance.

Au fil des ans, le Conseil s'est penché, sur la base de propositions formulées par les parties, sur un large éventail de questions qui portaient directement sur la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête et sur l'élaboration de méthodes et de formes de dialogue entre les partenaires sociaux, l'application et l'amélioration de la législation, l'enregistrement des organisations syndicales, l'exercice des droits syndicaux, les plaintes d'organisations syndicales et de travailleurs pour discrimination antisyndicale, des cas de résiliation de contrats de travail, la conclusion d'accords sectoriels et de conventions collectives, la ratification des conventions de l'OIT et la collaboration avec le Bureau dans le cadre de la coopération technique internationale.

Le Conseil est intervenu directement dans le règlement d'un certain nombre de différends à l'origine de plaintes soumises par des syndicats à l'OIT.

Sur la base des propositions formulées par le Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus (BKDP), les réunions du Conseil ont notamment porté sur les questions suivantes:

- les licenciements de travailleurs mentionnés dans le 352^e rapport du Comité de la liberté syndicale (14 mai 2009);
- l'enregistrement de syndicats (ou de leurs structures organisationnelles) et l'attribution d'une adresse légale (3 mars 2011);
- le respect des droits syndicaux dans l'usine de pièces et d'assemblage de tracteurs (entreprise républicaine unitaire) de Babruysk, et Minsk Automatic Lines Plant P.M. Masherov (entreprise républicaine unitaire) (3 mars 2011);
- la réception d'une aide gratuite de l'étranger (3 mars 2011);
- la situation concernant la conclusion de la convention collective dans la société par actions Naftan (17 mai 2012);
- la situation concernant le fonctionnement des syndicats au sein de l'entreprise industrielle unitaire Granit (26 mars 2013);
- le projet de décret présidentiel de la République du Bélarus visant à stimuler l'emploi (23 janvier 2015);

- le décret présidentiel de la République du Bélarus n° 5 du 15 décembre 2014 sur le renforcement des exigences relatives au personnel de direction et aux salariés des organisations (23 janvier 2015);
- le respect des droits syndicaux dans la raffinerie de Mazyr (société par actions), l'usine de pièces et d'assemblage de tracteurs (entreprise républicaine unitaire) de Babruysk, et Belshina (société par actions) (23 janvier 2015);
- l'application du paragraphe 45 de l'accord général entre le gouvernement de la République du Bélarus et les associations d'employeurs et syndicats nationaux pour 2016-2018, qui définit la procédure à suivre pour la négociation collective et la conclusion de conventions collectives dans les organisations comptant plusieurs syndicats (18 mai 2016);
- le licenciement le 30 avril 2016 de N.A. Sharakh, vice-président du Syndicat libre du Bélarus qui travaillait au sein de Polotsk-Fibreglass (société par actions), sous la forme d'un non-renouvellement de son contrat arrivé à expiration (18 mai 2016);
- l'application par des associations d'employeurs du paragraphe 45 de l'accord général pour 2016-2018 (28 février 2017);
- le projet de loi de la République du Bélarus visant à modifier ou à compléter certains textes législatifs sur les relations professionnelles (6 mars 2018);
- des précédents relatifs au non-respect par des associations d'employeurs du paragraphe 45 de l'accord général pour 2016-2018 (6 mars 2018);
- la prise de mesures visant à mettre en œuvre la recommandation 9 de la commission d'enquête concernant la modification du décret présidentiel de la République du Bélarus n° 24 (alors décret n° 5 du 31 août 2015) relatif à l'utilisation de l'aide gratuite de l'étranger (6 mars 2018).

Des représentants du Bureau ont participé aux travaux du Conseil à plusieurs reprises. Ces représentants, ainsi que ceux d'associations d'employeurs et de syndicats bélarussiens, ont salué l'action menée par le Conseil et souligné l'importance de son rôle dans l'examen et la résolution des plaintes émanant des syndicats, conformément aux recommandations de la commission d'enquête.

Dans le cadre de la mise en œuvre des propositions formulées par la mission de contacts directs qui s'est rendue en République du Bélarus en janvier 2014 pour suivre la situation des droits syndicaux dans le pays et aider le gouvernement à appliquer les recommandations de la commission d'enquête, un séminaire sur l'expérience internationale acquise par les organes tripartites de partenariat social s'est tenu à Minsk les 9 et 10 juillet 2014.

Le séminaire avait pour objectif d'aider le gouvernement et les partenaires sociaux à élaborer des propositions visant à améliorer l'efficacité des travaux du Conseil.

À l'issue du séminaire et des discussions qui ont suivi au sein du Conseil, les parties se sont accordées sur la nécessité de modifier le règlement de cet organe pour améliorer encore l'efficacité de ses travaux.

Le texte actualisé du règlement du Conseil a été adopté par l'arrêté n° 48 du 8 mai 2015 du ministère du Travail et de la Protection sociale de la République du Bélarus.

Le texte actualisé du règlement étend considérablement les pouvoirs conférés au Conseil.

En particulier, le Conseil peut désormais analyser la législation, en vigueur ou à l'état de projet, qui porte sur les relations socioprofessionnelles afin d'en vérifier la conformité avec les conventions et recommandations de l'OIT et la pratique internationale et de garantir ainsi l'application des normes internationales du travail à l'échelle nationale.

Le Conseil a la faculté de soumettre aux organes législatifs des propositions visant à transposer dans la législation nationale les dispositions des conventions et recommandations de l'OIT et à modifier ou compléter la législation sur le travail et les syndicats pour tenir compte des recommandations de l'OIT.

Le Conseil peut demander au CNTQS d'examiner des propositions visant à modifier ou à compléter la législation sur le travail et les syndicats.

La version actualisée du règlement permet aussi une participation plus active d'experts internationaux, y compris de spécialistes du BIT, à l'examen des questions soumises au Conseil.

Afin d'accélérer les travaux du Conseil, celui-ci a désormais la possibilité de tenir des réunions extraordinaires.

Ainsi, le Conseil tripartite pour l'amélioration de la législation sur les questions sociales et relatives au travail, dont les travaux sont coordonnés par le ministère du Travail et de la Protection sociale, est un mécanisme efficace d'examen des communications syndicales et de protection des droits syndicaux.

Les travaux du Conseil, qui avaient été suspendus en raison de la pandémie de COVID-19, ont repris cette année.

À sa réunion du 26 mai 2023, le Conseil, sur la base des propositions formulées par les parties, s'est penché sur les moyens de mettre en œuvre la recommandation du Comité de la liberté syndicale relative à la mise en place d'un mécanisme extrajudiciaire de règlement des conflits du travail.

À l'issue de l'examen de cette question, et compte tenu de la recommandation du Comité de la liberté syndicale visant la poursuite des travaux conjoints avec les partenaires sociaux aux fins de l'établissement d'un mécanisme extrajudiciaire efficace de règlement des conflits du travail, il a été décidé de créer un groupe d'experts choisis parmi les membres du Conseil qui serait chargé d'examiner les communications des syndicats (associations syndicales) et des associations d'employeurs concernant le règlement des conflits du travail. Il a été convenu que, lorsque de telles communications seraient soumises au Conseil, elles feraient l'objet d'un examen préliminaire par le groupe d'experts, qui communiquerait ensuite ses conclusions au Conseil.

L'ordre du jour de la réunion du Conseil du 22 septembre 2023 comprenait l'examen de propositions concernant le plan de travail du Conseil ainsi que d'informations communiquées par le Bureau au sujet de l'interprétation des dispositions de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, s'agissant du droit de grève. Le Conseil a tenu une discussion dans le cadre de la mise en œuvre de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

Pendant la réunion, les parties sont parvenues à la conclusion que le Conseil devait continuer d'examiner les questions relatives à la réglementation de la négociation collective à plusieurs niveaux du partenariat social.

Une discussion a été consacrée à la réglementation du droit de grève dans le contexte de la convention n° 87. Il a été convenu que, si nécessaire, chaque partie communiquerait ses vues au Bureau de façon indépendante.

La recommandation 5 a été mise en œuvre.

► **Recommandation 6**

Pour parer à tout acte d'ingérence au niveau de l'entreprise, la commission recommande que tous les cadres et chefs d'entreprise aient clairement pour consigne, lorsqu'ils restent membres d'un syndicat, de ne pas prendre part aux décisions des instances syndicales, dans la mesure où leur participation risque d'influer indûment sur les affaires internes du syndicat et d'avoir pour effet de placer ces organisations sous leur contrôle.

Le gouvernement surveille de manière constante et systématique les relations entre la direction des entreprises et les syndicats et a fait clairement savoir que les chefs d'entreprise ne devaient pas intervenir dans les activités des organisations syndicales.

À l'initiative du gouvernement, la question des relations entre les représentants des employeurs et ceux des syndicats au sein des organisations (entreprises) a été examinée lors d'une réunion du principal organe tripartite de partenariat social au niveau national, le CNTQS, le 31 janvier 2007.

Le CNTQS a appelé l'attention des représentants des employeurs et des syndicats sur la nécessité de respecter strictement les principes du partenariat social inscrits dans la législation et dans les conventions de l'OIT ratifiées par la République du Bélarus, a souligné le caractère inacceptable de toute ingérence des employeurs dans les affaires internes des syndicats et a en outre recommandé à ces derniers d'utiliser activement les mécanismes de partenariat social pour protéger leurs droits et ceux de leurs membres.

Comme suite à une décision du CNTQS, la pratique suivie dans les relations entre les représentants des employeurs et ceux des syndicats au sein des organisations (entreprises) a été examinée au premier semestre de 2007 lors de réunions des conseils sectoriels et des conseils territoriaux (c'est-à-dire au niveau des régions, des municipalités et des districts) compétents en matière de travail et de questions sociales.

En 2015, des activités ont été menées pour concrétiser les domaines de coopération définis dans les propositions formulées par la mission de contacts directs (qui s'est rendue en République du Bélarus en 2014) en ce qui concerne la négociation collective au niveau de l'entreprise.

Ainsi, le Bureau a organisé, avec le gouvernement et les partenaires sociaux, un séminaire tripartite sur la négociation collective au niveau de l'entreprise et la coopération dans le contexte du pluralisme, qui s'est tenu à Minsk les 13 et 14 mai 2015.

Ce séminaire a réuni des membres du Conseil pour l'amélioration de la législation sur les questions sociales et relatives au travail, d'autres représentants d'associations d'employeurs et de syndicats (y compris des dirigeants de la Fédération syndicale du Bélarus et du Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus), ainsi que des représentants d'un certain nombre d'entreprises dans lesquelles plusieurs organisations syndicales sont représentées.

Après deux journées de discussion, animées par des représentants du Bureau, les participants au séminaire sont parvenus à des conclusions sur l'inclusion de représentants de toutes les organisations syndicales de l'entreprise au sein de la commission de négociation collective devant être créée dans l'entreprise.

Sur la base des résultats de ce séminaire et dans le cadre des réunions du Conseil, les parties ont formulé des propositions concertées sur la procédure à suivre pour la négociation collective et la conclusion de conventions collectives lorsqu'une même entreprise compte plusieurs organisations syndicales. Ces propositions ont ensuite été intégrées dans les accords généraux conclus entre le gouvernement de la République du Bélarus et les associations d'employeurs et les syndicats nationaux pour les périodes 2016-2018, 2019-2021 et 2022-2024, et sont actuellement mises en œuvre dans la pratique.

La rédaction de lignes directrices pour la négociation collective au niveau de l'entreprise et leur intégration dans l'accord général entre le gouvernement de la République du Bélarus et les associations d'employeurs et les syndicats nationaux ont contribué à la mise en pratique du principe du pluralisme syndical, conformément aux recommandations 6 et 12.

La recommandation 6 a été mise en œuvre.

► **Recommandation 7**

La commission recommande que des mesures soient prises immédiatement afin que des enquêtes indépendantes, recueillant pleinement la confiance de toutes les parties concernées, soient menées sur les plaintes pour discrimination antisyndicale qui sont encore en instance, notamment en ce qui concerne le recours partial et discriminatoire à des contrats de durée déterminée, et qu'il soit fait réparation de tous les préjudices subis sur ce plan. Toute plainte pour discrimination antisyndicale ou représailles consécutives à la coopération avec la commission et l'OIT devra faire l'objet d'une attention particulière.

Comme suite aux recommandations de la commission d'enquête, le gouvernement et les partenaires sociaux ont pris des mesures afin d'examiner attentivement et de régler les cas signalés de discrimination antisyndicale présumée et de non-renouvellement de contrats de travail à durée déterminée de membres syndicaux.

Ainsi, sur proposition des parties, les questions concernant le respect des droits au travail des membres syndicaux sont examinées par le Conseil tripartite pour l'amélioration de la législation sur les questions sociales et relatives au travail.

Le Conseil s'est ainsi penché, à sa réunion du 14 mai 2009, sur les cessations de la relation d'emploi avec les travailleurs cités dans le rapport du Comité de la liberté syndicale. Tous les travailleurs concernés ont été invités à cette réunion et le Conseil a pris une décision concertée dans chaque cas. À la suite de cette réunion, les travailleurs licenciés ont bénéficié d'une aide pour retrouver un emploi et obtenir le rétablissement d'autres droits qu'ils avaient perdus.

À l'initiative du Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus (BKDP), le Conseil a examiné, à sa réunion du 18 mai 2016, le cas de M. Sharakh, vice-président du Syndicat libre du Bélarus, qui travaillait chez Polotsk-Fibreglass (société par actions établie à Polotsk, dans l'oblast de Vitebsk) et qui avait vu sa relation d'emploi prendre fin le 30 avril 2016 à l'expiration de son contrat.

Il est ressorti de cet examen que les allégations des représentants du BKDP selon lesquelles le licenciement de M. Sharakh relevait de la discrimination antisyndicale étaient infondées. En effet, M. Sharakh avait, de sa propre initiative, écrit une lettre de démission du fait de l'expiration de son contrat et de son départ à la retraite. Dans ces circonstances, le Conseil a considéré l'affaire comme close.

Cette situation montre bien que les plaintes du BKDP, qui n'existe plus, et de la Confédération syndicale internationale (CSI) concernant l'existence d'une prétendue

discrimination antisyndicale dans la résiliation des contrats sont souvent dénuées de fondement objectif et sont motivées par des considérations politiques.

Par ailleurs, on notera que des informations détaillées sur les conclusions de l'examen des plaintes reçues concernant des allégations de discrimination antisyndicale et de non-renouvellement de contrat de travail pour cause d'affiliation à un syndicat ont été transmises à plusieurs reprises aux organes de contrôle de l'OIT, dans le cadre des rapports périodiques et d'autres communications soumises par le gouvernement.

Il nous semble également nécessaire de préciser que l'actuel cadre juridique de la République du Bélarus prévoit des mesures adéquates pour protéger les citoyens contre les actes de discrimination antisyndicale.

L'interdiction de la discrimination fondée sur l'affiliation à un syndicat est inscrite dans plusieurs dispositions légales (notamment à l'article 4 de la loi sur les syndicats et à l'article 14 du Code du travail). La loi prévoit également des mesures spéciales pour protéger les citoyens élus au sein d'organes syndicaux et les membres de syndicats.

Les citoyens qui s'estiment victimes de discriminations peuvent saisir la justice pour faire valoir leurs intérêts légitimes et leurs droits. En outre, les syndicats ont le droit de représenter leurs membres devant la justice.

Les tribunaux examinent avec objectivité et impartialité les demandes des travailleurs, syndiqués ou non.

Les plaintes et requêtes de citoyens alléguant une discrimination dans les relations de travail, y compris une discrimination fondée sur l'affiliation à un syndicat, font l'objet d'un examen attentif par les tribunaux. Toutefois, les mesures prises pour lutter contre la discrimination dans les relations de travail, notamment la discrimination fondée sur l'affiliation à un syndicat, sont isolées par nature.

Dans le cadre des activités menées dans les domaines de coopération proposés par la mission de contacts directs (qui a travaillé en République du Bélarus en 2014) et accueillis favorablement par les partenaires sociaux s'agissant du règlement des conflits du travail et de la médiation, un séminaire tripartite sur les mécanismes de règlement des conflits et de médiation s'est tenu à Minsk le 25 février 2016, avec l'aide du Bureau international du Travail.

Ce séminaire a permis aux participants d'avoir une vue d'ensemble des mécanismes de règlement des différends existant dans le pays et a offert l'occasion d'un échange de vues constructif sur l'examen des conflits du travail dans le cadre du système national en vigueur ainsi que sur les nouveaux mécanismes utiles qui pourraient être mis en place.

Nous faisons également observer que le gouvernement a expliqué à plusieurs reprises aux organes de contrôle de l'OIT les raisons qui sous-tendent la réglementation du recours à l'emploi contractuel en République du Bélarus.

En acceptant les conditions de l'emploi contractuel et en signant un contrat de travail à durée déterminée, le salarié confirme son accord et son intention d'entretenir une relation de travail avec l'employeur pour la durée indiquée dans le contrat, ainsi que son accord et sa volonté de mettre fin à cette relation à l'expiration du contrat.

Au Bélarus, comme dans d'autres systèmes juridiques, la cessation de la relation de travail à la fin d'un contrat à durée déterminée n'est pas considérée comme un licenciement. À cet égard, la législation n'oblige pas l'employeur à justifier pourquoi il ne souhaite pas prolonger la relation de travail à l'expiration du contrat. La fin du contrat suffit en elle-même à justifier la cessation d'emploi.

Dès lors, l'employeur qui décide de ne pas réembaucher le salarié à la suite de cette échéance n'a pas à fournir d'autre justification.

Il n'est pas possible de contraindre un employeur à conclure un nouveau contrat avec un salarié, y compris par voie de justice (sauf pour les catégories de salariés bénéficiant de mesures de protection spéciales établies par la loi).

Dans le même temps, la législation qui régit la conclusion de contrats avec des salariés est en cours d'amélioration.

Par exemple, le Code du travail a été modifié par la loi n° 219-Z du 18 juillet 2019 (entrée en vigueur le 28 janvier 2020), dans le sens d'un allongement des contrats conclus (ou prolongés).

Plus précisément, l'approche en la matière est définie à l'article 261-3 du Code du travail, aux termes duquel:

- à l'exception d'un premier contrat, tout contrat conclu avec un travailleur qui ne commet aucune faute au point de vue de la production, de la technique, de la performance ou de la discipline doit avoir une durée minimum de trois ans (une durée inférieure n'étant possible qu'avec l'accord du travailleur);
- au cours de sa période de validité de cinq ans, tout contrat conclu avec un travailleur qui ne commet aucune faute au point de vue de la production, de la technique, de la performance ou de la discipline doit être prolongé jusqu'à sa durée maximale (une durée inférieure n'étant possible qu'avec l'accord écrit du travailleur).

Voir également la recommandation 8.

La recommandation 7 a été mise en œuvre.

► Recommandation 8

La commission recommande que le gouvernement mette en place des procédures efficaces de protection contre la discrimination et les autres mesures de rétorsion antisyndicales. Une protection adéquate, voire l'immunité, contre toute mesure de détention administrative doit être garantie aux responsables syndicaux dans l'exercice de leurs fonctions ou de leurs libertés publiques (liberté d'expression, liberté de réunion, etc.). Pour qu'une telle protection soit en outre garantie par un pouvoir judiciaire et un système d'administration de la justice impartiaux et indépendants, la commission recommande que le gouvernement mette en œuvre les recommandations du Rapporteur spécial des Nations Unies sur l'indépendance des juges et des professions judiciaires.

La République du Bélarus a fait le nécessaire pour assurer à ses citoyens une protection adéquate contre la discrimination antisyndicale.

Comme indiqué plus haut, dans la partie consacrée à la mise en œuvre de la recommandation 7, l'interdiction de la discrimination fondée sur l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat est inscrite dans la loi (à l'article 4 de la loi sur les syndicats et à l'article 14 du Code du travail).

L'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat n'entraîne aucune restriction des droits et libertés professionnels, socio-économiques, politiques ou individuels garantis par les textes de loi nationaux et les dispositions des traités internationaux auxquels le pays est partie.

En outre, les droits syndicaux font l'objet de garanties qui sont inscrites dans la loi (plus précisément dans la loi sur les syndicats, au chapitre 2, qui traite des droits fondamentaux des

syndicats, et au chapitre 3, qui traite des garanties relatives aux droits syndicaux) et qui sont appliquées en pratique.

Les employeurs (et leurs associations), les organismes publics, les entités économiques, les associations publiques et les fonctionnaires doivent respecter les droits syndicaux. Ils verront leur responsabilité engagée s'ils violent les droits syndicaux ou s'ils entravent les activités légales que les syndicats mènent dans le respect de la loi.

Pour accomplir leurs tâches statutaires, les syndicats ont le droit d'organiser et de tenir, dans le respect de la loi, des événements de masse – rassemblements, marches, manifestations – et de mener d'autres actions collectives pour défendre les intérêts de leurs membres.

La procédure qui régit actuellement l'organisation et la tenue d'événements de masse dans le pays n'est pas incompatible avec le principe de la liberté syndicale et est pleinement conforme aux dispositions du Pacte international relatif aux droits civils et politiques.

Les dispositions légales qui sanctionnent les violations de cette procédure ayant de graves conséquences visent à prévenir les actes dangereux pour la société et illégaux qui constituent une menace réelle pour la vie et la santé de la population. Elles ne dissuadent objectivement pas les citoyens et les syndicats d'exercer leur droit de se réunir légalement et pacifiquement.

Les syndicats ont le droit d'organiser et de mener des grèves dans le respect de la loi.

La procédure légale relative à l'organisation et au déroulement des grèves n'est nullement contraire aux normes internationales du travail; elle permet aux citoyens d'exercer pleinement leur droit de mener une grève légale en vue de régler un conflit du travail collectif.

Toutefois, l'interdiction de formuler des revendications politiques pendant les grèves est une pratique largement répandue dans le monde et qui se justifie par la nécessité d'empêcher que les entreprises soient manipulées ou utilisées comme moyens de pression à des fins purement politiques.

La loi protège les droits syndicaux. Il est interdit de restreindre illégalement les droits des syndicats et d'entraver l'exercice de leurs prérogatives.

Dans le même temps, les syndicats doivent agir dans le respect de la législation, à savoir la Constitution, la loi sur les syndicats et les autres actes normatifs. Leurs activités peuvent être restreintes dans les cas prévus par la loi dans l'intérêt de la sécurité nationale, de l'ordre public ou des droits et libertés d'autrui.

Compte tenu de ce qui précède, le gouvernement juge nécessaire de souligner encore une fois que toutes les allégations selon lesquelles des syndicalistes du Bélarus seraient persécutés pour avoir mené des activités syndicales légales ou participé à des manifestations pacifiques et à des grèves légales sont inexactes et ne peuvent être tenues pour fiables.

Les citoyens qui résident en République du Bélarus exercent librement et activement leur droit de former des syndicats, qui est garanti par la loi. Quant aux syndicats, à leurs dirigeants, à leurs membres et militants, ils peuvent librement exercer leurs activités légitimes visant à faire valoir et à protéger les droits et les intérêts des travailleurs sur les plans professionnel et socio-économique et à améliorer le niveau de vie et la sécurité sociale des citoyens, notamment en coopérant avec les autorités dans le cadre du système de partenariat social existant dans le pays.

Toutefois, les autorités compétentes étaient pleinement fondées, sur le plan juridique, à engager des procédures administratives et pénales contre un certain nombre de citoyens qui

avaient commis des actes illégaux et qui sont actuellement présentés dans des plaintes reçues par le Bureau international du Travail comme les victimes d'une prétendue discrimination antisyndicale.

Le gouvernement de la République du Bélarus a appelé à plusieurs reprises l'attention sur le fait que les manifestations de masse organisées dans le pays en 2020 avec le soutien de forces destructrices extérieures n'avaient pas été autorisées par les autorités, qu'elles s'étaient tenues en violation flagrante de la loi, qu'elles n'étaient pas du tout pacifiques mais revêtaient au contraire, en certains lieux, un caractère ouvertement extrémiste, qu'elles constituaient une menace réelle pour l'ordre public et la sécurité des citoyens et qu'elles visaient à déstabiliser le pays en vue d'amener un changement de régime de manière anticonstitutionnelle.

Les tentatives illégales de perturbation des activités de différentes entreprises n'avaient rien à voir avec l'exercice par les travailleurs de leur droit de mener des grèves légales pour régler des conflits collectifs du travail et/ou exprimer des revendications de nature économique ou sociale. En outre, certains travailleurs ne se sont pas présentés au travail, ont refusé de s'acquitter des tâches prévues dans leur contrat de travail et ont essayé d'interrompre les activités des entreprises.

Ainsi, les citoyens mentionnés dans les plaintes déposées par les structures syndicales et qui auraient subi un préjudice pour avoir participé à des manifestations pacifiques et à des grèves légales ont en fait été poursuivis tout à fait légitimement (pour des motifs disciplinaires, administratifs et, dans certains cas, pénaux) parce qu'ils avaient commis des infractions précises.

Ces citoyens ne font aucunement l'objet d'une discrimination antisyndicale et ne sont pas poursuivis pour avoir exercé leurs droits syndicaux ou libertés publiques; il n'y a donc aucune raison de débattre d'un abandon des poursuites, d'une quelconque indemnisation ou d'une réintégration dans l'emploi.

Dans le même temps, il convient de noter que les représentants du pouvoir judiciaire et du ministère public savent qu'il leur faut examiner avec soin les plaintes pour discrimination antisyndicale déposées par les syndicats et les militants syndicaux et rendre des décisions pleinement conformes aux règles et prescriptions légales.

Pour sensibiliser les représentants du système judiciaire et du ministère public à la protection des droits syndicaux et au respect des normes internationales applicables, les autorités ont organisé, le 16 janvier 2007, à Minsk, avec le soutien du Bureau international du Travail, un séminaire sur le thème «Questions relatives à la défense des droits des syndicats dans les activités du corps judiciaire et du ministère public de la République du Bélarus (à la lumière de la mise en œuvre des recommandations contenues dans le rapport de la commission d'enquête «Les droits syndicaux au Bélarus»)». Y ont participé des juges de la Cour suprême, de tribunaux régionaux (y compris de la ville de Minsk) et de tribunaux de district (ou de ville), des représentants du bureau du Procureur général, des parquets régionaux et de la ville de Minsk, ainsi que des représentants du ministère de la Justice, du ministère du Travail et de la Protection sociale et du mécanisme national d'arbitrage des conflits du travail.

Des représentants des autorités judiciaires, du bureau du Procureur général de la République du Bélarus, d'un certain nombre de ministères, d'organisations syndicales et d'associations d'employeurs ont participé à un séminaire sur le respect des droits syndicaux et la protection contre la discrimination antisyndicale, que le gouvernement a organisé à Minsk le 18 juin 2008 avec l'aide du Bureau international du Travail.

Les participants à ces séminaires ont été sensibilisés à la manière dont l'OIT conçoit la liberté syndicale et aux mesures définies dans les recommandations de la commission d'enquête à l'intention des tribunaux et du ministère public.

Dans le cadre des activités menées dans les domaines de coopération recommandés par la mission de contacts directs de 2014, une formation sur les normes internationales du travail a été organisée à Minsk, du 20 au 22 juin 2017, à l'intention des juges et des avocats.

Cette formation a été organisée par le ministère du Travail et de la Protection sociale, le Bureau international du Travail et le Centre international de formation de l'OIT à Turin, à l'intention des juges et des avocats spécialisés dans le droit du travail.

Y ont participé des représentants de la Cour suprême, des juges des tribunaux de droit commun, des représentants du ministère du Travail et de la Protection sociale, du ministère de la Justice, du bureau du Procureur général et des ministères publics de la région et de la ville de Minsk.

Les participants ont été sensibilisés aux activités de l'OIT et au système des normes internationales du travail (en particulier celles ayant trait à la liberté syndicale, à la négociation collective et à l'interdiction du travail forcé), à la structure et au fonctionnement des organes de contrôle de l'OIT, à l'application du droit international et de la législation nationale dans les relations de travail, à la jurisprudence pertinente ainsi qu'à différents exemples d'application du droit international dans la résolution de conflits du travail.

En ce qui concerne les recommandations relatives à la garantie d'un système judiciaire impartial et indépendant et à la bonne administration de la justice, nous pensons qu'il est nécessaire de noter ce qui suit.

La République du Bélarus respecte pleinement l'état de droit. Elle a pour valeur et objectif suprêmes l'individu, ses droits, ses libertés et les garanties qui lui permettent de les exercer.

Le principe de la prééminence du droit s'applique au Bélarus et l'État garantit aux citoyens la jouissance des droits et libertés qui sont consacrés par la loi et la Constitution nationales et prévus au titre de ses obligations internationales.

Tous les citoyens sont égaux devant la loi et ont droit, sans aucune discrimination, à une protection égale de leurs droits et intérêts légitimes.

L'article 60 de la Constitution garantit à tous les citoyens la protection de leurs droits et libertés par un tribunal compétent, indépendant et impartial.

Les décisions et les actes (ou omissions) des organes et agents de l'État portant atteinte aux droits et libertés peuvent faire l'objet d'un recours devant les tribunaux.

Le système judiciaire de la République du Bélarus est régi par la loi.

Les juges sont indépendants dans l'administration de la justice et ne sont soumis qu'à la loi. Toute ingérence dans leurs activités est inadmissible et punie par la loi.

Les tribunaux rendent la justice en se fondant sur la Constitution et les actes normatifs adoptés conformément à celle-ci.

Si un tribunal constate, lors de l'examen d'un cas donné, qu'un acte normatif est incompatible avec la Constitution, il statue conformément à cette dernière et applique la procédure établie pour le contrôle de la constitutionnalité de l'acte considéré.

Les affaires portées devant les tribunaux sont examinées par un collège de juges, ou par un juge unique dans les cas prévus par la loi.

Toutes les audiences sont publiques. Elles peuvent se tenir à huis clos uniquement dans les cas prévus par la loi et dans le respect de toutes les règles de procédure.

La justice est rendue dans le respect des principes du contradictoire et de l'égalité des armes.

Les décisions de justice s'imposent à tous les citoyens et fonctionnaires.

Les parties et les personnes qui participent à la procédure ont le droit de faire appel des jugements et autres décisions judiciaires.

Rien n'empêche un citoyen de saisir la justice.

La recommandation 8 a été mise en œuvre.

► Recommandation 9

La commission recommande que le décret n° 24 relatif à l'utilisation d'une aide gratuite de l'étranger soit modifié dans le sens précédemment suggéré par les organes de contrôle de l'OIT, de façon à garantir que les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent effectivement organiser leur gestion et leur activité, et bénéficier de l'assistance d'organisations internationales de travailleurs et d'employeurs conformément aux articles 5 et 6 de la convention.

À l'heure actuelle, les questions concernant l'enregistrement, la taxation et l'utilisation des aides gratuites de l'étranger sont régies par le décret n° 3 sur l'aide gratuite de l'étranger qui a été pris le 25 mai 2020 par le Président de la République du Bélarus.

Selon ce décret, toute aide (assistance) gratuite reçue de l'étranger par des entités juridiques de la République du Bélarus peut être utilisée aux fins suivantes:

- fourniture d'une assistance médicale, y compris les soins médicaux, services sociaux ou soins palliatifs, et achat de médicaments, de dispositifs médicaux et des fournitures nécessaires à leur entretien, paiement de services médicaux et traitements dans un établissement de cure ou de remise en forme pour le public;
- fourniture d'une assistance sociale et de services sociaux à des citoyens à faible revenu, personnes en situation de handicap, personnes titulaires d'une pension, enfants, familles nombreuses, familles monoparentales, familles d'accueil ou adoptives, personnes sans domicile fixe, et personnes (familles) en difficulté, notamment en raison d'une migration forcée;
- adoption de mesures pour prévenir les situations d'urgence d'origine naturelle ou humaine et y répondre, pour assurer la sécurité contre certaines menaces (incendie, incident industriel ou nucléaire ou radiations), ou pour faire face aux conséquences de la catastrophe de Tchernobyl;
- renforcement des moyens matériels et techniques des institutions de l'État (y compris les organes étatiques);
- construction, réparation (reconstruction) d'infrastructures sociales;
- création et développement de bibliothèques, ou constitution et tenue de leurs collections;
- création et développement de musées, ou sélection et organisation des œuvres;

- formation et perfectionnement professionnel des agents des institutions de l'État (y compris les organes étatiques);
- mise à disposition d'organisations de culture physique et de sport, d'établissements d'enseignement, d'organisations scientifiques, d'établissements de santé spécialisés dans la culture physique et le sport, et fourniture de vêtements et de chaussures de sport, de matériel, nécessaire ou articles sportifs, de fournitures d'entretien, ainsi que de prix, médailles, diplômes, fleurs, souvenirs et autres distinctions honorifiques, d'agents pharmacologiques ou reconstituants et de préparations protéinées, à base de glucose et enrichies en vitamines;
- préparation et participation des équipes nationales de la République du Bélarus, qu'elles soient titulaires ou de réserve, à des manifestations sportives ayant lieu sur le territoire de la République du Bélarus et/ou à l'étranger;
- installation d'infrastructures pour le traitement des eaux usées, création d'infrastructures pour la valorisation des déchets, leur décontamination ou leur enfouissement, et déploiement de sources d'énergie de substitution;
- accueil de manifestations internationales ou nationales (compétitions, conférences, séminaires et congrès) par des institutions de l'État (y compris les organes étatiques);
- paiement des frais généraux liés à l'entretien de la structure administrative d'une entité juridique ou entreprise individuelle, et appui à ses activités, selon la liste arrêtée par la présidence de la République du Bélarus;
- autres fins, sous réserve d'approbation par la commission interdépartementale compétente.

Il est interdit de recevoir et/ou d'utiliser l'aide aux fins suivantes (ou à des fins en rapport avec les faits suivants):

- conduite d'activités terroristes ou à caractère extrémiste, et commission d'autres actes interdits par la loi et d'actes portant atteinte à la sécurité nationale et à des intérêts étatiques et/ou publics, ou menaçant de leur porter atteinte;
- financement de partis politiques, ou d'unions (associations) de partis politiques;
- préparation ou tenue d'élections, de référendums, de procédures de révocation de députés siégeant à la Chambre des représentants de l'Assemblée nationale bélarussienne, de membres du Conseil de la République de l'Assemblée nationale bélarussienne ou de députés du Conseil local des députés, organisation ou tenue de réunions, rassemblements, défilés, manifestations, piquets ou opérations de grève, et création ou distribution de matériel de campagne;
- organisation de manifestations visant à mener une action politique ou à faire campagne auprès de la population.

Par voie de conséquence, le décret n° 3 ne contient aucune disposition qui interdise aux syndicats ou aux associations d'employeurs de recevoir une aide et de l'utiliser.

Cela étant, le décret n° 3 définit les conditions (fins) auxquelles l'aide gratuite de l'étranger peut être utilisée, et précise que cette aide doit être déclarée au moyen de la procédure d'enregistrement établie. Or cette procédure d'enregistrement est simple et rapide. Aucun syndicat ne s'est vu empêcher d'utiliser une aide gratuite de l'étranger.

Nous estimons également nécessaire de relever que le lien qui est fait, dans le cadre de l'OIT, entre la procédure de la République du Bélarus régissant la réception d'une aide gratuite de l'étranger et les articles 5 et 6 de la convention n° 87 n'a pas lieu d'être.

Ces articles de la convention n° 87 ne contiennent pas de dispositions sur le droit des syndicats et/ou des associations d'employeurs de recevoir librement une aide financière ou d'autres formes d'assistance pour mener des activités de campagne et d'autres activités à caractère politique auprès de la population (organisation de manifestations de masse, grèves, production et distribution de matériel de campagne, etc.).

L'interdiction en vigueur au Bélarus de recevoir et d'utiliser une aide gratuite de l'étranger pour mener des activités de campagne et autres activités à caractère politique est dictée par des intérêts liés à la sécurité nationale et est amplement justifiée.

Il est évident que si, dans le contexte actuel, les forces extérieures (étrangères) étaient autorisées à soutenir diverses sortes de manifestations et processus à visées politiques dans le pays, certaines pourraient s'en servir pour déstabiliser le pays sur les plans sociopolitique et socio-économique, ce qui aurait des conséquences extrêmement néfastes pour la société et le bien-être des citoyens.

En conséquence, la recommandation 9 n'est pas pleinement compatible avec les intérêts liés à la sécurité nationale.

► Recommandation 10

La commission recommande en outre que la loi sur les activités de masse (de même que le décret n° 11 s'il n'a pas encore été abrogé) soit modifiée, comme les organes de contrôle de l'OIT l'ont précédemment suggéré, de façon à la rendre conforme au droit des organisations d'employeurs et de travailleurs d'organiser leur activité prévu à l'article 3 de la convention.

La loi n° 114-Z de la République du Bélarus sur les activités de masse, qui date du 30 décembre 1997, définit la procédure régissant l'organisation et la tenue de réunions, rassemblements, défilés, manifestations, piquets de grève ou autres manifestations de masse, et vise à créer des conditions propices à l'exercice par la population de ses droits et libertés constitutionnels, tout en assurant la sécurité et l'ordre publics lorsque ces activités doivent avoir lieu dans la rue, dans des parcs ou dans d'autres lieux publics.

L'État garantit la liberté de tenir des manifestations de masse dès lors que celles-ci ne portent pas atteinte à l'ordre public ou aux droits d'autres citoyens de la République du Bélarus.

Selon la loi, les manifestations de masse, ainsi que les discours de leurs participants, doivent avoir lieu à un moment et un endroit déterminés, conformément aux fins précisées dans la demande.

Les manifestations de masse sont interdites si elles visent à promouvoir la guerre ou des activités à caractère extrémiste.

Il est interdit aux organisateurs d'une réunion, d'un rassemblement, d'un défilé, d'une manifestation ou d'un piquet de grève d'y faire participer des citoyens en contrepartie d'une rémunération matérielle.

Lors des manifestations de masse, les participants doivent respecter l'ordre public et se conformer à toutes les conditions légalement fixées par les organisateurs, les représentants

des entités chargées des affaires intérieures et les membres du public participant au maintien de l'ordre public.

Les organes étatiques, les partis politiques, les syndicats et les autres organisations, de même que les citoyens, n'ont pas le droit d'entraver ou d'empêcher la tenue des manifestations de masse qui satisfont aux prescriptions de la loi ou d'autres textes de loi.

Les personnes qui ne respectent pas la procédure établie dans la loi susvisée pour l'organisation et/ou la tenue de manifestations de masse seront tenues responsables, conformément aux textes de loi applicables.

Les partis politiques, les syndicats et les autres organisations dont les responsables n'auront pas respecté la procédure requise pour organiser et/ou tenir une réunion, un rassemblement, un défilé, une manifestation ou un piquet de grève qui aura causé d'importants dommages ou un préjudice substantiel aux droits et intérêts légitimes de citoyens, d'organisations ou d'acteurs étatiques ou publics pourront être frappés de dissolution conformément à la procédure applicable, et ce, pour toute violation de la loi sur les activités de masse.

Les dommages que les organisateurs d'une manifestation de masse ou les participants à celle-ci auront causés à l'État, à des citoyens ou à des organisations lors de l'événement donneront lieu à indemnisation, selon les modalités prescrites par la loi.

Il convient de noter que la procédure actuellement en vigueur sur le territoire de la République du Bélarus concernant l'organisation et la tenue de manifestations de masse n'entre pas en conflit avec les principes de la liberté syndicale et est pleinement conforme aux dispositions du Pacte international relatif aux droits civils et politiques.

La législation qui prévoit des sanctions en cas de violation de la procédure relative à l'organisation et à la tenue d'une manifestation de masse ayant entraîné des conséquences préjudiciables graves vise à prévenir les actes illégaux dangereux pour la société, lesquels constituent une réelle menace pour la vie et la santé de la population.

Au cours de manifestations de masse, les syndicats doivent respecter l'ordre public et ne doivent a priori pas permettre d'actions qui feraient perdre à l'événement son caractère pacifique et nuiraient gravement à la population, à la société et à l'État.

La sanction prévue par la loi pour les organisateurs d'une manifestation de masse causant un dommage ou un préjudice important aux droits et aux intérêts de citoyens et d'organisations, ainsi qu'à des acteurs étatiques ou publics, ne constitue pas un moyen de dissuader les citoyens et les syndicats d'exercer leur droit de se réunir librement, dans des conditions pacifiques et respectueuses de la loi, et ne saurait être objectivement interprétée comme telle.

Au vu des pressions politiques et économiques sans précédent exercées sur la République du Bélarus, nous estimons qu'une dilution de la responsabilité encourue en cas de non-respect de la procédure relative à la tenue de manifestations de masse contribuerait à créer des conditions propices à un renforcement de l'influence destructrice extérieure sur la situation dans le pays, ce qui serait contraire aux intérêts nationaux de la République du Bélarus et ne permettrait pas d'assurer le bien-être de ses citoyens.

Par voie de conséquence, la loi sur les activités de masse ne contient aucune disposition qui, directement ou indirectement, empêche les organisations de travailleurs et d'employeurs d'exercer leur droit d'organiser leur activité.

Cela étant, la demande tendant à diluer la responsabilité des syndicats en cas de non-respect de la procédure relative à la tenue de manifestations de masse n'est pas dans l'intérêt de la sécurité nationale.

► Recommandation 11

La commission recommande que le gouvernement veille à ce que le Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus (BKDP), qui a déjà un siège au Conseil national du travail et des questions sociales (CNTQS), soit autorisé à y participer par l'intermédiaire de tout représentant qu'il aura désigné et prenne également des mesures pour garantir le droit de toute organisation faîtière représentant des syndicats au Bélarus de siéger au CNTQS. La participation du BKDP à cet organe devrait être assurée avec effet immédiat.

Afin de garantir à tous les partenaires sociaux la possibilité de participer librement et sur un pied d'égalité au dialogue avec le gouvernement, un représentant du Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus (BKDP) a été admis au sein du principal organe tripartite de partenariat social au niveau national: le CNTQS.

Au cours de la réunion tenue par le CNTQS le 31 janvier 2007, l'admission de A.I. Yarashuk, président du BKDP, au sein de cet organe tripartite a été approuvée.

Pendant son mandat au sein du CNTQS, A.I. Yarashuk, président du BKDP, a représenté les intérêts de toutes les organisations affiliées au BKDP, à savoir le Syndicat bélarussien des travailleurs de la radio et de l'électronique (REP), le Syndicat indépendant des travailleurs des secteurs des mines, de la chimie, du raffinage de pétrole, de l'énergie, des transports, de la construction et d'autres secteurs du Bélarus (BNP), le Syndicat libre des travailleurs de la métallurgie (SPM) et le Syndicat libre du Bélarus (SPB).

La recommandation 11 a été mise en œuvre.

► Recommandation 12

La commission recommande que le gouvernement réexamine en profondeur son système de relations professionnelles afin qu'il y ait une distinction claire entre le rôle du gouvernement et celui des partenaires sociaux et afin de promouvoir des structures clairement indépendantes pour les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Le Bélarus établit une distinction claire entre le rôle du gouvernement et celui des partenaires sociaux, condition indispensable pour que ces derniers puissent exercer leurs activités légales librement et en toute indépendance.

L'activité du gouvernement est régie par la loi n° 424-Z du 23 juillet 2008 sur le Conseil des ministres de la République du Bélarus.

Le gouvernement de la République du Bélarus est constitué par le Conseil des ministres, instance collégiale centrale de l'administration de l'État. Conformément à la Constitution bélarussienne, le Conseil des ministres est détenteur du pouvoir exécutif et gère l'ensemble des autorités de l'administration publique nationale et des autres organismes nationaux qui lui sont subordonnés et, s'agissant des questions relevant de sa compétence, l'ensemble des autorités exécutives et administratives locales.

Le Conseil des ministres rend compte de ses activités au Président de la République et est responsable devant l'Assemblée nationale.

Il est composé du Premier ministre, de ses vice-premiers ministres, des ministres, des présidents des comités d'État qu'il chapeaute ainsi que du chef de cabinet. Les responsables d'autres autorités ou organismes publics peuvent également en faire partie, sur décision du Président.

Les pouvoirs du Conseil des ministres sont énoncés au chapitre 3 de la loi relative au Conseil des ministres de la République du Bélarus.

Conformément aux pouvoirs qui lui sont conférés, le Conseil des ministres:

- veille à l'application de la Constitution, des décisions de l'Assemblée populaire du Bélarus, des lois et des décrets présidentiels et supervise leur mise en œuvre par les autorités de l'administration publique nationale et les autres organismes nationaux qui lui sont subordonnés ainsi que par les autorités exécutives et administratives locales, par les particuliers et par les entreprises;
- fixe les grandes orientations de la politique intérieure et de la politique extérieure de la République du Bélarus et prend des mesures aux fins de leur mise en œuvre;
- veille à la mise en œuvre d'une politique unifiée en matière économique, financière, monétaire et de crédit, et des politiques publiques adoptées dans les domaines de la science et de l'innovation, de la culture, de l'éducation, des soins de santé, de la culture physique, du sport et du tourisme, de l'environnement, de la sécurité sociale et des salaires, des partenariats public-privé, de la prévention des catastrophes naturelles ou anthropiques et des interventions connexes, des investissements, des concessions, du développement numérique, etc.;
- prend des mesures visant à garantir les droits et libertés des citoyens, à protéger les intérêts de l'État, la sécurité et les capacités de défense nationales, la propriété et l'ordre public, et à lutter contre la criminalité et la corruption;
- sous réserve des dispositions spécifiques énoncées dans les autres textes de loi, agit au nom de la République du Bélarus en ce qui concerne les biens dont celle-ci est propriétaire et gère l'administration des biens publics;
- a le droit d'établir, de réorganiser et de dissoudre les entités juridiques dont la propriété est détenue par la République du Bélarus;
- approuve, en accord avec le Président de la République, la liste des programmes publics, des programmes scientifiques et techniques nationaux et régionaux ainsi que des programmes publics de recherche scientifique;
- veille à l'élaboration et à la mise en œuvre des programmes publics, qu'il approuve.

Le Conseil des ministres de la République du Bélarus exerce également d'autres pouvoirs, qui lui sont conférés par la Constitution, la législation et par décret présidentiel.

Les syndicats exercent leurs activités conformément à la loi n° 1605-XII sur les syndicats, du 22 avril 1992.

En vertu de ladite loi, un syndicat est une organisation publique fondée sur le principe de l'adhésion volontaire unissant des citoyens du Bélarus, des ressortissants étrangers ou des apatrides (ci-après désignés collectivement sous le terme de «citoyens», sauf indication contraire), y compris des étudiants d'établissements professionnels, techniques, secondaires spécialisés, supérieurs ou scientifiques, liés par des intérêts communs découlant de la nature

de leurs activités, dans le secteur de l'industrie ou dans d'autres secteurs, aux fins de la protection et de la réalisation de leurs droits et intérêts professionnels et socio-économiques.

Les citoyens ont le droit de créer volontairement des syndicats de leur choix et de s'y affilier, sous réserve d'en respecter les statuts.

Les ressortissants étrangers et les apatrides peuvent s'affilier à des syndicats établis et opérant sur le territoire biélorussien, si leurs statuts les y autorisent.

Les syndicats peuvent constituer volontairement des unions nationales (fédérations) ou d'autres associations (associations syndicales) dotées de droits syndicaux et s'y affilier.

Les associations syndicales nationales peuvent, selon la procédure prévue dans leurs statuts, constituer des organisations territoriales (par région, ville ou district) ou autres, elles-mêmes dotées de droits syndicaux.

Les syndicats (et les associations syndicales) et leurs structures organisationnelles sont des entités juridiques telles que définies par la loi et par leurs statuts.

Le principe de l'indépendance des syndicats est inscrit dans la législation et mis en œuvre dans la pratique.

Aux termes de l'article 3 de la loi sur les syndicats, ceux-ci exercent leurs activités conformément à la Constitution, à ladite loi et aux autres textes législatifs. Ces activités peuvent être restreintes dans les cas prévus par la législation, dans l'intérêt de la sécurité nationale et de l'ordre public ainsi que pour protéger les droits et libertés d'autrui.

Les syndicats établissent et approuvent leurs statuts, décident de leur structure, désignent leurs organes directeurs, organisent leurs activités et tiennent des réunions, des conférences et des congrès en toute indépendance.

Les syndicats (et les associations syndicales), leurs symboles et les modifications ou ajouts apportés à leurs statuts font l'objet d'un enregistrement officiel selon la procédure prévue par la loi.

Conformément aux buts et objectifs énoncés dans leurs statuts, les syndicats ont le droit de coopérer avec des syndicats étrangers et de s'affilier à des associations ou organisations syndicales internationales ou autres de leur choix.

Le fait d'être affilié, ou non, à un syndicat n'entraîne aucune restriction des droits et libertés professionnels, socio-économiques, politiques ou individuels garantis par la législation.

Il est mis fin aux activités d'un syndicat sur décision de ses membres, conformément à la procédure énoncée dans les statuts du syndicat en question.

Dans le cas où les activités d'un syndicat (ou d'une association syndicale) seraient contraires à la Constitution ou à un autre texte législatif ou porteraient atteinte aux intérêts de l'État ou du public, il pourra être décidé de suspendre ces activités pour une période de six mois au maximum ou d'y mettre fin, par ordonnance de la Cour suprême sur requête du Procureur général, s'agissant des syndicats nationaux ou associations syndicales nationales, ou par ordonnance de la juridiction compétente sur requête du procureur de l'unité territoriale administrative concernée, s'agissant des structures syndicales territoriales.

L'article 6 de la loi sur les syndicats établit la procédure régissant les interactions entre les autorités de l'administration publique, les organes de suivi (et de contrôle) et les syndicats.

Ainsi, l'amélioration et le renforcement du système de partenariat social ainsi que des formes et modalités d'interaction entre les syndicats (ou associations syndicales), les employeurs (ou associations d'employeurs) et les autorités de l'administration publique sont l'une des principales priorités de la politique socio-économique de la République du Bélarus.

Les syndicats participent à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique socio-économique de l'État.

Ils ont le droit de soumettre des propositions aux autorités de l'administration publique, conformément à la procédure établie, en vue de l'adoption, de la modification ou de l'abrogation de textes de loi ayant trait au travail ou à d'autres questions socio-économiques. Les textes juridiques réglementaires ayant une incidence sur les droits et intérêts professionnels et socio-économiques des citoyens sont adoptés par les autorités de l'administration publique, qui en avisent préalablement les syndicats (ou les associations syndicales) concernés.

Les syndicats, par l'intermédiaire de leurs représentants à ce dûment habilités, ont le droit de participer aux travaux des instances collégiales ministérielles et des autres instances de l'administration publique nationale, aux réunions des autorités exécutives et administratives locales ainsi qu'aux organes de gestion des entreprises conformément à la procédure établie par le Conseil des ministres en coordination avec les syndicats concernés.

Des crédits peuvent être prévus au titre des budgets nationaux ou locaux aux fins de la mise en œuvre de programmes nationaux ou locaux visant à promouvoir l'exercice des droits et des libertés et les intérêts des citoyens dans les domaines de l'éducation, de la recherche, de la culture, de la santé, du sport ou encore de l'information, tels que proposés par les associations syndicales nationales ou régionales concernées.

Dans le cadre de leurs activités de suivi, les syndicats échangent avec les autorités de l'administration publique, les organes de suivi (et de contrôle) et d'autres instances.

Les droits fondamentaux des syndicats et les garanties connexes sont consacrés par les chapitres 2 et 3 de la loi sur les syndicats.

Les employeurs (et leurs associations), les instances publiques, les entités économiques, les associations publiques et les fonctionnaires ont l'obligation de respecter les droits syndicaux. Ils sont tenus responsables de toute violation des droits syndicaux et de toute entrave à l'exercice des activités licites des syndicats menées conformément à la loi.

Les employeurs (et leurs associations), les instances publiques, les entités économiques, les associations publiques et les fonctionnaires n'ont pas le droit d'empêcher les syndicats d'envoyer des représentants en visite dans les entreprises où travaillent leurs membres, à moins qu'un texte de loi n'en dispose autrement.

Les droits syndicaux doivent être protégés conformément à la législation. Il est interdit de restreindre illicitement ces droits ou d'entraver l'exercice des prérogatives syndicales.

La loi n° 225-Z du 12 décembre 2022 sur les associations d'employeurs, élaborée à l'initiative d'associations d'entreprises engagées dans un dialogue social avec des syndicats, est entrée en vigueur le 16 décembre 2023.

Elle a pour objectif de favoriser, au niveau national, la constitution d'associations d'employeurs en tant que parties au système de partenariat social.

Elle définit la procédure permettant de constituer des associations d'employeurs, le statut juridique de telles associations, les principes régissant leur activité ainsi que leurs droits et obligations, de même que les droits et obligations de leurs membres.

Elle s'applique aux employeurs et à leurs associations opérant en République du Bélarus.

Conformément à la législation nationale, les associations d'employeurs sont parties au système de partenariat social aux côtés des autorités publiques et des syndicats.

La loi dispose qu'une association d'employeurs est une organisation à but non lucratif, constituée sous la forme d'une organisation (ou d'un syndicat), à laquelle des employeurs ou des associations d'employeurs peuvent s'affilier volontairement, afin de représenter et de protéger leurs droits et intérêts légitimes afférents aux relations sociales et professionnelles et aux relations économiques connexes, et qui est inscrite sur le registre des associations d'employeurs (ci-après, «le registre»).

Les employeurs ont le droit de constituer volontairement des associations et sont libres de s'y affilier ou de les quitter conformément aux conditions prévues par la loi et par les statuts des associations en question.

Les activités des associations d'employeurs sont régies par la législation relative aux associations d'employeurs, ainsi que par les traités internationaux auxquels la République du Bélarus est partie et aux autres instruments juridiques internationaux auxquels elle est assujettie.

Les associations d'employeurs sont constituées et agissent dans l'objectif de représenter et de protéger les droits et intérêts légitimes des employeurs et de leurs associations dans le domaine des relations sociales et professionnelles et des relations économiques connexes, ainsi que pour mener à bien les missions qui leur sont confiées.

Les principales missions des associations d'employeurs consistent à :

- échanger avec les autorités publiques, les syndicats (ou les associations et structures organisationnelles syndicales) et toute autre organisation représentative des travailleurs légalement autorisée à représenter les intérêts de ces derniers dans le cadre du système de partenariat social;
- participer à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques publiques dans les domaines social, professionnel et économique;
- mener des négociations collectives à l'effet de conclure, de modifier ou de compléter des accords généraux, tarifaires ou locaux et veiller au bon respect des obligations ainsi contractées;
- coordonner les activités de leurs membres de sorte qu'ils s'acquittent des obligations créées par ces accords;
- fournir des services consultatifs et une assistance méthodologique aux employeurs et à leurs associations afin de les aider à éviter et à résoudre les conflits collectifs du travail.

Les associations d'employeurs:

- établissent leurs statuts, désignent leurs organes directeurs et organisent leurs activités en toute indépendance;
- conformément aux buts et objectifs énoncés dans leurs statuts, ont le droit de collaborer avec d'autres associations patronales, associations (ou syndicats) et organismes publics

établis en République du Bélarus, avec des associations (ou syndicats) d'employeurs établies à l'étranger ainsi qu'avec des confédérations (ou organisations) internationales d'employeurs;

- ont le droit de s'affilier à des confédérations (ou organisations) internationales d'employeurs.

Les associations d'employeurs fonctionnent selon le principe d'affiliation et de désaffiliation volontaires.

Les relations entre les associations d'employeurs, les autorités publiques et les syndicats sont fondées sur les principes du partenariat social et de la coopération.

Les associations d'employeurs peuvent être nationales ou territoriales (région, district ou ville).

L'association nationale d'employeurs la plus représentative, à savoir la Confédération des employeurs de la République du Bélarus, coordonne les activités des associations d'employeurs dans le cadre du système de partenariat social.

La Confédération des employeurs est reconnue comme une organisation nationale d'employeurs qui regroupe plus de la moitié des associations nationales d'employeurs opérant en République du Bélarus.

En tant que partenaires sociaux, les associations d'employeurs ont le droit d'échanger avec les autorités publiques et les syndicats au sujet de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques publiques dans les domaines social, professionnel et économique et de la défense des droits et intérêts légitimes des employeurs et de leurs associations.

Les associations d'employeurs sont autorisées à soumettre des propositions aux instances publiques en vue de l'adoption, de la modification ou de l'abrogation de textes législatifs qui ont une incidence sur les intérêts des employeurs et de leurs associations.

Les représentants des employeurs, compte tenu de leur statut et du secteur dont ils relèvent, participent aux conseils professionnels et sociaux mis en place au niveau de l'entreprise ou du territoire.

Les associations d'employeurs représentent les intérêts de leurs membres dans les négociations collectives menées en vue de conclure, de modifier ou de compléter des accords.

Lors de la conclusion d'un accord général, la représentation de la partie patronale est assurée par la Confédération des employeurs de la République du Bélarus ou, lorsque celle-ci est absente, fait l'objet d'un accord entre les associations nationales d'employeurs.

La structure, la procédure d'établissement et les pouvoirs des organes de gestion des associations d'employeurs, ainsi que les modalités de prise de décisions, sont énoncés dans les statuts de ces associations.

L'exercice des prérogatives des associations d'employeurs, en tant que partenaires sociaux, étant régi par la loi sur les associations d'employeurs, les organisations à but non lucratif constituées sous forme d'association (ou de syndicat) sont tenues de s'inscrire sur le registre des associations d'employeurs pour pouvoir être reconnues comme telles et se prévaloir de ces prérogatives.

Le registre contient la liste des associations d'employeurs opérant en République du Bélarus, sur laquelle est précisé leur statut.

L'inscription sur le registre d'une organisation à but non lucratif se fait sur demande auprès du ministère du Travail et de la Protection sociale.

La décision d'inscrire, ou non, une organisation sur le registre est prise à l'issue d'une évaluation, qui permet de déterminer si ses statuts et sa composition sont conformes aux dispositions de la loi sur les associations d'employeurs.

La création et la tenue à jour du registre, ainsi que l'appui organisationnel et méthodologique apporté à cette fin, relèvent de la responsabilité du ministère du Travail et de la Protection sociale.

Les droits et obligations des associations d'employeurs sont consacrés par le chapitre 3 de la loi y relative.

Les associations d'employeurs ont le droit:

- de mener des activités visant à atteindre les buts et objectifs énoncés dans leurs statuts;
- de recevoir et de diffuser librement des informations utiles à l'exercice de leur activité, sous réserve que cela n'aille pas à l'encontre des prescriptions légales;
- de défendre les droits et de protéger et représenter les intérêts légitimes de leurs membres devant les autorités et les autres instances publiques et dans les rapports avec les syndicats;
- d'engager et de mener des négociations collectives aux fins de conclure, de modifier ou de compléter des accords;
- d'obtenir auprès des autorités publiques et des syndicats concernés les informations nécessaires à la conduite de négociations collectives visant à conclure, modifier ou compléter des accords et au suivi de leur mise en œuvre;
- de participer à la mise en œuvre des mesures tendant à promouvoir l'emploi, à favoriser la formation et l'enseignement professionnels et à élaborer des projets de normes professionnelles;
- d'exercer d'autres droits tels qu'énoncés dans la loi sur les associations d'employeurs, dans d'autres textes législatifs et dans leurs statuts.

Les associations d'employeurs sont tenues:

- de mener, conformément à la procédure prévue par la loi, des négociations collectives visant à conclure, à modifier ou à compléter des accords;
- de mettre en œuvre les accords conclus, dans la mesure où ceux-ci créent des obligations qui leurs sont applicables;
- de fournir à leurs membres des informations concernant les accords qu'elles ont conclus;
- de fournir aux autorités publiques et aux syndicats les informations nécessaires à la conduite des négociations collectives et relatives à leurs compétences;
- de suivre la mise en œuvre des accords qu'elles ont conclus;
- d'aider leurs membres à s'acquitter des obligations découlant de ces accords;
- de rendre compte de leurs activités à leurs membres selon la procédure prévue dans leurs statuts;

- de fournir à leurs membres des services de conseil et une assistance méthodologique concernant la réglementation des relations sociales et professionnelles et des relations économiques connexes, y compris la conclusion de conventions et de contrats collectifs, et la résolution des conflits individuels ou collectifs du travail;
- de s'acquitter des autres devoirs tels qu'énoncés dans la loi sur les associations d'employeurs, dans les autres textes législatifs et dans leurs statuts.

Les associations d'employeurs ne sauraient être tenues responsables des obligations incombant à leurs membres, notamment de celles créées par les accords qu'elles ont conclus.

La recommandation 12 a été mise en œuvre.

Les informations communiquées ci-dessus confirment que la mise en œuvre par la République du Bélarus des recommandations formulées par la commission d'enquête progresse de façon continue. Par ailleurs, les organes de contrôle de l'OIT ont noté à plusieurs reprises avec intérêt les mesures prises par le gouvernement, soulignant que des avancées avaient été faites.

À ce stade, la plupart des recommandations de la commission d'enquête (à l'exception de celles qui vont à l'encontre des exigences de la sécurité nationale) ont été mises en œuvre.

Partant, les déclarations alléguant que le gouvernement de la République du Bélarus n'aurait pas fait le nécessaire pour donner effet à la plupart des recommandations de la commission d'enquête, et qu'aucun progrès n'aurait été fait à cet égard, sont totalement infondées et sans aucun rapport avec la réalité.

Le gouvernement de la République du Bélarus est disposé à coopérer avec le Bureau international du Travail sur les questions relatives à la mise en œuvre des conventions nos 87 et 98, qu'il a ratifiées, sous réserve qu'il soit tenu compte des réalités actuelles et des intérêts nationaux, aux premiers rangs desquels se trouvent le développement socio-économique stable de la République, le bien-être et la qualité de vie du peuple bélarussien, l'harmonie sociale, les bases inébranlables de la démocratie et de l'état de droit, l'indépendance du pays, l'intégrité territoriale et la souveraineté nationale.

Discussion par la commission

Président – Comme vous le savez, à sa 111^e session, la Conférence internationale du Travail a adopté une résolution sur les mesures recommandées par le Conseil d'administration du BIT, au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT, au sujet du Bélarus. La Conférence a décidé de consacrer, lors de ses futures sessions, une séance spéciale de la Commission de l'application des normes à l'examen de l'application, par le gouvernement du Bélarus, des conventions (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ainsi que des recommandations de la commission d'enquête, tant qu'il n'aura pas été avéré que ce Membre s'est acquitté de ses obligations. Sur la base de cette décision, une question a été inscrite à l'ordre du jour de la commission.

À cet égard, je voudrais informer tous les délégués que le bureau de la commission a décidé de faire passer de cinq à trois minutes le temps de parole des délégués des gouvernements membres de la commission pendant la séance spéciale sur le Bélarus. Le Secrétariat en a informé les délégués concernés.

J'invite maintenant le représentant du gouvernement du Bélarus, vice-ministre du Travail et de la Protection sociale, à prendre la parole.

Interprétation du russe: Représentant gouvernemental (vice-ministre du Travail et de la Protection sociale) – Aujourd'hui, pour la première fois, la question concernant la République du Bélarus est examinée dans le cadre de la procédure prévue par la résolution qui a été adoptée lors de la 111^e session de la Conférence, l'an dernier, en vertu de l'article 33 de la Constitution de l'OIT. Je voudrais d'abord préciser, clairement et sans ambiguïté, la position du gouvernement du Bélarus sur cette résolution. Nous considérons que cette résolution adoptée en vertu de l'article 33 est injuste et politiquement motivée. L'adoption de cette résolution a fait l'objet de pressions de la part de pays du Bloc occidental. Les auteurs de la résolution l'ont fondée sur des sanctions et des mesures discriminatoires qui n'ont aucune base, ni morale ni juridique. Les objectifs poursuivis par les pays occidentaux nous paraissent évidents. Il s'agit d'une tentative visant à justifier les sanctions économiques, injustes et illégales, appliquées à notre pays pour le punir d'avoir suivi une voie indépendante. Les sanctions occidentales cherchent à nuire non seulement aux activités économiques de notre pays, mais aussi aux citoyens ordinaires, en les privant de travail, de revenus, de garanties sociales et, en fin de compte, en créant des tensions dans la société. La résolution ne contient rien en matière d'interaction et de coopération. Il n'y est question que de restrictions, d'exceptions et de réexamen des relations. Les mesures énoncées dans la résolution sont contraires à la Constitution de l'OIT et aux principes fondamentaux des activités de l'OIT. Les menaces, les pressions ou les sanctions n'ont rien à voir avec les principes de l'OIT. Je suis convaincu qu'une résolution aussi injuste à l'égard d'un membre à part entière de l'OIT porte un préjudice irréparable à l'autorité de cette Organisation. Elle montre clairement au monde entier qu'un groupe particulier de pays a la capacité de manipuler à sa guise la position de l'OIT.

La rhétorique selon laquelle il est nécessaire d'appliquer l'article 33 de la Constitution de l'OIT au Bélarus s'est déployée dans le contexte d'accusations qui font état d'une absence supposée de progrès dans la mise en œuvre des recommandations formulées par la commission d'enquête, et d'une aggravation constante de la situation dans le pays. Je ne doute pas que nous entendrions à nouveau de telles déclarations aujourd'hui, mais elles n'ont absolument rien à voir avec la situation réelle. Le gouvernement, en collaboration avec les partenaires sociaux, a fait beaucoup pour améliorer la législation nationale, en tenant compte des principes de l'OIT, afin de développer le dialogue social et le tripartisme dans notre pays. À ce jour, la plupart des recommandations de la commission d'enquête ont été suivies. Je ne reviendrai pas en détail sur toutes les mesures prises par le gouvernement pour mettre en œuvre les recommandations. Nous avons soumis un rapport détaillé au Directeur général, qui figure dans les documents soumis à votre commission. Je dirai seulement que, dans presque tous les domaines énumérés dans les recommandations, des mesures spécifiques ont été prises et des résultats significatifs obtenus: publication des recommandations dans les médias, par exemple; simplification de la procédure d'enregistrement des syndicats; création de conseils tripartites; contacts avec des juges et des procureurs. Je tiens à souligner que les organes de contrôle de l'OIT, à plusieurs reprises, ont évalué positivement les actions du gouvernement. Je tiens tout particulièrement à souligner la bonne volonté dont a fait preuve le gouvernement du Bélarus, et l'importance qu'il accorde à l'interaction et à la coopération avec les partenaires sociaux et l'OIT. Nous avons essayé d'être aussi souples et constructifs que possible. Faisant suite à la suggestion de l'OIT, nous avons établi une plateforme spéciale de négociation pour élaborer des mesures destinées à appliquer les recommandations, ainsi qu'un conseil tripartite pour améliorer la législation dans le domaine social et du travail, qui a réuni toutes les parties intéressées. Depuis 2009, des experts de l'OIT ont participé à plusieurs reprises aux réunions de ce conseil. Avec leur aide, nous avons trouvé des réponses mutuellement acceptables à un certain nombre de questions. Les résultats de cette action conjointe ont été reflétés dans la législation et dans l'accord général qui s'applique dans notre pays. Permettez-moi de souligner que notre position reste inchangée. Nous sommes prêts

à interagir de manière constructive et à coopérer avec l'OIT. Nous invitons les représentants de l'OIT à participer aux travaux de nos organes tripartites, c'est-à-dire le Conseil national du travail et des questions sociales et le Conseil pour l'amélioration de la législation dans le domaine social et du travail (Conseil tripartite). À ce stade, le Bureau n'a pas pris de décision positive sur cette question mais nous espérons qu'avec le temps tout sera résolu et que la coopération reprendra.

En 2019, nous avons tous célébré le centenaire de l'OIT. Il est clair que le gouvernement a fait des progrès significatifs dans la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête. En février 2019, à Minsk, une conférence tripartite s'est tenue avec la participation de représentants de l'OIT, ce qui confirmait le haut niveau de coopération entre notre gouvernement, les partenaires sociaux et l'OIT aux fins du développement du dialogue social et du tripartisme. Malheureusement, tout a changé en 2020. Le ton des évaluations des organes de contrôle de l'OIT au sujet du Bélarus a radicalement changé et est devenu beaucoup plus négatif. J'aimerais souligner que ce n'est pas la faute du gouvernement du Bélarus. La politique est intervenue dans cette situation. Plus précisément, des pays occidentaux ont tenté d'influencer illégalement la vie politique du pays et les choix du peuple du Bélarus. L'objectif principal de l'Occident était de déstabiliser la situation au Bélarus, de créer le chaos et le désordre et, en fin de compte, d'aboutir à un coup d'État. Ces tentatives ont échoué. Les autorités du Bélarus ont confirmé leur capacité d'action. Le peuple du Bélarus a exprimé massivement son soutien aux dirigeants du pays. Bien entendu, comme dans tout État civilisé régi par l'État de droit, les organisateurs des émeutes et les participants à ces émeutes ont été traduits en justice et ont reçu les sanctions qu'ils méritaient. Parmi eux il y avait des représentants de syndicats réunis sous l'égide du Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus (BKDP). Je pense que nous en entendrons davantage à ce sujet aujourd'hui dans les discours prononcés par certains orateurs, mais j'estime nécessaire d'exposer clairement la position de mon gouvernement en ce qui concerne le BKDP. Jamais le BKDP n'a constitué une force syndicale significative dans notre pays. Il n'a jamais rien eu en commun avec le véritable mouvement syndical. Le BKDP ne s'occupait pas des questions relatives au travail, au dialogue social et à la négociation collective. Au contraire, sous sa bannière, une poignée de politiciens bénéficiait commodément d'un financement occidental sous forme de subventions, de séminaires et de voyages à l'étranger. Tout cela n'est un secret pour personne. Tout le monde le sait. Par exemple, les manigances des dirigeants du Syndicat bélarussien des travailleurs de la radio et de l'électronique (REP) affilié au BKDP, qui était financé par des syndicats danois, ont fait l'objet d'une large couverture dans les médias. Étant donné l'orientation pseudo-syndicale et fortement politisée des activités du BKDP, celui-ci n'a jamais bénéficié d'un soutien raisonnable de la part des travailleurs bélarussiens. Il ne s'agissait pas d'une organisation représentative. Dans un pays où, alors, quelque 4 millions de personnes étaient syndiquées, les syndicats du BKDP ne comptaient que quelques milliers de membres. Par conséquent, le BKDP n'avait objectivement pas le droit légitime de participer au dialogue social avec le gouvernement. Pourtant, l'OIT avait vivement recommandé au gouvernement de permettre au BKDP de participer aux travaux des organes tripartites au niveau national. Guidé par les principes de bonne volonté, le gouvernement avait donné alors au BKDP cette possibilité, même si cela compliquait considérablement le processus de dialogue. Je pense que les experts de l'OIT qui ont participé aux réunions du Conseil tripartite ont pu constater par eux-mêmes combien il était difficile d'élaborer des solutions mutuellement acceptables avec la participation du BKDP. Les représentants du BKDP se sont évertués à faire de chaque réunion du Conseil tripartite un rassemblement politique. Le BKDP a également transposé sa position partielle et destructrice dans le cadre de ce que nous voyons aujourd'hui à cette tribune, à l'OIT. Chaque année, lors des réunions de cette commission, le président du BKDP, M. Yarashuk, venait porter des accusations infondées et fausses contre le

gouvernement. L'année 2020 a marqué un tournant. Les événements de cette année-là ont véritablement mis en lumière les véritables buts et objectifs du BKDP et des syndicats qui en faisaient partie. Ces pseudo-syndicats étaient en fait devenus le siège de l'organisation d'activités extrémistes. Leurs dirigeants et leurs militants ont enfreint grossièrement nos lois et agi contre les intérêts de notre société et de notre État. Aussi des décisions de justice ont-elles mis fin aux activités du BKDP. Les organisations membres du BKDP, ses dirigeants et ses militants, au sein de ces structures, ont été traduits en justice.

Je voudrais insister sur un point. En prenant des mesures pour protéger l'ordre constitutionnel et public au Bélarus, le gouvernement n'a pas enfreint les conventions de l'OIT. Les conventions de l'OIT ne donnent pas aux syndicats et à leurs membres le droit d'enfreindre la loi. Le caractère illégal des actions du BKDP et de ses syndicats membres a été confirmé par la Cour suprême de la République du Bélarus. En 2022, en pleine conformité avec la loi, la Cour a décidé de mettre fin aux activités du BKDP. Aujourd'hui, le BKDP et ses structures ne fonctionnent pas au Bélarus, ne représentent pas les intérêts des travailleurs de notre pays, et sont illégales au Bélarus. Par conséquent, nous condamnons fermement toute tentative visant à faire intervenir des représentants d'une structure illégitime, le BKDP, dans ce dialogue sur le Bélarus. Je voudrais souligner que le fait que les pseudo-syndicats représentés par le BKDP ont fait l'objet d'une action judiciaire au Bélarus n'affecte en rien, et ne saurait affecter, le dialogue social et le tripartisme dans notre pays. Toutes les institutions des partenaires sociaux fonctionnent comme d'habitude au Bélarus. L'élaboration d'un nouvel accord général est à l'ordre du jour. Il s'agirait alors du 17^e accord général conclu entre le gouvernement et les associations d'employeurs et de syndicats à l'échelle nationale.

À la suite de l'adoption de la résolution au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT, la question du Bélarus a été examinée à deux reprises lors de sessions du Conseil d'administration. Qu'en est-il ressorti? Ces discussions ont confirmé que la résolution est utilisée par ceux qui se sont unis pour faire pression sur le Bélarus. Avec cette résolution, l'OIT s'est transformée en une tribune destinée à faire entendre des consignes politiques et à régler des comptes avec des pays indésirables. Il faut mettre un terme à ce processus. La résolution injuste sur la République du Bélarus doit être abrogée, car elle nous conduit inévitablement à la confrontation. Nous devons ouvrir un nouveau chapitre et clore celui-ci. Nous sommes prêts à coopérer avec l'OIT, sur la base des principes de respect mutuel et de considération inconditionnelle des intérêts nationaux de la République du Bélarus. J'invite la commission à faire le premier pas dans cette direction et à inclure dans ses conclusions une recommandation dans ce sens qui sera adressée au Conseil d'administration.

Membres employeurs – Nous avons pris bonne note des informations orales et écrites fournies par le gouvernement du Bélarus sur ce cas. Les membres employeurs souhaitent souligner l'importance pour les États de se conformer aux conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT, deux des dix conventions fondamentales de l'OIT.

Les conventions n^{os} 87 et 98 ont été ratifiées par le Bélarus en 1956. Les membres employeurs souhaitent faire valoir que ce cas a déjà une longue histoire au sein de l'OIT. Depuis 1997, la commission d'experts a formulé un grand nombre de commentaires sur ce cas, et celui-ci a déjà été examiné par plusieurs commissions de contrôle de l'OIT. Cette année marque le 20^e anniversaire de la publication par la commission d'enquête de son rapport et de ses recommandations visant à assurer le respect des conventions n^{os} 87 et 98.

Dans ses conclusions de 2022, la commission a, entre autres, prié instamment le gouvernement du Bélarus, en consultation avec les partenaires sociaux: de rétablir sans délai le plein respect des droits des travailleurs en matière de liberté syndicale; de s'abstenir

d'arrêter, détenir, traiter violemment, intimider ou harceler, y compris par voie judiciaire, les dirigeants syndicaux et les membres de syndicats menant des activités syndicales légales; d'enquêter sans retard sur les cas allégués d'intimidation ou de violence physique par la voie d'une enquête judiciaire indépendante; de libérer immédiatement tous les dirigeants syndicaux et membres de syndicats arrêtés pour avoir participé à des rassemblements pacifiques ou pour avoir exercé leurs libertés publiques dans le cadre de leurs activités syndicales légitimes, et d'abandonner tous les chefs d'accusation connexes; de donner accès, de manière urgente, aux visiteurs, notamment aux fonctionnaires du BIT; de vérifier les conditions d'arrestation et de détention et le bien-être des personnes susmentionnées.

Les membres employeurs souhaitent rappeler que, le 12 juin 2023, la Conférence a adopté une résolution en vue de l'adoption, en application de l'article 33 de la Constitution de l'OIT, de mesures visant à assurer l'exécution des recommandations de la commission d'enquête établie pour examiner le respect par le gouvernement du Bélarus des conventions nos 87 et 98. Il a également été décidé de tenir une séance spéciale de la Commission de l'application des normes pour examiner l'application des conventions nos 87 et 98 et des recommandations de la commission d'enquête.

En 2023, la commission d'experts a donné des orientations sur la convention n° 87. Elle a demandé de libérer immédiatement tous les dirigeants syndicaux et membres de syndicats arrêtés pour avoir participé à des rassemblements pacifiques ou pour avoir exercé leurs libertés publiques dans le cadre de leurs activités syndicales légitimes, et d'abandonner tous les chefs d'accusation connexes. La commission d'experts a prié instamment le gouvernement de recevoir sans plus tarder une mission tripartite de l'OIT ayant pour but de recueillir des informations sur la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête et des recommandations ultérieures des organes de contrôle de l'OIT. La commission d'experts attendait du gouvernement qu'il indique les mesures concrètes prises pour réexaminer la situation des syndicats dissous. Elle l'a prié instamment de collaborer avec le BIT en vue de mettre en œuvre pleinement et sans plus tarder toutes les recommandations des organes de contrôles de l'OIT non encore exécutées.

Il convient de noter que le gouvernement du Bélarus a transmis des informations écrites sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête, disponibles dans leur intégralité sur le site Internet de la commission. Le 28 mai 2024, le BIT a organisé une «table ronde de haut niveau sur la liberté syndicale au Bélarus», qui a eu lieu dans le cadre du plan d'action adopté en mars 2024 par le Conseil d'administration pour mettre en œuvre la résolution de la Conférence de l'OIT. Trois rapporteurs spéciaux des Nations Unies ont participé à la table ronde et ont présenté un rapport. Une vidéo de la réunion est disponible sur le site de l'OIT.

Les membres employeurs souhaitent faire état du rapport récent du Directeur général sur les derniers faits nouveaux concernant la situation de la liberté syndicale au Bélarus, et sur le respect des recommandations de la commission d'enquête. Ce document a été publié le 3 juin 2024 et est disponible sur le site Internet de l'OIT. En outre, le Conseil d'administration de l'OIT s'est penché sur ce cas à plusieurs reprises. À la session de mars 2024 du Conseil d'administration, il a été demandé d'élaborer un rapport actualisé afin de faire connaître les derniers faits nouveaux à la Commission de la Conférence. Le Conseil d'administration a encore une fois prié instamment le gouvernement du Bélarus d'accueillir de toute urgence une mission tripartite de l'OIT, afin que celle-ci puisse recueillir des informations sur l'exécution des recommandations de la commission d'enquête, y compris une visite aux dirigeants et militants syndicaux indépendants en prison ou en détention.

Par une communication datée du 17 mai 2024, le BKDP a fourni des informations sur la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête par le gouvernement du Bélarus. Selon le BKDP, les syndicats indépendants et leurs membres sont actuellement dans l'impossibilité de mener leurs activités en toute légalité. Toute personne qui adhère à un syndicat indépendant ou qui mène des activités de défense des droits de l'homme ou d'autres activités pour réaliser les objectifs syndicaux est passible de poursuites pénales. Le BKDP a aussi indiqué qu'en date du 7 mai 2024 plus de 50 syndicalistes faisaient l'objet de poursuites pénales et a communiqué une liste de 39 syndicalistes emprisonnés, ainsi qu'une liste de 21 syndicalistes qui avaient été libérés sans être toutefois mis hors de cause et qui étaient soumis à d'autres restrictions.

Les membres employeurs souhaitent souligner que, conformément à l'article 2 de la convention n° 87, la liberté syndicale exige que les travailleurs et les employeurs puissent décider librement, sans ingérence de l'État, de constituer ou non des organisations de leur choix. En vertu de l'article 3 de la convention n° 87, le droit d'organisation constitue un aspect important des activités des organisations d'employeurs et de travailleurs. Selon l'article 11 de la convention n° 87, les États doivent «prendre toutes mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer aux travailleurs et aux employeurs le libre exercice du droit syndical».

Compte tenu de tous ces rapports, les membres employeurs, une fois de plus et conformément aux déclarations faites au sein des différents organes de contrôle de l'OIT, tiennent à exprimer leur profonde préoccupation.

Après toutes ces années, nous prenons note des commentaires de la commission d'experts déplorant «l'absence totale de progrès» et «la détérioration constante de la liberté syndicale dans le pays».

Nous prions instamment le gouvernement d'entamer sans plus tarder un dialogue constructif avec l'OIT afin d'améliorer la situation du pays en ce qui concerne le droit à la liberté syndicale et le droit d'organisation. Les membres employeurs sont prêts à soutenir ce processus de manière constructive.

Pour terminer, les membres employeurs recommandent au gouvernement du Bélarus, premièrement, d'accueillir de toute urgence une mission tripartite de l'OIT, afin que celle-ci puisse recueillir des informations sur la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête et des recommandations des organes de contrôle de l'OIT. Deuxièmement, de prendre des mesures pour faire libérer les syndicalistes détenus pour avoir exercé leur droit à la liberté syndicale, et de communiquer une copie des décisions judiciaires rendues. Troisièmement, de collaborer avec l'OIT pour mettre en œuvre sans délai les recommandations des organes de contrôle de l'OIT. Et enfin, de rendre compte à l'OIT des mesures prises par le gouvernement.

Membres travailleurs – Monsieur le président, l'exemple de la Pologne que vous avez présenté dans vos remarques liminaires nous montre le rôle crucial que jouent l'OIT et son système de contrôle pour appuyer et orienter les États Membres vers la réalisation de nos valeurs fondamentales, à savoir la justice sociale, la démocratie et la promotion de la paix universelle.

Ce matin, notre commission s'acquitte de la tâche particulière que nous a confiée la Conférence. Il s'agit de veiller à ce que le gouvernement du Bélarus se conforme aux recommandations de la commission d'enquête de l'OIT, laquelle a examiné le respect par ce gouvernement des conventions nos 87 et 98. La résolution demande au gouvernement de mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête et les recommandations

ultérieures des organes de contrôle de l'OIT, et d'accepter une mission tripartite de l'OIT, y compris de rendre visite aux dirigeants et militants syndicaux indépendants en prison ou en détention.

Nous notons tout d'abord que, en novembre de l'année dernière et en mars de cette année, le Conseil d'administration a également examiné la situation au Bélarus, en prenant note, entre autres, d'un plan d'action pour la mise en œuvre de la résolution. Dans ce cadre, l'OIT a organisé une table ronde de haut niveau pour discuter de la liberté syndicale au Bélarus.

Le Comité de la liberté syndicale a également examiné les mesures prises par le gouvernement du Bélarus, s'il en existe, pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête.

Nous sommes attristés et profondément préoccupés par le fait que, malgré les preuves accablantes de la répression contre des syndicats indépendants et leurs dirigeants, de la détérioration de la situation des droits de l'homme, de l'espace civique fermé et de la condamnation énergique exprimée par les Membres de l'OIT, le gouvernement continue de violer en toute impunité les obligations lui incombant au titre des conventions.

Le Comité de la liberté syndicale a récemment examiné la situation au Bélarus et, je cite, «[...] a déploré la détérioration continue de la liberté syndicale dans le pays, l'absence totale de progrès dans la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête de 2004 et l'incapacité du gouvernement à donner suite aux recommandations en suspens des organes de contrôle de l'OIT et aux conclusions du Conseil d'administration».

Cette année, la commission d'experts dans son rapport s'est déclarée, je cite à nouveau, «[...] profondément préoccupée par la situation des libertés publiques au Bélarus et par l'application de la convention en droit et dans la pratique [...]» et a noté «[...] avec un profond regret que, dans son rapport, le gouvernement se limite une fois de plus à réitérer les informations qu'il avait déjà fournies et qu'il considère que la commission comprend mal et interprète mal la situation sur le terrain».

Dans le rapport du Directeur général sur les derniers faits nouveaux, le gouvernement aurait indiqué, dans sa communication du 9 avril, qu'il était prêt à coopérer avec le Bureau à la mise en œuvre des conventions nos 87 et 98, sous réserve qu'il soit tenu compte des réalités actuelles et des intérêts nationaux, au premier rang desquels figurent le développement socio-économique stable et l'harmonie sociale, entre autres.

Si seulement le gouvernement acceptait les conseils de l'OIT et respectait ses obligations au titre des conventions, ces objectifs, notamment le développement socio-économique stable et l'harmonie sociale, qui synthétisent déjà certains des principes fondamentaux de la justice sociale de l'OIT, seraient atteints. Mais non, le gouvernement continue de rejeter toutes les orientations, conclusions et recommandations de l'OIT et de son système de contrôle.

Au contraire, comme l'indique la récente communication du BKDP, il est dangereux d'être un syndicat véritable et indépendant, un militant syndical ou même un membre au Bélarus. Les syndicats indépendants ne peuvent pas exercer leurs activités syndicales légitimes; la criminalisation et l'emprisonnement des syndicalistes sont à l'ordre du jour; la sécurité nationale sert de prétexte pour interdire ou contrôler les syndicats.

Le 4 mars 2024, une nouvelle procédure pénale a été engagée contre de M. Leanid Soudalenko, avocat spécialisé dans le droit du travail et militant du syndicat REP, au titre de l'article 361-4 du Code pénal. Il a été contraint de fuir le pays.

Le 5 avril de cette année, M^{me} Volha Brytsikava, dirigeante du Syndicat indépendant du Bélarus (BNP), accusée d'«incitation à la haine ou à la discorde raciale, nationale, religieuse ou sociale» au titre de l'article 130(1) du Code pénal, a été condamnée à une peine d'emprisonnement de trois ans, après un procès à huis clos. En outre, une nouvelle procédure pénale a été engagée à son encontre au titre de l'article 361(1) du Code pénal, qui prévoit une peine maximale d'emprisonnement de six ans et une amende.

Il convient de mentionner le cas de M^{me} Palina Sharenda-Panasiuk, membre du Syndicat des travailleurs de l'industrie radio-électronique. Depuis janvier 2024, il n'y a plus aucun contact avec elle. M^{me} Sharenda-Panasiuk devait être libérée le 21 mai de cette année, mais elle a été transférée dans un centre de détention et une nouvelle (troisième) procédure pénale a été engagée à son encontre. Elle a été inculpée pour la deuxième fois au titre de l'article 411(2) du Code pénal pour des infractions liées à la «désobéissance malveillante aux exigences de l'administration de l'établissement pénitentiaire» (sa peine avait déjà été prolongée d'un an au titre de la même disposition du Code).

Le gouvernement a également recours au harcèlement judiciaire et à la diffamation publique pour intimider, diffamer et discréditer les syndicats. Il a recouru aux tribunaux pour qualifier le BKDP et Solidarnast – organisation formée en exil en 2022 suite à la dissolution forcée du BKDP – d'organisations extrémistes et terroristes. Solidarnast est une organisation interdite au Bélarus. En vertu de l'article 19.11 du Code des infractions administratives, les personnes qui distribuent, produisent, stockent ou transportent du matériel ou interagissent avec des organisations telles que le BKDP ou Solidarnast, y compris en s'abonnant à ses réseaux sociaux, sont passibles d'une peine maximale de détention administrative pouvant aller jusqu'à trente jours.

Selon le BKDP, au 7 mai 2024, plus de 50 syndicalistes faisaient l'objet de poursuites pénales et 39 syndicalistes sont actuellement en prison; 21 syndicalistes qui ont été libérés sont toujours sous le coup d'accusations pénales et sont soumis à des restrictions supplémentaires, notamment l'interdiction de quitter la ville ou le pays sans autorisation de la police, l'obligation de se présenter chaque semaine à un poste de police et l'interdiction d'exercer certaines activités professionnelles. Et même une fois qu'ils ont purgé leurs peines de prison, les restrictions à la liberté demeurent. Les personnes libérées sont inscrites sur une liste de personnes faisant l'objet d'un contrôle officiel permanent, notamment de leurs comptes bancaires et de leurs activités professionnelles. Une fois inscrites sur cette liste, il n'y a pas de procédure de retrait, de sorte que ces exigences sont la plupart du temps permanentes. Il s'agit d'une mesure administrative, imposée sans intervention judiciaire.

De même, en janvier de cette année, M. Yeudakimchyk, le dirigeant du Syndicat libre des travailleurs de la métallurgie (SPM), est mort des suites d'une longue maladie, les persécutions qu'il a subies pour ses activités syndicales, ainsi que les nombreuses arrestations dont il a fait l'objet, ayant eu des effets extrêmement néfastes sur sa santé.

Les dirigeants syndicaux détenus font savoir que leurs conditions de détention s'apparentent à de la torture. Ils n'ont pas accès à des produits d'hygiène, ni à des vêtements de rechange. Ils ne sont pas autorisés à prendre une douche ni à respirer de l'air frais. Les cellules des prisons sont surpeuplées. Les prisonniers sont contraints de dormir à même le sol, sur des bancs et même sur des tables. Les lumières sont allumées en permanence. Il n'y a pas d'eau chaude.

Nous restons profondément préoccupés par le cas de M. Yarashuk, président du BKDP et membre du Conseil d'administration de l'OIT. La santé de M. Yarashuk est pour nous source de préoccupation majeure, car il est soumis à un régime carcéral particulièrement restrictif,

avec peu d'occasions de faire de l'exercice, et seuls une visite et un colis par an lui sont autorisés.

Dans son rapport au Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, la Rapporteuse spéciale sur la situation des droits de l'homme au Bélarus indique que les syndicats «jaunes» sont des maillons de la chaîne de contrôle de l'État et fait observer que la Fédération des syndicats du Bélarus (FSB) ne représente pas véritablement les intérêts des travailleurs et n'est pas indépendante de l'État. Les travailleurs qui n'adhèrent pas au FSB sont également pénalisés, car les conventions collectives, qui prévoient des garanties de base, ne s'appliquent qu'aux membres des syndicats proches du gouvernement et contrôlés par les autorités.

Dans le contexte de cette Conférence, la Confédération syndicale internationale (CSI) a présenté une protestation contestant les pouvoirs de la délégation du FSB, en apportant la preuve que les membres de cette délégation, censés représenter les travailleurs, sont des agents de l'État et non des travailleurs ou de véritables représentants des travailleurs indépendants. La seule véritable organisation indépendante des travailleurs, le BKDP, a été dissoute et interdite. Le FSB ne doit plus être autorisé à participer aux activités de l'OIT, y compris aux futures conférences.

Ainsi, Monsieur le président, telle est malheureusement la situation du Bélarus en ce qui concerne le respect de ses obligations au titre de la commission d'enquête sur les conventions n^{os} 87 et 98, ainsi que des recommandations ultérieures des organes de contrôle et des mesures recommandées par le Conseil d'administration. À l'évidence, il n'y a eu aucun progrès, absolument aucun progrès.

Nous prions instamment le gouvernement d'accepter d'entamer un dialogue constructif.

Interprétation du russe: Membre employeur, Bélarus – Je m'exprime au nom de la Confédération des employeurs et des industriels de la République du Bélarus. Hélas, il y a un an, lors de la session précédente de la Conférence de l'OIT, nous avons assisté à l'adoption de la résolution contre le Bélarus, qui a semé la confusion parmi les employeurs de notre pays. De nombreuses personnes conviendront avec moi que de telles mesures restrictives, qui affectent les droits des employeurs et des travailleurs, vont inévitablement saper des entreprises et l'activité commerciale, ainsi que le développement du dialogue social et du partenariat. Elles vont compliquer aussi la mise en œuvre des conventions collectives et la protection des droits sociaux. Elles pourraient également entraîner une baisse des salaires et accroître les tensions sociales. La résolution, qui est censée promouvoir le travail décent et les niveaux de salaire va, en fait, conduire à une détérioration de ces deux éléments.

Je voudrais rappeler que la coopération entre la République du Bélarus et ses employeurs, les employeurs dans cette enceinte et l'OIT a toujours été productive. Nous avons coopéré avec les directeurs généraux de l'OIT, et avec M. Kari Tapiola qui s'était rendu dans notre pays. Au cours de la mission de contact direct, l'OIT a évalué positivement le travail accompli par le Bélarus pour mettre en œuvre les recommandations de l'OIT, et a noté que des progrès avaient été réalisés. Ces évaluations positives ont été reprises ailleurs au sein de l'OIT. Cependant, notre monde enchevêtré, confus, change et nous, nous sommes ici aujourd'hui pour discuter à nouveau avec vous de la «question du Bélarus» au sein de l'OIT. Nous pensons que cette question affaiblit l'autorité de l'OIT. Nous ne pouvons pas accepter que l'Organisation devienne une tribune pour des déclarations qui portent sur des questions qui, peut-être, ont trait aux droits de l'homme, et certainement à la politique, mais qui ne relèvent nullement de la compétence d'une institution spécialisée du système des Nations Unies telle que l'OIT.

Lors de la prétendue «table ronde», qui s'est tenue il y a une semaine, avant l'ouverture officielle de la session de la Conférence, nous avons été les témoins d'une tentative destinée à préparer le terrain pour que cette commission mette en œuvre le soi-disant plan d'action, en vue de l'application de la résolution qui a été adoptée l'année dernière. Nous avons écouté les critiques. Nous souhaitons renouer un dialogue positif et productif qui servira les intérêts de notre pays et se fondera sur les principes fondamentaux de l'OIT.

Nous aimerions poursuivre nos contacts et nos réunions afin de partager notre expérience avec l'OIT et ses États Membres. C'est le bon moment pour le faire. Ce dont nous avons besoin, c'est de discussions et d'assistance sur des questions telles que la négociation collective à propos d'accords au niveau local et d'accords généraux et tarifaires, au sujet desquels nous allons bientôt entamer des négociations pour une période de deux ans. Tout soutien et toute assistance de la part de l'OIT seraient les bienvenus.

L'OIT devrait être à l'avant-garde pour encourager les réformes sociales et du travail dans tous les pays, et nous accepterions bien volontiers des suggestions ou des recommandations de l'Organisation. Nous estimons que toute entrave aux activités économiques nuira au commerce et aux contacts commerciaux, et que cela ne va certainement pas non plus contribuer à résoudre les problèmes ou les divergences politiques. La position des associations d'entreprises progressistes du Bélarus, c'est de stimuler l'activité économique, de créer plus d'emplois, d'améliorer le bien-être de nos travailleurs et de traiter toutes les autres questions fondamentales qui sont si importantes pour l'OIT. Nous serons heureux de mener un dialogue entrepreneurial et professionnel avec les commissions présentes ici à la Conférence, et avec le groupe des employeurs au sein de l'Organisation. Nous voyons la situation et réfléchissons à ces questions de la même manière. Nous vous demandons instamment de ne pas soutenir le projet de décision sur le Bélarus parce qu'il a pour but, en fin de compte, d'aggraver considérablement la situation des employeurs et des travailleurs dans notre pays. Nous voulons avoir des relations positives dans notre action avec l'OIT, entre nos travailleurs et nos employeurs, et entre le Bélarus et l'OIT.

Membre travailleur, Bélarus – Je m'exprime au nom de 15 syndicats sectoriels qui constituent la Fédération des syndicats du Bélarus (FPB) et qui regroupent près de 4 millions de personnes. À leur demande, je suis venu aujourd'hui pour vous dire ce qu'il en est réellement au Bélarus et pour protéger la bonne réputation de ces syndicats. Notre fédération compte actuellement 4 millions de travailleurs issus de tous les secteurs de notre économie et ce sont eux que je représente ici.

Dans l'état actuel des choses, le FBP regroupe 24 000 organisations syndicales de base qui représentent les travailleurs de notre pays. Ces syndicats de base ont déjà conclu quelque 18 000 conventions collectives. C'est à l'initiative de ces syndicats que ces activités normatives à l'échelle locale portent notamment sur des normes qui assurent aux travailleurs diverses garanties et prestations, lesquelles vont au-delà de ce que prévoit le Code du travail: entre autres, congés supplémentaires; paiements et autres prestations; garanties en vue de l'extension de contrats de travail; mesures spécifiques pour aider les groupes vulnérables – jeunes et personnes âgées. Les employeurs sont tenus d'appliquer ces normes, et mettent effectivement en pratique toutes les dispositions des conventions collectives.

Voici quelques chiffres. Rien que l'année dernière, à la demande des syndicats, les employeurs ont remédié à quelque 48 000 infractions à la législation du travail, et à plus de 50 000 infractions aux normes de santé et de sécurité au travail. À la demande des travailleurs, les employeurs ont versé des prestations supplémentaires aux travailleurs pour un montant équivalent à environ 1 million de dollars. Cette liste est loin d'être exhaustive.

Tout cela montre qu'en droit et dans la pratique, au Bélarus, toutes les possibilités existent pour mener une action indépendante et productive et défendre ainsi les intérêts des travailleurs. Néanmoins, force est de constater que, lors de la 111^e session de la Conférence internationale du Travail, une résolution au titre de l'article 33 a été adoptée au sujet du Bélarus.

Nous déplorons vivement que l'OIT n'ait pas pris en compte les documents qui attestent de la situation dans notre pays, et qu'elle continue à soutenir des arguments qui cherchent simplement à nuire et à porter préjudice aux travailleurs du Bélarus. Une lettre ouverte a été signée par les travailleurs du Bélarus et adressée à l'OIT, dans laquelle ces travailleurs appellent à mettre un terme aux pressions exercées sur le pays, tant à l'encontre des employeurs que des travailleurs du Bélarus. Plus d'un millier de documents vidéo ont été adressés, dans lesquelles des personnes parlent de la situation dans le pays en toute honnêteté et donnent une image claire de la situation dans notre pays. Malheureusement, à ce jour, nous n'avons reçu aucune réponse de l'OIT; nous constatons que l'OIT continue d'écouter ceux qui cherchent en fait à nuire au peuple de notre pays, aux travailleurs de notre pays, à leurs familles et à leurs enfants. Aujourd'hui, pour la quatrième année, nous constatons que l'OIT danse au rythme qu'impose ceux qui appliquent des sanctions illégales à notre pays. Ce sont les représentants de ces pays qui ont entraîné l'OIT dans cette situation, et ils œuvrent à l'encontre des intérêts des travailleurs du Bélarus. Nous voyons à quel point leur action est sophistiquée. Ils dissimulent délibérément des informations qui montrent que de nombreux pays ne soutiennent pas leur action. Nous voyons le genre d'efforts que déploient ceux qui affirment que nous ne pouvons pas parler au nom des syndicats du Bélarus. Ces personnes essaient de nous empêcher de parler haut et fort pour défendre nos intérêts légitimes. Soyons honnêtes, aujourd'hui des représentants de pays occidentaux, en substance, donnent le choix suivant aux pays en développement: soit vous êtes d'accord avec nous, soit vous serez la prochaine cible d'attaques et de harcèlement. Les syndicats qui ne sont pas d'accord avec cela sont en quelque sorte les mauvais syndicats. Est-ce cela, la démocratie? Les décisions et la position adoptées par l'OIT en ce qui concerne le Bélarus vont totalement à l'encontre des principes qui inspirent l'action de cette organisation. Les sanctions et les restrictions nuisent à tous les travailleurs. Elles détruisent aussi la stabilité économique. Elles créent des conditions injustes et l'inégalité. Elles portent atteinte aux droits des travailleurs, comme le montre l'expérience de nombreux pays qui ont subi des sanctions et des restrictions illégales. J'appelle chacun ici à être juste et équitable et à agir conformément aux dispositions de la Constitution de l'OIT. L'OIT devrait protéger les intérêts des travailleurs de tous les pays. Elle n'a pas le droit d'agir en fonction des instructions politiques d'un groupe particulier de pays. Sa tâche est de préserver et de défendre les droits au travail, et de préserver aussi les droits des travailleurs. À la suite de l'adoption de la résolution au titre de l'article 33 sur le Bélarus, notre situation a été examinée à deux reprises au sein du Conseil d'administration. On a entendu beaucoup de choses et de nombreux éléments ont été soulevés, mais une chose était très claire: la FPB est disposée à coopérer avec l'OIT selon les principes du respect mutuel, et en prenant en compte clairement les intérêts nationaux de la République du Bélarus. J'invite la commission à faire le premier pas pour que cela se traduise dans les faits, et à inclure dans ses conclusions une recommandation à cet effet qui sera soumise au Conseil d'administration. J'appelle chacun ici à soutenir la République du Bélarus aujourd'hui.

Membre gouvernemental, Belgique – J'ai l'honneur de m'adresser à vous au nom de l'**Union européenne (UE)** et de ses **États membres**. Les pays candidats que sont l'**Albanie**, la **Macédoine du Nord**, le **Monténégro**, la **République de Moldova** et l'**Ukraine**, ainsi que l'**Islande** et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange et membres de l'Espace économique européen s'alignent sur cette déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés au respect, à la protection et à la concrétisation des droits de l'homme, y compris les droits au travail. Nous prônons la ratification universelle et l'application effective des conventions fondamentales de l'OIT, et soutenons l'Organisation dans l'élaboration et la promotion des normes internationales du travail et dans le contrôle de leur application.

Nous déplorons vivement le manquement persistant du Bélarus à honorer les obligations découlant des conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT. Une année a passé depuis l'adoption par la Conférence de la résolution sur l'article 33. Or rien n'a été fait par les autorités pour réamorcer le processus de mise en application des recommandations de la commission d'enquête de 2004. Nous appelons à nouveau le Bélarus à prendre toutes les mesures nécessaires pour remplir les obligations auxquelles il a souscrit en devenant Membre de l'OIT et en ratifiant de sa propre initiative la plupart de ses conventions fondamentales.

Depuis les élections présidentielles de 2020, suivies récemment par des élections législatives et locales, dont aucune n'était libre ni équitable, nous constatons une dégradation constante et marquée de la situation des droits de l'homme, accompagnée de graves violations des droits au travail, en particulier de la liberté syndicale et du droit de négocier collectivement. La situation s'est encore aggravée avec l'implication du Bélarus dans la guerre d'agression de la Russie contre l'Ukraine. Nous condamnons vigoureusement la poursuite des campagnes de persécution et d'intimidation dirigées contre les syndicalistes indépendants, les organisations de la société civile, les forces d'opposition démocratiques et tous les autres segments de la société bélarussienne. Nous demeurons vivement préoccupés par les arrestations et détentions arbitraires de syndicalistes et de dirigeants syndicaux pour avoir organisé ou participé à des rassemblements pacifiques ou pour l'exercice d'autres libertés civiles découlant de leurs activités syndicales légitimes.

Compte tenu de la gravité de la situation, l'UE a imposé à sept reprises des sanctions depuis 2020, entre autres en réaction au niveau sans précédent de répression et aussi de violations des droits au travail.

Nous remercions le Bureau qui a organisé la table ronde de haut niveau pour discuter de la liberté syndicale au Bélarus, dans la ligne du Plan d'action adopté par le Conseil d'administration. Cette réunion a jeté un peu plus de lumière sur le recours disproportionné et illégitime à la violence, aux amendes, aux détentions et aux arrestations et sur le refus d'un procès équitable aux syndicalistes et aux défenseurs des droits de l'homme. Nous préconisons de poursuivre des efforts coordonnés afin d'obtenir des progrès dans l'application intégrale de la résolution de la Conférence.

Nous exhortons le Bélarus à accueillir d'urgence une mission tripartite du BIT afin de rassembler des informations sur la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête et de celles des organes de contrôle de l'OIT qui ont suivi. Cette mission doit être en mesure de rencontrer des activistes et responsables syndicaux indépendants emprisonnés ou détenus. Nous invitons aussi le Bélarus à coopérer à la désignation d'un représentant spécial du BIT.

L'UE déplore la dissolution de syndicats indépendants, laquelle ébranle la légitimité des institutions de dialogue social. Nous réitérons notre appel aux autorités pour qu'elles renoncent à leur politique de destruction du mouvement syndical indépendant. Nous regrettons que la Cour suprême ait rejeté les recours déposés par des organisations syndicales libres contre leur liquidation, ainsi que le manque d'impartialité et d'indépendance du système judiciaire.

Nous déplorons que des prisonniers politiques restent incarcérés dans des conditions épouvantables et nous exprimons nos vives préoccupations devant l'annonce de nombreux décès en détention. Nous invitons instamment les autorités à respecter, protéger et faire s'épanouir les droits humains et réclamons la libération immédiate et sans conditions de tous les prisonniers politiques, y compris des syndicalistes, ainsi que leur réhabilitation dans les faits. Nous regrettons que, même après leur remise en liberté, des syndicalistes figurent toujours sur des listes noires et restent la cible d'accusations et de persécutions.

Nous sommes préoccupés en particulier par les conditions de détention de plusieurs prisonniers politiques, dont M. Yarashuk, membre du Conseil d'administration, M. Berasneu, un dirigeant syndical indépendant, et une activiste syndicale, M^{me} Palina Sharenda-Panasiuk. Nous appelons les autorités biélorussiennes responsables à faire respecter les principes humanitaires, à dispenser les soins médicaux nécessaires en temps utile et à s'abstenir de toute action qui aggraverait encore la situation.

Nous appuyons avec vigueur l'appel réitéré que lance la commission d'experts aux autorités du Bélarus pour qu'elles modifient plusieurs dispositions légales qui restreignent l'exercice des droits civils et syndicaux ou en font des délits pénaux.

Nous réaffirmons notre vif soutien à l'application de l'article 33 de la Constitution de l'OIT et prendrons les mesures qui s'imposent à la suite de la résolution de la Conférence de 2023.

L'UE et ses États membres sont déterminés à collaborer avec l'OIT et ses mandants pour obtenir des autorités du Bélarus qu'elles se conforment aux recommandations de la commission d'enquête.

Membre gouvernemental, Suède – J'ai l'honneur de prendre la parole au nom du **Danemark**, de l'**Estonie**, de la **Finlande**, de l'**Islande**, de la **Lettonie**, de la **Lituanie**, de la **Norvège**, de la **Pologne** et de la **Suède**. Nous souscrivons à la déclaration qui a été faite au nom de l'UE et de ses États membres.

Nos pays réitèrent leur ferme soutien à l'OIT dans le rôle indispensable qu'elle joue pour développer, promouvoir et contrôler l'application des normes internationales du travail ratifiées.

Nous regrettons vivement le refus persistant des autorités du Bélarus à observer les conventions fondamentales de l'OIT, dont les conventions n^{os} 87 et 98, qu'elles ont spontanément ratifiées.

Nous notons avec un profond regret que depuis l'adoption, l'an dernier, de la résolution portant sur l'application de l'article 33 de la Constitution de l'OIT, et en dépit de manœuvres d'approche répétées des organes de contrôle de l'OIT, la situation des droits de l'homme, y compris des droits au travail, n'a cessé de se détériorer au Bélarus.

Nous restons extrêmement préoccupés à propos des 1 400 prisonniers politiques maintenus en détention par les autorités biélorussiennes pour avoir participé à des rassemblements pacifiques ou pour avoir exercé leurs droits de l'homme. Beaucoup sont des activistes et des dirigeants syndicaux.

Les autorités étendent leur emprise sur diverses catégories de groupes professionnels. Dans le privé, elles obligent les propriétaires et directeurs d'entreprises à contrôler leurs salariés pour ce qui est de leur loyauté au régime. Dans le secteur public, le personnel a reçu un manuel du KGB sur la manière de se comporter pour éviter de se rendre responsable d'extrémisme.

Nos pays sont également inquiets de la décision des autorités biélorusses de ne pas renouveler les passeports de leurs ressortissants à l'étranger, comme la Confédération syndicale internationale (CSI) l'a également signalé. Cette pratique est censée les forcer à rentrer au Bélarus, au risque de subir des persécutions, en violation de leurs droits humains.

Comme la commission d'experts a pu le constater, les autorités biélorusses se contentent de répéter les informations qu'elles avaient fournies précédemment et soutiennent que la commission d'experts comprend mal la situation sur le terrain et en donne une interprétation erronée. Elles s'imaginent que nous allons croire que les droits au travail sont respectés dans leur pays, que les prisonniers purgent des peines méritées et que les gens jouissent pleinement de la liberté syndicale et du droit de s'organiser. Par conséquent, elles refusent de recevoir une mission tripartite du BIT, ne fournissent pas les copies des décisions de justice demandées par la commission d'experts et continuent à dissoudre les organisations syndicales indépendantes.

Nous réaffirmons notre ferme soutien à l'application de l'article 33 de la Constitution de l'OIT et préconisons un suivi effectif de la résolution de la Conférence de 2023.

Nous réclamons une totale transparence de procédures d'exécution des lois qui présentent une coloration politique. Tous les syndicalistes et dirigeants syndicaux qui ont été arrêtés simplement pour avoir exercé leurs droits humains doivent être immédiatement remis en liberté. Nous attendons aussi des autorités biélorusses qu'elles autorisent les visites aux activistes et dirigeants syndicaux indépendants emprisonnés ou détenus.

Nous appelons le Bélarus à cesser sur-le-champ et inconditionnellement son aide à la guerre d'agression de la Russie contre l'Ukraine avec ses graves répercussions sur les existences et les moyens de subsistance des Ukrainiens, parmi lesquels des travailleurs, des employeurs et leurs familles.

Nous remercions le Bureau pour sa démarche coordonnée avec les organisations internationales concernées et les titulaires de mandat au titre d'une procédure spéciale du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, en particulier pour avoir organisé la table ronde de haut niveau qui a permis de discuter de la gravité de la situation des droits syndicaux au Bélarus. Nous saluons aussi les efforts suivis du Directeur général pour pouvoir accéder aux syndicalistes détenus et s'assurer des conditions de leur arrestation, leur détention et de leur bien-être.

Pour conclure, nous exprimons notre gratitude aux mandants de l'OIT et aux institutions internationales pour avoir pris des mesures conformes à la résolution de la Conférence de 2023. Nous exhortons aussi ceux qui ne l'ont encore fait à prendre des mesures appropriées qui répondent à la résolution, comme ils en ont été priés. Nous continuons à préconiser la tenue d'une séance spéciale de cette commission afin de discuter de l'application par le Bélarus des conventions nos 87 et 98 et de la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête, tant qu'il ne sera pas prouvé que ce Membre a rempli ses obligations.

Membre gouvernemental, Canada – Je m'exprime au nom des gouvernements de l'Australie, du Japon, du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord et du Canada. Nous remercions la commission d'experts pour ses dernières observations en date sur la situation au Bélarus, et nous prenons note des informations communiquées par écrit par les autorités du Bélarus à la commission le 17 mai 2024; des informations qui portent sur sa mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête. Nous remercions aussi le Directeur général pour son rapport à la commission sur l'évolution récente de la situation,

et le Bureau pour avoir organisé la table ronde de haut niveau du 28 mai 2024 pour discuter de la liberté syndicale au Bélarus en présence de trois rapporteurs spéciaux des Nations Unies.

L'OIT suit attentivement le cas du Bélarus depuis de nombreuses années et nous sommes persuadés que la résolution que la Conférence a adoptée en 2023 au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT a été une étape cruciale visant à ouvrir la voie à la justice sociale au Bélarus, étant donné le mépris qu'affichent depuis longtemps les autorités du Bélarus pour les principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, sa Constitution et son mécanisme de contrôle.

Les violations incessantes et à grande échelle des droits humains et des droits au travail perpétrées contre des travailleurs et des syndicalistes pour avoir exercé leurs droits fondamentaux au travail sont incontestables et bien connues. Nous restons vivement préoccupés par les informations, émanant constamment du BKDP et des rapporteurs spéciaux de l'ONU entre autres, à propos de répressions et d'actions judiciaires massives contre des travailleurs qui ont exercé leurs droits fondamentaux au travail, et d'activistes et dirigeants syndicaux soumis à des traitements cruels et inhumains dans les prisons bélarussiennes.

Nous sommes tout autant préoccupés par les nouvelles faisant état d'une pratique largement répandue d'inscription de force dans des syndicats à la solde du gouvernement qui ne sont pas indépendants.

Malgré les preuves écrasantes du contraire, les autorités bélarussiennes continuent de nier systématiquement toute violation des conventions n^{os} 87 et 98 et maintiennent que les recommandations de la commission d'enquête de 2004 ont été mises en œuvre. Nous déplorons le fait que les autorités bélarussiennes continuent de refuser d'accueillir une mission tripartite du BIT pour observer et évaluer les mesures prises aux fins d'application des conventions n^{os} 87 et 98 et d'autoriser des visites à des syndicalistes détenus et emprisonnés afin d'évaluer leur état de santé et leur bien-être, malgré les recommandations répétées des organes de contrôle de l'OIT et les demandes du Directeur général. Il est impératif que les autorités du Bélarus coopèrent réellement avec l'OIT afin d'appliquer les recommandations de la commission d'enquête et des organes de contrôle de l'OIT. Pour cela, nous exhortons les autorités bélarussiennes à prendre sans autre délai les mesures qui suivent.

Premièrement, remettre en liberté les syndicalistes qui sont encore détenus pour avoir participé à des réunions pacifiques ou pour avoir exercé leur droit fondamental à la liberté syndicale, dont le membre du Conseil d'administration du BIT Aliaksandr Yarashuk, et abandonner tous les chefs d'accusation retenus contre eux.

Deuxièmement, accepter de toute urgence une mission tripartite du BIT aux fins d'une évaluation indépendante de l'état d'avancement de la mise en application des recommandations de la commission d'enquête et des recommandations ultérieures des organes de contrôle de l'OIT, avec notamment une visite aux activistes et dirigeants syndicaux indépendants emprisonnés ou détenus.

Troisièmement, échanger avec le BIT en vue de la nomination d'un représentant spécial du Directeur général afin de superviser toutes les actions menées au Bélarus s'agissant de l'application des recommandations de la commission d'enquête et des organes de contrôle du BIT.

Enfin, nous invitons tous les mandants de l'OIT à continuer à prendre toutes les mesures possibles pour, conformément à la résolution de la Conférence de 2023, mettre le Bélarus en conformité avec ses obligations résultant de la Constitution et des conventions n^{os} 87 et 98.

Membre gouvernemental, Cuba – Nous remercions le gouvernement du Bélarus pour les informations actualisées qu'il a présentées ce matin. Il est important de souligner la volonté de dialogue respectueux et de coopération avec les partenaires sociaux et l'OIT qui anime les autorités du pays, ce qu'a mis en avant le gouvernement dans plusieurs communications, y compris dans son intervention de ce matin.

Les allégations relatives à l'absence totale d'avancées s'agissant de l'application des recommandations de la commission d'enquête par le Bélarus, ou l'absence de progrès, comme cela a été dit, sont entièrement infondées et ne correspondent pas à la réalité. Le Bureau lui-même a fourni des informations sur les mesures adoptées par le gouvernement du Bélarus au sujet de plusieurs recommandations et sur les avancées obtenues grâce à ces mesures, bien entendu dans le cadre de l'ordre juridique interne.

Fait indéniable que tout le monde peut constater, la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête par le Bélarus progresse constamment: même les organes de contrôle de la commission l'ont noté.

Le gouvernement du Bélarus a montré qu'il était prêt à travailler avec le Bureau sur les questions relatives à l'application des conventions ratifiées. Il a même invité des experts du BIT à participer à des processus internes. Toutefois, les motivations politiques continuent de porter préjudice. Ce matin, nous avons de nouveau entendu des allégations politiques totalement étrangères au monde du travail.

Nous réaffirmons que le fait que les réponses des gouvernements aux mécanismes de contrôle de l'OIT ne soient ni dûment analysées, ni analysées de la même manière que le sont les allégations des partenaires sociaux, est problématique. Il semblerait que, souvent, la frontière entre les questions syndicales et les questions de nature politique n'a aucune importance aux yeux des organes de contrôle. S'agissant du Bélarus, l'approche qui devrait primer est celle de la coopération et du travail concerté, convenu d'un commun accord, et non celle de la sanction et de la contrainte.

Nous réaffirmons également qu'il est indispensable de respecter pleinement la souveraineté et l'autodétermination des États Membres, quels que soient l'instance ou le contexte. En effet, cela est indispensable pour qu'un gouvernement puisse honorer les engagements pris. Lors de l'analyse d'un cas, nous devons tous privilégier la voie des négociations, du dialogue respectueux, de l'assistance, de la recherche du consensus et de la coopération, et non encourager la confrontation.

Je conclus en réaffirmant l'importance de l'attachement au dialogue tripartite, à la recherche du consensus et au consentement du pays concerné. Ce sont là des éléments indispensables à toute avancée.

Membre travailleur, Chine – Les syndicats chinois ont constaté que le Bélarus avait réalisé des progrès stables dans les domaines concernés. La Fédération des syndicats du Bélarus est un organisme légitime qui représente 4 millions de travailleurs provenant de tous les secteurs du pays et, comme les délégués des travailleurs du Bélarus viennent de le mentionner, il compte plus de 24 000 organisations de premier degré et a conclu plus de 18 000 conventions collectives, dont le contenu a été mis en pratique, ce qui est très important.

Toutes ces conventions collectives garantissent aux travailleurs un salaire décent, des conditions de travail sûres et des relations professionnelles stables. En outre, les syndicats du Bélarus ont la possibilité de participer à l'élaboration de la législation relative aux droits des travailleurs et ont une influence sur les politiques de l'emploi du pays. Nous estimons que l'application de l'article 33 de la Constitution de l'OIT au Bélarus pourrait avoir un impact

négalif sur l'économie du pays et donc aggraver la situation des travailleurs et de leurs familles. C'est pourquoi nous devons prendre pleinement en considération cette question à ce stade. J'invite la commission à adopter une vision globale de la question du Bélarus. Je tiens à le souligner, une vision globale de la question.

Membre gouvernemental, Algérie – Nous avons écouté avec une grande attention la déclaration du gouvernement du Bélarus indiquant qu'il a bien tenu compte des recommandations figurant dans le rapport de la commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT.

L'Algérie se félicite de la bonne volonté et de l'engagement constants du gouvernement du Bélarus pour s'acquitter de ses obligations internationales. Nous saluons aussi les mesures positives et significatives que le gouvernement du Bélarus a prises, notamment en tenant compte des recommandations de la commission d'enquête. Nous avons pris note des efforts déployés par le gouvernement; les recommandations ont déjà été largement mises en œuvre par le gouvernement du Bélarus et des progrès ont été accomplis pour d'autres.

L'Algérie estime que les arguments présentés par le gouvernement sont tout à fait louables et le gouvernement du Bélarus est encouragé à poursuivre ses efforts et collaborer avec le Bureau en vue de mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête. Nous avons le sentiment que la situation est positive, notamment avec les facilitations décidées pour l'enregistrement des organisations syndicales, les mesures prévues nécessaires à la protection des droits syndicaux et la lutte contre toute forme de discrimination antisyndicale.

Membre gouvernemental, Azerbaïdjan – Nous avons pris bonne note des informations présentées par le gouvernement du Bélarus et saluons ses efforts pour élaborer des normes dans le domaine des relations sociales et professionnelles. Nous nous félicitons de la volonté des autorités du pays de poursuivre une coopération constructive avec l'OIT. Par ailleurs, nous encourageons l'OIT et la commission à éviter toute politisation dans leur travail avec le Bélarus, ce qui pourrait créer un précédent dangereux et une tendance négative au sein de l'Organisation.

Membre gouvernemental, République démocratique populaire lao – Tout d'abord, la République démocratique populaire lao prend note du rapport de la Commission des affaires générales et remercie sincèrement le Bélarus pour les mises à jour complètes sur sa coopération et son travail en cours, en rapport avec l'OIT.

Ma délégation félicite le Bélarus pour les efforts qu'il continue de déployer afin de s'acquitter des obligations qui lui incombent en vertu des conventions et mécanismes liés à l'OIT, notamment la mise en œuvre des décisions et recommandations adoptées lors des précédentes sessions du Conseil d'administration et conférences; la garantie par le gouvernement du droit au travail de ses citoyens, en particulier des groupes les plus vulnérables et marginalisés; le bon déroulement des réunions des principaux organes tripartites de partenariat social du pays; et les campagnes de sensibilisation aux travaux et initiatives de l'OIT menées dans l'ensemble du pays.

La République démocratique populaire lao réaffirme que les mesures coercitives unilatérales et les sanctions à l'encontre des États Membres de l'OIT ne sont pas saines et ne constituent pas une solution efficace. Nous insistons sur le fait que les travaux de l'OIT et ses mécanismes devraient être menés dans le cadre d'un dialogue et d'une coopération de bonne foi, avec le consentement du pays d'accueil, et que cela peut se faire en proposant un renforcement des capacités et une assistance technique en fonction des besoins et des priorités spécifiques du pays concerné.

Membre travailleur, Érythrée – Les conventions n° 87 et n° 98 sont des conventions fondamentales que les États Membres doivent mettre en œuvre dans toute la mesure du possible. La procédure engagée contre la République du Bélarus lors de la 111^e session de la Conférence vise à mettre en évidence l'incapacité du gouvernement du Bélarus à respecter ces conventions. En outre, sur la base de la recommandation du Conseil d'administration de l'OIT, la 111^e session a adopté une résolution au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT au sujet de la République du Bélarus et a suggéré aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs de réévaluer toute relation avec ce pays. La Confédération nationale des travailleurs d'Érythrée (NCEW) s'oppose à cette action et plaide en faveur d'un dialogue plus approfondi afin d'évaluer la violation supposée et de créer un environnement propice au dialogue social, que nous, travailleurs, considérons comme un outil efficace d'atténuation. En outre, la NCEW estime que l'action engagée contre la République du Bélarus est motivée par des considérations politiques. Lorsque le cas de la République du Bélarus a été soulevé, nous avons entamé des discussions avec le syndicat du pays et recueilli des informations importantes sur le mouvement syndical. La législation du travail en vigueur au Bélarus offre un environnement favorable, permettant à la Fédération des syndicats du Bélarus de déployer ses efforts en matière de syndicalisation et d'organisation. En conséquence, le nombre de syndicats est passé à 24 000 et 18 000 conventions collectives ont été reconnues. La Fédération des syndicats du Bélarus a atteint un taux de syndicalisation de 4 millions de membres, ce qui prouve la possibilité d'exercer le droit de s'organiser, de constituer des syndicats et de participer aux conventions collectives. Rien qu'en 2023, 1 300 nouveaux syndicats ont été créés et, au total, environ 10 000 organisations en 2015. La NCEW plaide donc en faveur d'une pratique ouverte et authentique du dialogue social afin d'améliorer la condition des travailleurs dans tous les domaines. Elle estime que les normes de l'OIT devraient servir à améliorer les conditions des travailleurs aux niveaux bilatéral et tripartite. Les progrès réalisés par la Fédération des syndicats du Bélarus au cours des dernières années indiquent des tendances positives sur la voie la justice sociale, c'est pourquoi nous appelons à une discussion honnête et à un engagement avec la République du Bélarus, ainsi qu'au soutien de ce pays.

Membre gouvernementale, Colombie – Aux termes de l'avis consultatif n° 27 de 2021 de la Cour interaméricaine des droits de l'homme, «[l]a liberté syndicale et la liberté d'association sont des droits de l'homme fondamentaux qui, avec le droit de négociation collective, le droit de réunion et le droit de grève, constituent le cœur de la protection et de la promotion du droit au travail et à des conditions de travail justes et satisfaisantes [...]».

Pendant des années, la Colombie a également connu les assauts de la violence et de la répression antisyndicale qui ont non seulement fragilisé les organisations syndicales mais aussi entraîné la mort de plus de 1 200 dirigeants syndicaux et syndicalistes, assassinés entre 2015 et 2021. Aussi bien les dirigeants syndicaux que les défenseurs des droits de l'homme du pays ont dénoncé ces faits pendant des années auprès de différents organismes internationaux.

Aujourd'hui, la Colombie est passée à un gouvernement de changement qui respecte les libertés syndicales et qui défend une réforme du travail permettant d'harmoniser notre législation avec les recommandations que les différents organes de contrôle de l'OIT lui ont adressées pendant des années en matière de liberté syndicale, de négociation collective et de droit de grève.

La Colombie a connu la cruauté de la répression antisyndicale. C'est pour cela, et du fait de l'esprit de solidarité internationale qui caractérise notre gouvernement, que nous sommes solidaires du peuple du Bélarus, de ses travailleurs, de ses travailleuses et des organisations syndicales, face à cette situation qui prévaut depuis le début de la période

examinée. Nous refusons tout acte de violence, toute détention ou tout acte répressif qui pourrait survenir et souscrivons à la Résolution concernant les mesures recommandées par le Conseil d'administration au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT au sujet du Bélarus, en juin 2023.

Notre gouvernement partage la profonde préoccupation exprimée par la commission d'experts au sujet de la liste des 47 dirigeants et militants syndicaux actuellement détenus ou dont la liberté de circulation est restreinte, liste transmise par le Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus.

Nous appelons respectueusement au dialogue social tripartite, au respect des libertés civiles et à la protection et à la garantie de la liberté syndicale en faveur de laquelle nous, mandants de l'OIT, nous sommes engagés.

Interprétation du chinois: Membre gouvernemental, Chine – Je remercie le représentant du Bélarus pour sa présentation. Nous avons lu attentivement les informations complémentaires détaillées soumises par le gouvernement du Bélarus. Au fil des ans, ce dernier a pris des mesures concrètes pour simplifier et optimiser les procédures d'enregistrement des syndicats et a également mis en place des programmes de formation avec l'OIT. Il a réactivé le comité tripartite, tenu une série de séminaires et organisé plusieurs consultations tripartites. Ces dernières années, le Bélarus a connu une réduction progressive du chômage et une augmentation constante des niveaux de revenus, lui valant une reconnaissance totale et une grande satisfaction de la commission. Nous notons que le gouvernement du Bélarus a sérieusement abordé et mis en œuvre la majorité des 12 recommandations de la commission d'enquête. Cette avancée reflète ses efforts et ses progrès, ainsi que son attitude proactive dans le cadre de sa coopération avec l'OIT, pour laquelle nous exprimons notre appréciation.

La Chine conserve la même position concernant ce cas qui relève des compétences d'une institution spécialisée des Nations Unies qui est la seule organisation internationale tripartite. L'OIT et son secrétariat ont pour mission première de servir les États Membres plutôt que de les sanctionner. Le mécanisme de contrôle permanent est de nature technique et vise à aider les États Membres à mieux remplir leurs obligations plutôt qu'à porter atteinte, par des sanctions, aux droits et aux intérêts de leurs travailleurs et de leurs employeurs.

De la Constitution de l'OIT à la Déclaration de Philadelphie, en passant par la Déclaration de 1998, la Déclaration de 2008 et la Déclaration du centenaire, tous ces documents prônent le progrès de la justice. Nous réaffirmons que l'invocation de l'article 33 de la Constitution pour imposer des sanctions au Bélarus a déjà porté et continuera de porter atteinte aux droits et intérêts réels des travailleurs et des employeurs et d'avoir un impact sérieux sur le développement économique et social du pays. Nous nous opposons fermement à l'utilisation de mesures aussi extrêmes contre cet État Membre qui remplit ses obligations. Ce mécanisme ne doit pas être influencé par des considérations politiques, et la politisation et l'instrumentalisation de ce mécanisme risquent de nuire gravement à la crédibilité de l'OIT.

Dans un pays de droit, aucun droit ne surpasse l'autorité de la loi, et les transgressions de la loi par tout individu, quel que soit son statut, doivent avoir des conséquences juridiques.

Nous demandons instamment à la commission et aux mandants de l'OIT de prendre en considération la position et les informations fournies par le gouvernement du Bélarus, de respecter sa souveraineté et de s'abstenir d'interférer dans ses affaires intérieures. Nous encourageons le Bureau à aborder ce cas de manière objective, active et constructive, et à

préserver l'essor et les intérêts réels des travailleurs et des employeurs. Ainsi, le développement économique et social du pays s'en trouvera stimulé.

Membre travailleur, Pays-Bas – Cette intervention est également faite au nom des travailleurs allemands et suisses. Le gouvernement du Bélarus a déclaré ici à plusieurs reprises qu'il n'y a pas de prisonniers politiques au Bélarus. Les syndicalistes condamnés sont considérés comme des criminels de droit commun. Mais la commission et la communauté internationale savent très bien que ce n'est pas vrai. Au moins 41 syndicalistes se trouvent en ce moment même en prison. Les conditions de détention de ces syndicalistes en tant que prisonniers politiques au Bélarus sont extrêmement dures par rapport à celles des «criminels de droit commun».

Tout d'abord, l'État les marque au moyen d'une étiquette jaune cousue sur leur uniforme de prisonnier.

Les administrations pénitentiaires créent artificiellement les conditions permettant de condamner les syndicalistes à des sanctions disciplinaires pour des infractions mineures telles qu'un bouton ouvert, un lit qui n'est correctement fait, etc. Ces sanctions prennent diverses formes: retrait des colis ou interdiction des visites, mise à l'isolement, changement de régime carcéral.

Je voudrais juste préciser ce que signifie le placement en isolement au Bélarus. Il s'agit d'une cellule minuscule, glaciale en hiver et étouffante en été, avec un taux d'humidité extrêmement élevé. Il n'y a pas de matelas ni de draps, les détenus sont privés de leurs effets personnels et de promenades et le droit de correspondance leur est dénié.

Si les mesures disciplinaires sont de types variés, leur but est le même: détruire la dignité humaine et rendre la vie de nos frères et sœurs en prison insoutenable.

Citons un exemple important. Son nom a déjà été mentionné: M. Yarashuk – président du BKDP, vice-président de la CSI, membre du Conseil d'administration de l'OIT – a en outre été victime d'un changement illégal de régime carcéral, qui est passé d'«ordinaire» à «strict», et a été transféré en prison en novembre 2023. Le changement de régime carcéral est la sanction la plus sévère.

Les conséquences sont les suivantes:

- l'achat mensuel de nourriture et de produits de première nécessité est limité à une unité de base (environ 11 euros);
- une visite par an est autorisée (d'une durée de quatre heures en présence d'un gardien de prison);
- un colis ou un paquet par an;
- une heure de promenade quotidienne.

Si j'avais le temps, je pourrais donner d'autres exemples des abus dont sont victimes d'autres syndicalistes emprisonnés:

- M. Artsiom Zharnak, président du Syndicat libre des travailleurs de la métallurgie (SPM), au sein de l'usine automobile de Minsk (MAZ);
- M. Aliaksandr Mishuk – vice-président du BNP;
- M. Aliaksandr Kapshul – avocat du travail du BNP.

Interprétation du russe: Membre gouvernemental, Fédération de Russie – Nous partageons pleinement l'analyse de la situation que vient de nous faire le représentant du gouvernement du Bélarus à propos de la séance spéciale. La position de la Russie concernant les mesures prises à l'encontre du Bélarus est bien connue. Nous l'avons exposée à plusieurs reprises et nous avons expliqué notre point de vue à la 111^e session de la Conférence et lors de nombreuses réunions du Conseil d'administration. Comme je n'ai pas beaucoup de temps, je me contenterai de souligner les points essentiels.

Si l'on examine la résolution adoptée à la 111^e session, à savoir la résolution au sujet du Bélarus au titre de l'article 33, on constate qu'elle est de nature extrêmement discriminatoire et revêt un caractère politique. En fait, en peu de temps, nous avons vu que le gouvernement du Bélarus a été en mesure de faire des progrès et de mettre à profit sa coopération de longue date, en particulier pour donner effet aux recommandations de la commission d'enquête. Les mesures prises par le gouvernement ont été maintes fois saluées par les représentants de l'OIT au fil des ans, de sorte que la plupart des recommandations de la commission d'enquête, en l'état actuel des choses, ont été adoptées. Dans ces conditions, l'adoption d'une quelconque sanction au titre de l'article 33 est dénuée de tout fondement, car le gouvernement a montré qu'il était disposé à nouer des relations constructives avec l'OIT sur les questions concernées.

Les allégations selon lesquelles le Bélarus harcèle des représentants syndicaux, porte atteinte à la liberté syndicale et à d'autres droits ne reposent que sur des informations émanant du BKDP.

Il s'agit d'une structure qui a été dissoute par une décision de la Cour suprême du Bélarus. Elle n'a pas le droit de mener des activités au Bélarus. Elle ne représente pas les travailleurs du Bélarus. Il s'agit donc aujourd'hui d'une organisation politique qui cherche en fait à porter atteinte aux intérêts de l'État du Bélarus.

Nous considérons donc que ce qui s'est passé en 2022 était une décision purement politique et visait à exercer une pression sur le gouvernement du Bélarus en raison de l'action politique menée dans le pays et des événements politiques qui s'y sont déroulés.

Nous sommes contre la politisation des activités de l'OIT. Nous nous y opposons catégoriquement et, partant, nous nous opposons au plan d'action pour donner suite à la recommandation adoptée à la 111^e Conférence, à savoir la résolution au titre de l'article 33.

En particulier, si nous examinons la séance spéciale d'aujourd'hui et la table ronde qui s'est tenue la semaine dernière, nous constatons, une fois de plus, qu'il s'agit simplement d'une tentative d'exercer une pression politique sur le Bélarus.

Nous rejetons donc catégoriquement ces mesures hostiles au Bélarus qui ont servi de prétexte à cette séance spéciale et nous demandons un vote avant toute décision prise à ce sujet.

Membre travailleuse, Japon – Un an après l'adoption par la Conférence d'une résolution sur le Bélarus, nous ne constatons malheureusement aucun progrès. Nous constatons, en revanche, que la répression continue à s'exercer sur les travailleurs, les militants et les dirigeants de syndicats indépendants. Par exemple, en août 2023, M^{me} Volha Brytsikava, dirigeante du BNP à la raffinerie de pétrole de Naftan, a été arrêtée. Elle a été condamnée, en mars 2024, à trois ans de prison lors d'une audience à huis clos et, à la suite de nouvelles poursuites pénales engagées à son encontre, elle risque six ans de prison supplémentaires.

M. Yarashuk fait désormais l'objet d'un régime d'isolement cellulaire, ce qui a considérablement aggravé sa situation et affecté sa santé. Il souffre désormais de problèmes

d'hypertension. Pendant cette période, des arrestations massives ont eu lieu sur les lieux de travail à Navapolatsk, Lida, Mozyr, Hrodna, Minsk et dans d'autres villes du Bélarus. Environ 150 personnes ont été arrêtées. En conséquence, nombre d'entre elles ont été condamnées à des amendes, emprisonnées et licenciées, sans avoir le droit de chercher un emploi dans une autre entreprise publique.

La remise en liberté ne signifie pas la fin des persécutions: les militants doivent se présenter tous les jours à la police pour être contrôlés et leurs droits de voyager et de travailler sont limités, car ils continuent d'être stigmatisés en tant qu'extrémistes. Certains d'entre eux sont menacés de nouvelles poursuites pénales. Toute activité menée au nom de syndicats indépendants est menacée de sanctions pénales. En conséquence, les activités syndicales indépendantes sont assimilées à des activités criminelles, ce qui montre que le droit au libre exercice de l'activité syndicale est totalement absent. Les syndicats existant au Bélarus ne répondent pas aux critères d'indépendance et de démocratie. Ils font partie d'un système dictatorial et ne peuvent être perçus comme des représentants des travailleurs bélarussiens.

Malgré la réticence de l'État du Bélarus à accepter les propositions constructives du Bureau international du Travail et du Conseil d'administration, nous devons continuer à rechercher les moyens de mettre pleinement en œuvre la résolution de l'OIT afin de normaliser la situation au Bélarus.

Nous réitérons notre demande d'envoyer une mission tripartite au Bélarus afin d'avoir accès aux syndicalistes emprisonnés, de faire sortir les syndicalistes de prison et de rétablir des syndicats indépendants dans le pays.

Cette grave violation des droits fondamentaux, de la liberté syndicale et du droit d'organisation et de négociation collective au titre des conventions n^{os} 87 et 98, ne concerne pas seulement le Bélarus ou l'Europe, mais aussi l'ensemble des travailleurs du monde entier. C'est pourquoi la Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO) est très préoccupée par cette question.

Nous souhaitons et demandons sincèrement au gouvernement du Bélarus de changer d'attitude et d'accepter nos demandes de sorte que les travailleurs du Bélarus jouissent des droits fondamentaux des travailleurs.

Membre travailleuse, Suède – Je m'exprime au nom des syndicats nordiques de Suède, de Finlande, de Norvège, du Danemark et d'Islande.

Lorsqu'une personne a purgé sa peine, elle a payé sa dette à la société. C'est une règle fondamentale de droit; mais pas au Bélarus, et moins encore si vous êtes un syndicaliste qui a été déjà injustement condamné.

J'ai rencontré un confrère syndicaliste du Bélarus. Il avait fui son pays. Après avoir purgé une peine de plusieurs années d'emprisonnement, dans des conditions épouvantables, il pensait que, une fois libéré, il pourrait reprendre sa vie d'avant. Mais non: il avait été rangé dans la catégorie des extrémistes, de sorte qu'il ne pouvait pas continuer d'exercer sa profession. Très peu d'autres emplois étaient disponibles pour lui, tout employeur potentiel s'exposant dans ce cas à des représailles de l'État. Il lui fallait une autorisation de la police pour quitter sa ville natale. La police se rendait chaque jour à son domicile et il était tenu de se présenter en personne une fois par semaine au poste de police local. Son compte bancaire était surveillé et les services bancaires ordinaires, tels que l'obtention d'une carte de paiement ou d'un prêt bancaire, lui étaient interdits. Parce qu'il avait parlé des épreuves qu'il avait subies à des personnes qui ne résident pas au Bélarus, une nouvelle procédure pénale a été ouverte à son encontre. Il a réussi à fuir le Bélarus et vit désormais en exil. En quittant le Bélarus, il a

non seulement laissé sa maison et ses amis, mais aussi ses parents âgés qu'il ne reverra probablement jamais. Peut-être pourra-t-il rentrer un jour chez lui, retrouver ses amis et reprendre sa profession, mais seulement si la situation change au Bélarus. Nous, qui sommes dans cette salle, nous pouvons contribuer à ce changement.

Le Bélarus est un pays qui veut la démocratie et le respect des droits de l'homme fondamentaux. Être un syndicaliste qui agit dans le cadre de la convention n° 87 ne fait pas de vous un extrémiste, mais un citoyen responsable, qui œuvre pour le bien des autres.

Les syndicats nordiques appellent les États Membres à fournir une aide humanitaire aux syndicalistes contraints à l'exil. Nous demandons instamment au gouvernement du Bélarus de recevoir une mission tripartite de l'OIT et de se conformer à la convention n° 87.

Membre gouvernemental, Turkménistan – Le Turkménistan souhaite la bienvenue à l'honorable délégation du Bélarus et exprime ses remerciements pour les informations détaillées qui ont été fournies sur la situation actuelle de l'application des conventions n°s 87 et 98, et des recommandations y afférentes de la commission d'enquête. D'emblée, nous voulons souligner les efforts déployés par le gouvernement du Bélarus pour promouvoir le plein emploi de la population, veiller à l'emploi, à la sûreté et à la sécurité, et garantir des conditions de travail décentes ainsi que l'application d'un certain nombre d'autres normes fondamentales. Je souhaiterais souligner les mesures prises par le gouvernement du Bélarus pour maintenir le dialogue avec les partenaires sociaux: la reprise en 2023 des activités du conseil tripartite orientées vers l'amélioration de la législation dans le domaine social et du travail montre, entre autres exemples, l'engagement du Bélarus envers ses obligations. Le Turkménistan souhaite également attirer l'attention sur la nécessité de rechercher le dialogue avec le gouvernement ou les partenaires sociaux; une situation de pression ne peut pas être la meilleure situation pour élaborer une coopération constructive axée sur des résultats positifs. En conclusion, le Turkménistan souhaite au gouvernement du Bélarus une discussion fructueuse.

Membre travailleur, Royaume-Uni – Je m'exprime au nom des travailleurs du Royaume-Uni, des États-Unis et de la France. L'évolution du monde du travail constitue un défi permanent pour les syndicats, qui doivent suivre le rythme de la transformation des lieux de travail traditionnels afin de défendre les droits des travailleurs, mais aussi de contacter et d'organiser ces travailleurs. De nombreux mouvements syndicaux, en particulier au Royaume-Uni, aux États-Unis et en France, adoptent de nouvelles approches et utilisent tous les outils numériques disponibles pour combler l'écart entre les travailleurs et les lieux de travail, de façons à organiser et représenter plus efficacement leurs membres. C'est ce type de dynamique, d'ailleurs, qui a contribué peut-être à l'accroissement, dont nous nous félicitons, du nombre de travailleurs syndiqués au Royaume-Uni cette année.

Mais si l'on nous refuse, à nous travailleurs, le droit d'utiliser la technologie, cela portera atteinte au cœur même de notre capacité d'organiser et de protéger les membres de syndicats. Et ce serait encore pire si les travailleurs étaient poursuivis pour le simple fait d'avoir lu ce que nous leur avons dit.

Telle est la situation au Bélarus. Comme nous, les travailleurs utilisent les moyens disponibles, c'est-à-dire des médias sociaux et des moyens de communication répandus et relativement sûrs tels que Messenger, Telegram, Instagram, etc. D'ailleurs, en 2020, des syndicats ont tout naturellement utilisé ces moyens à des fins d'organisation pour communiquer avec des travailleurs.

Mais, par la suite, le gouvernement a introduit de nouvelles définitions de l'«extrémisme». Auparavant utilisées pour réprimer le fondamentalisme religieux et le racisme, ces définitions ont brusquement été modifiées pour couvrir un large éventail d'opinions et d'expressions indépendantes, y compris les idéaux syndicaux.

Étant donné que l'ensemble des moyens de communication susmentionnés consistaient souvent à partager des articles provenant des médias indépendants interdits, ces moyens de communication ont été considérés en soi comme des vecteurs d'extrémisme et, par conséquent, leurs utilisateurs comme des extrémistes.

Cela a servi à justifier, entre autres, ce qui suit: de nombreuses arrestations de dirigeants syndicaux pour des motifs politiques; la fermeture de syndicats, par exemple le syndicat indépendant des mineurs et des travailleurs de l'industrie chimique du Bélarus à Grodno Azot; et la dissolution du Syndicat indépendant du Bélarus (BNP) au motif qu'il serait un syndicat d'extrémistes qui participent à des activités extrémistes et diffusent des documents extrémistes.

Les sources d'information des syndicalistes biélorusses en exil (Solidarnast), qui s'adressent aux travailleurs biélorusses, ont été qualifiées de matériels extrémistes après la tenue de la session du Conseil d'administration du BIT en mars 2024. Ainsi, depuis lors, les travailleurs qui lisent ces documents – j'insiste, qui ne font que lire ces documents, et pas nécessairement qui agissent en conséquence ou qui les communiquent à d'autres personnes – peuvent faire l'objet d'une détention administrative. Pour le simple fait de les avoir lus. Par ailleurs, ce type de détention n'est pas considéré comme un motif valable d'absence au travail. Ainsi, des détenus sont licenciés puis rangées dans la catégorie des personnes déloyales envers l'État, ce qui complique encore plus leur recherche d'un nouvel emploi.

Nous savons que l'accès aux droits consacrés par l'OIT dépend de la capacité de faire connaître ces droits aux travailleurs. Les syndicats doivent être libres d'expliquer ce qu'est la liberté syndicale, la négociation collective et d'autres droits, sans crainte de persécution. Dans le cas contraire, non seulement les syndicalistes eux-mêmes en pâtiront, mais aussi les travailleurs qui sont privés d'informations indépendantes et, en fin de compte, de leurs droits.

Le militantisme syndical n'est pas un extrémisme.

Membre gouvernemental, Kazakhstan – La délégation kazakhe tient à remercier le représentant du gouvernement du Bélarus pour son rapport. Nous prenons note de l'engagement du gouvernement du Bélarus de respecter les conventions de l'OIT et nous nous félicitons des progrès qu'il a accomplis pour répondre aux recommandations de la commission d'enquête.

Nous saluons la poursuite d'une politique de soutien des droits des travailleurs, ainsi que les mesures prises au niveau national pour développer le dialogue social. Nous notons que le gouvernement est disposé à répondre aux observations des organes de contrôle de l'OIT, et nous l'encourageons à continuer d'agir en étroite collaboration avec l'OIT à cette fin. Nous croyons en l'importance du dialogue et de la coopération, tels que consacrés par la Constitution de l'OIT. Nous notons aussi que certaines des mesures proposées au titre de l'article 33 pour réexaminer les relations bilatérales avec le Bélarus pourraient être considérées comme contraires au principe du dialogue social. Une fois mises en œuvre, elles pourraient nuire au bien-être de la population du Bélarus.

Cela étant, ma délégation encourage le gouvernement du Bélarus à répondre aux préoccupations exprimées aujourd'hui, par un dialogue constructif et mutuellement fructueux avec tous les acteurs.

Membre travailleuse, Indonésie – Selon les informations récentes que le BKDP a transmises au Directeur général du BIT, sept femmes activistes et dirigeantes de syndicats indépendants se trouvent dans des prisons et des colonies pénitenciaires, ou en résidence surveillée au Bélarus. Il s'agit, entre autres, de mères de jeunes enfants, d'organisatrices syndicales, de présidentes de syndicats sectoriels en place dans des usines chimiques, de médecins et d'expertes-comptables. Or l'État les qualifie d'extrémistes. Nous, nous les considérons comme des prisonnières politiques. Et nous savons que l'action syndicale, ce n'est pas de l'extrémisme.

Nos consœurs ont été condamnées à des peines allant de deux à onze ans d'emprisonnement en raison de leur action syndicale, de leurs opinions, et pour avoir créé des réseaux de travailleurs. Mais elles comptent sur notre solidarité et notre soutien à l'échelle mondiale, elles et leurs familles, en ces temps difficiles où le régime les emprisonne et veut que le monde les oublie, elles et leurs noms: Hanna Ablab, Volha Barushka, Hanna Karneyenka, Sviatlana Sakovich, Palina Sharenda-Panasiuk, Halina Smirnova et Volha Brytsikava.

Notre consœur Volha Brytsikava est la présidente du Syndicat indépendant biélorusse des mineurs et des travailleurs de l'industrie chimique de la raffinerie de pétrole NAFTAN. En 2022, Volha a été arrêtée et emprisonnée pour avoir pris position contre la guerre. Pendant sa détention, elle a été condamnée, à cinq reprises, à quinze jours d'emprisonnement chaque fois.

Après sa libération, Volha a continué à aider ses camarades. Et lorsque tous les syndicats indépendants ont été dissous, elle a été l'un des rares dirigeants syndicaux à ne pas quitter le pays. En août 2023, après la Conférence, le régime l'a arrêtée, elles et d'autres camarades.

Elle fait actuellement l'objet d'une enquête et encourt au moins six ans de prison. Depuis, on n'a guère d'informations à son sujet. Des arrestations collectives et répétées de travailleurs de NAFTAN ont eu lieu, et des camarades de Volha ont établi un lien entre ces arrestations et son cas.

Le procès contre Volha Brytsikava est en cours. Elle est toujours détenue au motif qu'elle a commis des infractions pénales. Les conditions de détention dans le centre de détention provisoire sont considérées comme les pires: les cellules sont fermées et surpeuplées, sans lumière naturelle ni air frais. Lorsque les juges prononcent leur sentence, ils considèrent qu'un jour de détention dans ce centre équivaut à un jour et demi.

Une autre de nos consœurs, Palina Sharenda-Panasiuk, a été condamnée à deux ans de prison. Elle a protesté contre cette condamnation. Elle a déclaré avoir été torturée sans relâche et sévèrement punie, et placée à l'isolement. Qui plus est, au bout de deux ans, elle a été condamnée à trois reprises pour avoir enfreint le règlement de la prison. Elle a demandé une grâce mais elle est toujours détenue et nous, les syndicats, nous faisons campagne pour sa libération.

Les lieux où les femmes détenues sont envoyées pour purger leur peine sont des colonies pénitenciaires où elles doivent travailler. Le travail en prison n'est rien d'autre que du travail forcé, sans règles de santé et de sécurité, ni salaire adéquat (souvent moins d'un euro par mois), principalement dans l'industrie textile. Dans le cas de femmes détenues, elles effectuent un travail posté de huit heures dans une manufacture de couture qui produit des uniformes pour l'armée.

Je demande à l'OIT d'insister pour que l'on envoie une mission tripartite au Bélarus afin d'avoir accès aux syndicalistes dans les prisons du Bélarus. Libérez les dirigeants et les militants syndicaux!

Membre gouvernemental, Suisse – La Suisse remercie la commission d'experts pour ses observations sur la mise en œuvre des conventions fondamentales n^{os} 87 et 98 par le Bélarus, et prend note des informations transmises par les autorités du Bélarus s'agissant de la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête. Nous remercions également le Directeur général pour son rapport mis à jour, et d'avoir récemment organisé une table ronde de haut niveau sur la situation au Bélarus avec la participation de rapporteurs spéciaux du Conseil des droits de l'homme.

Les différents rapports portés à notre attention dressent un tableau très préoccupant de la situation au Bélarus. Des violations persistantes des droits des travailleurs et des droits de l'homme sont rapportées de façon crédible, en particulier de nombreux cas d'emprisonnement arbitraires de travailleurs et de syndicalistes qui exercent leurs droits fondamentaux. La Suisse est également préoccupée par les rapports d'enrôlements forcés d'employés dans des syndicats gouvernementaux, qui représentent des violations de la liberté d'association.

À l'instar du Comité de la liberté syndicale, la Suisse déplore l'absence totale de progrès dans la mise en œuvre des recommandations de l'enquête de 2004 et le fait que le gouvernement n'ait pas tenu compte des recommandations des organes de contrôle de l'OIT et des conclusions du Conseil d'administration. Nous regrettons vivement que les autorités du Bélarus continuent de refuser la visite d'une mission tripartite de l'OIT qui viserait à évaluer les mesures prises par le Bélarus pour mettre en œuvre ses obligations au titre des conventions de l'OIT qu'il a ratifiées.

Comme la Suisse l'a déjà exprimé à plusieurs reprises, nous réitérons notre appel au Bélarus à respecter ses obligations en tant qu'État Membre de l'OIT en garantissant la mise en œuvre et le respect des principes et droits fondamentaux au travail et des obligations découlant de la ratification des deux conventions fondamentales n^{os} 87 et 98. Pour conclure, nous appelons à nouveau le Bélarus à se mettre en conformité avec ses obligations internationales et, pour ce faire, à coopérer avec l'OIT et ses organes, ainsi qu'avec toutes les autres organisations internationales pertinentes.

Membre travailleur, Brésil – Je souhaiterais tout d'abord insister sur l'importance du système de contrôle de l'Organisation, et particulièrement du travail accompli par la commission d'experts, que je félicite par l'entremise de sa présidente. Comme rappelé en son nom hier en séance plénière, les observations de la commission d'experts sont si pertinentes et légitimes qu'elles trouvent écho dans d'autres organisations internationales et nationales.

Ainsi, nous devons protéger et réaffirmer le mandat de la commission d'experts pour que la commission continue d'assurer le contrôle des normes internationales du travail.

Compte tenu de ce qui précède, s'agissant du cas à l'examen, je souhaiterais commencer par rappeler que la commission d'experts a demandé des informations et des documents, comme cela figure dans le rapport soumis pour la présente Conférence. L'absence de réponse à cette demande empêche de mieux comprendre les faits et traduit à tout le moins le manque d'intérêt qu'a le gouvernement à apporter la preuve qu'il respecte les conventions de l'OIT. Nous estimons que répondre aux demandes de la commission d'experts constitue une obligation pour les États démocratiques et engagés en faveur des principes et des buts de l'OIT.

Il incombe également aux États de garantir que la liberté syndicale, principe fondateur de l'OIT, est garantie en droit et dans la pratique, et ce, en tout temps.

En outre, je souhaiterais mettre en avant l'étroite relation entre les droits civils et politiques, la liberté syndicale et la démocratie. Contrairement à ce qu'affirme le

gouvernement, le plein exercice de la liberté syndicale présuppose que les droits civils et politiques peuvent être également exercés dans toute leur mesure, puisque les droits de l'homme sont indivisibles, interdépendants et étroitement liés.

On ne peut pas dire d'un État qui ne permet pas, qui ne garantit pas ou qui ne défend pas le plein exercice de tels droits qu'il est démocratique. La démocratie va de pair avec les désaccords; elle valorise les différences en vue de garantir les droits fondamentaux de toutes les personnes. Ce n'est que dans les dictatures que l'on emprisonne ou que l'on arrête des personnes parce qu'elles s'opposent au gouvernement établi.

Nous rappelons que le Président actuel de mon pays a été poursuivi et arrêté par la dictature civilo-militaire, au pouvoir de 1964 à 1985, précisément parce qu'il était un syndicaliste. En raison de ses agissements en tant que dirigeant syndical et opposant au régime, ses activités ont été considérées comme représentant un danger pour la sécurité nationale, l'ordre public et la démocratie. Qui ignore aujourd'hui l'engagement du Président Lula en faveur de la démocratie et de sa défense sans concession?

Ainsi, nous réitérons la demande de la commission d'experts, à savoir le fait que tous les dirigeants et les syndicalistes détenus pour avoir participé à des réunions pacifiques ou exercé leurs libertés civiles dans le cadre de leurs activités syndicales légitimes soient immédiatement libérés et que les charges correspondantes retenues contre eux soient abandonnées.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernemental, Égypte – Nous avons pris bonne note de toutes les informations écrites soumises par le gouvernement du Bélarus. Nous avons également pris note de la déclaration qu'il a faite au début de cette séance concernant la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête. Ma délégation est convaincue qu'il est important que tous les États s'efforcent de donner effet aux normes de l'OIT, et ce, pour progresser vers la réalisation des objectifs à la lumière des orientations fournies par l'OIT. Cela est particulièrement important s'agissant d'appuyer les efforts nationaux pour donner effets aux normes de l'OIT, aux normes du travail en général, ainsi que pour fournir une assistance technique aux pays. Et tout cela en reconnaissant le rôle très important joué par toutes les institutions des Nations Unies, y compris l'OIT, dans le contexte du renforcement de la coopération internationale multilatérale dans ce domaine. Nous pensons donc qu'un dialogue constructif doit se poursuivre entre l'Organisation et la délégation du Bélarus. Il nous faut trouver les moyens de mettre en œuvre les normes du travail dans la pratique et permettre au Bélarus de respecter les obligations lui incombant au titre d'un certain nombre de conventions, en particulier les conventions n^{os} 87 et 98.

Membre travailleur, Kenya – Aujourd'hui est un jour spécial. Aujourd'hui, il nous appartient de protéger non seulement nos frères et sœurs bélarussiens, mais aussi les vraies valeurs de l'OIT. La liberté syndicale est un principe fondamental du travail de l'OIT, consacré par la Déclaration de Philadelphie, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et les conventions de l'OIT.

Depuis plus de vingt ans, le gouvernement bélarussien ne respecte pas ses obligations internationales et ne garantit pas la liberté syndicale et bien d'autres. Des preuves crédibles émanant à la fois de nos frères et sœurs bélarussiens, du BKDP et de la communauté internationale, de l'OIT et d'autres organes des Nations Unies, démontrent que la liberté syndicale en tant que telle n'existe pas au Bélarus. Ce droit a été volé aux citoyens et aux travailleurs du Bélarus.

Le gouvernement biélorussien a dissous tous les syndicats indépendants et nommé de soi-disant représentants des travailleurs sous son contrôle, les syndicats «jaunes» qui sont à la

botte du FSB. Il est très commode pour le gouvernement de dire que les syndicalistes indépendants violent la législation nationale quand lui-même adopte des lois qui violent les normes internationales, y compris celles de l'OIT.

Il est désormais impossible de créer de nouveaux syndicats indépendants au Bélarus. La moindre activité syndicale et de défense des droits de l'homme est un motif de détention de ceux qui sont qualifiés d'extrémistes. Nos frères et sœurs purgent aujourd'hui de véritables peines de prison. Il est très commode de bâillonner les syndicalistes indépendants quand on dispose de tous les moyens de les faire emprisonner. Cela enracine l'exploitation par le travail et les salaires et ne doit pas être toléré.

Aujourd'hui, il est plus important que jamais d'unir toutes nos forces pour que les résolutions de l'OIT soient mises en œuvre dans la pratique et pour que ceux qui les violent de manière flagrante en subissent les conséquences. Le cas du Bélarus est important non seulement pour les Bélarussiens, mais aussi pour nous tous, pour la crédibilité de cette maison qu'est l'OIT.

Membre travailleur, Mali – Nous avons étudié les commentaires de la commission d'experts concernant le Bélarus et suivons de près l'examen de cette question ainsi que les arguments de toutes les parties. À notre avis, la question du Bélarus est examinée de manière extrêmement partielle et non objective. Les faits exposés confirment clairement qu'il n'existe aujourd'hui aucune véritable raison d'appliquer des sanctions spéciales au Bélarus conformément à la Constitution de l'OIT. La loi et la pratique au Bélarus offrent aux travailleurs du Bélarus la possibilité d'exercer leur droit de s'organiser en syndicats. La Centrale syndicale nationale du pays a une pratique large et efficace de protection des intérêts des travailleurs à tous les niveaux. Le système efficace de réglementation des relations de travail par la négociation collective dans le pays mérite une attention particulière. Grâce au partenariat social établi au Bélarus, les travailleurs du Bélarus bénéficient du niveau nécessaire de garantie de travail et de niveau social. C'est l'objectif réel et pratique vers lequel s'efforcent de tendre les syndicats du monde entier. Dans cette situation, nous considérons qu'il est nécessaire d'attirer l'attention sur le fait que, tandis que les partenaires sociaux du Bélarus orientent leurs efforts vers le développement économique et social, vers la garantie de l'emploi et de niveaux de revenus décents pour les citoyens, certains pays tentent de contrecarrer cette progression en introduisant des sanctions et diverses restrictions.

Malheureusement, l'OIT suit la même voie. Cela est contraire aux grands principes et buts et à l'objectif de notre Organisation. Nous pensons que l'OIT ne devrait ni encourager ni pratiquer certaines mesures restrictives. Il faut abandonner les approches injustes envers ce pays qu'est le Bélarus.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, République arabe syrienne** – Nous prenons note de la position adoptée ici par le gouvernement du Bélarus. Il a été indiqué que le gouvernement du Bélarus met en œuvre la recommandation conformément aux intérêts nationaux du pays. Nous prenons également note des informations présentées par la délégation du Bélarus, selon lesquelles la plupart des recommandations ont effectivement été mises en œuvre. Nous prenons note de ce qui a été réalisé conformément aux normes internationales et aux conventions du travail. En outre, le gouvernement a déclaré qu'il est prêt à entamer un dialogue avec les partenaires sociaux et l'OIT. Pour toutes ces raisons, ma délégation souhaite appuyer la position adoptée par le gouvernement du Bélarus, qui s'inscrit dans un esprit de coopération et de dialogue entre le gouvernement et l'OIT, ainsi que d'autres partenaires. Nous espérons que, en adoptant cette approche, nous parviendrons au résultat

escompté qui est dans l'intérêt de tous et qui respectera également les intérêts nationaux du Bélarus, de ses citoyens et de ses syndicats nationaux.

Nous souhaitons réaffirmer que l'on ne devrait pas donner un tour politique aux travaux de l'OIT. Cela va à l'encontre des buts et objectifs de l'Organisation et de son mandat. Nous devons respecter la souveraineté des États Membres et ne pas intervenir dans leurs affaires intérieures. Cela est tout à fait conforme aux principes énoncés dans la Charte des Nations Unies. Nous devons également reconnaître que le rôle de notre Organisation est de soutenir et d'aider les pays à appliquer les conventions de l'OIT. Notre rôle n'est pas d'imposer des mesures et des sanctions à un État Membre, en particulier à un État Membre qui a volontairement adhéré à cette Organisation et ratifié volontairement ses conventions.

Membre gouvernementale, République bolivarienne du Venezuela – Au nom du gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela, nous remercions le gouvernement de la République du Bélarus des informations satisfaisantes qu'il a fournies sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations de l'OIT, certaines ayant été pleinement mises en œuvre et d'autres affichant de nets progrès.

Le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela réaffirme que les mesures imposées au gouvernement de la République du Bélarus n'entrent pas dans le champ d'application des conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT et que cela revient à imposer des mesures coercitives unilatérales illégales qui sont contraires à la Charte des Nations Unies et violent les droits de l'homme de ce pays, y compris les droits des travailleurs.

C'est pourquoi aucun État souverain ni aucune organisation arborant le drapeau de la démocratie ne devrait encourager et appuyer de telles mesures ou y être indifférent. Outre le fait de dénaturer l'esprit réel de la liberté syndicale, de la protection de la syndicalisation et de la négociation collective des travailleurs, ces mesures sapent le vaste dialogue que le gouvernement de la République du Bélarus entretient avec divers secteurs syndicaux et organismes spécialisés sur le terrain pour promouvoir et protéger les droits de ses travailleuses et travailleurs.

Le gouvernement vénézuélien plaide en faveur d'un dialogue franc et direct, tenant compte des souhaits des différents acteurs de la société vénézuélienne afin de promouvoir, entre autres priorités, la protection sociale de sa population et de ses droits au travail.

Enfin, le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela demande à l'OIT d'encourager la coopération avec le gouvernement de la République du Bélarus et de lui apporter une assistance technique afin qu'il poursuive ses efforts pour faire progresser la mise en œuvre des recommandations, et développer des relations harmonieuses et durables entre les partenaires sociaux de ce pays.

Membre gouvernementale, Nicaragua – Le gouvernement de réconciliation et d'unité nationale du Nicaragua rejette la manipulation d'informations sur l'application des conventions n^{os} 87 et 98 dans la République du Bélarus. Sur la base de ces fausses allégations, on a tenté de s'ingérer dans les affaires intérieures de la République du Bélarus pour générer une désinformation, accroître la pression politique sur le gouvernement légitime de cette nation sœur, et justifier les mesures restrictives prises unilatéralement par l'Occident contre le peuple bélarussien.

Le Nicaragua reconnaît les progrès réalisés par la République du Bélarus pour développer la sphère sociale et du travail, de même que les efforts et les mesures prises pour garantir aux citoyens le droit au travail, et pour atteindre l'Objectif de développement durable 8,

promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.

Nous constatons qu'au cours des cinq dernières années, les salaires en République du Bélarus ont augmenté de 1,7 pour cent, ce qui confirme l'efficacité de la politique menée par l'État. Les personnes handicapées font l'objet d'une attention constante de la part de l'État; elles bénéficient d'une aide sociale sous la forme de diverses allocations sociales, de moyens techniques de réadaptation sociale et de services sociaux.

En ce qui concerne les droits syndicaux, en particulier le respect des conventions nos 87 et 98 de l'OIT, nous notons que le gouvernement du Bélarus a attiré à plusieurs reprises l'attention des organes de contrôle de l'OIT sur l'absence de contradiction entre la législation et la pratique nationales et les dispositions des conventions de l'OIT sur la liberté syndicale.

Au Bélarus, l'état de droit prévaut et les conditions nécessaires à l'établissement des activités légales des syndicats, et à leur réalisation, ainsi que de leur structure organisationnelle, sont en place.

En tant que membre de cette Organisation, nous réaffirmons qu'il est du devoir de toutes les nations de promouvoir des relations amicales fondées sur le respect du principe de l'égalité des droits et l'obligation à laquelle nous sommes tenus, en vertu de la Charte des Nations Unies, de ne pas intervenir dans les affaires qui relèvent essentiellement de la compétence nationale des États. Nous rejetons toute manipulation et nous nous opposons aux accusations infondées portées contre la République du Bélarus à des fins politiques, sur la base de fausses informations.

Membre gouvernementale, États-Unis d'Amérique – Les États-Unis remercient le Bureau d'avoir rendu compte de la situation au Bélarus, notamment via le rapport du Directeur général de juin 2024. Nous prenons note des informations écrites des autorités du Bélarus, communiquées en avril 2024.

Un an s'est écoulé depuis l'adoption de la résolution invoquant l'article 33, et deux décennies se sont écoulées depuis la réalisation de la commission d'enquête de 2004. Nous sommes profondément préoccupés face à l'absence de mesure constructive que doivent prendre les autorités du Bélarus pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête et des organes de contrôle de l'OIT, afin de se conformer aux conventions nos 87 et 98 de l'OIT. Les autorités n'ont pas coopéré avec l'OIT concernant le plan d'action lié à l'article 33, refusant même qu'une mission tripartite de l'OIT se rende dans le pays.

Nous déplorons le durcissement constant de la répression menée contre des syndicalistes et des travailleurs qui exercent leurs droits fondamentaux, comme le rapporte le BKDP. Les dirigeants et les militants syndicaux continuent d'être harcelés, détenus, surveillés par la police, soumis à des restrictions de circulation et contraints de fuir le pays.

Nous sommes extrêmement préoccupés par le bien-être des 39 syndicalistes bélarussiens toujours emprisonnés dans des conditions très difficiles, et soumis au travail forcé, sans pouvoir communiquer avec leurs avocats ou leurs familles.

Nous prions instamment les autorités du Bélarus de libérer immédiatement et sans condition les syndicalistes emprisonnés pour avoir exercé leurs droits fondamentaux au travail, notamment M. Aliaksandr Yarashuk, membre du Conseil d'administration du BIT, qui est détenu depuis 2022 dans des conditions inhumaines, et M^{me} Palina Sharenda-Panasiuk, détenue au secret depuis janvier 2024.

Nous remercions le Bureau d'avoir entamé l'exécution du plan d'action visant à mettre en œuvre la résolution adoptée au titre de l'article 33 en organisant la table ronde de haut niveau sur la liberté syndicale au Bélarus; celle-ci a réuni les rapporteurs spéciaux des Nations Unies afin de communiquer leurs vues approfondies de la situation et d'encourager la poursuite de l'action collective au sein de l'OIT et du système des Nations Unies dans son ensemble. Nous encourageons le Bureau à déterminer d'autres mesures pour étendre cette action collective et lui donner de l'ampleur.

Nous prions encore une fois instamment les autorités de coopérer pleinement dans le cadre de la résolution adoptée au titre de l'article 33, notamment en autorisant une mission tripartite de l'OIT à rendre visite aux syndicalistes emprisonnés, en coopérant à la nomination d'un représentant spécial du Directeur général chargé de superviser toutes les mesures liées à la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête; et en prenant toutes les mesures nécessaires visant à la mise en œuvre rapide et efficace de ces recommandations.

Nous encourageons également tous les États Membres de l'OIT et les partenaires sociaux à continuer de prendre toutes les mesures possibles conformément à la résolution adoptée au titre de l'article 33, y compris en cessant toute relation dont les autorités bélarussiennes peuvent se servir contre les travailleurs et la liberté syndicale, et en respectant le principe de non-refoulement des militants et des syndicalistes bélarussiens exilés et de leurs familles.

Membre gouvernemental, Pakistan – Nous nous félicitons de la poursuite de la coopération entre l'OIT et le gouvernement du Bélarus en vue de la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête. Le dialogue et l'engagement sont essentiels pour répondre aux préoccupations et promouvoir les droits au travail. Nous prions instamment toutes les parties de s'engager dans un dialogue constructif. L'approche tripartite est essentielle pour répondre aux préoccupations et faire respecter les droits des travailleurs. Il est nécessaire d'explorer des solutions créatives pour surmonter les difficultés persistantes. Nous félicitons et encourageons le gouvernement du Bélarus à poursuivre sa collaboration avec l'OIT, en reconnaissant l'importance de la coopération, et nous espérons que les mesures prises seront dûment prises en considération.

Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI) – Une année s'est écoulée depuis que la Conférence a adopté une résolution sur le Bélarus. Celle-ci porte sur l'application de l'article 33 de la Constitution de l'OIT à l'égard du Bélarus en raison de violations du droit à la liberté syndicale. De nouvelles violations ont été constatées et elles parlent d'elles-mêmes. Cependant, malgré les conséquences graves de cette évolution, le gouvernement du Bélarus rejette toutes les propositions constructives du Conseil d'administration. Au lieu de coopérer et de tenter de remédier à la situation, le gouvernement bélarussien, avec l'aide du FPB qu'il contrôle, tente de convaincre le monde entier que dans la foulée de cette résolution, l'OIT a adopté des sanctions économiques contre le Bélarus qu'il décrit comme des pressions politiques. Des déclarations de ce genre n'ont d'autre objectif que d'induire tout le monde en erreur. Certes, des sanctions ont été adoptées à l'encontre du Bélarus, mais elles l'ont été pour des raisons totalement différentes et bien avant l'adoption de la résolution de l'OIT. Il s'agit d'une tentative d'échapper à toute responsabilité pour l'élimination des syndicats indépendants au Bélarus et de l'emprisonnement de dizaines de dirigeants et de militants syndicaux. Un tel comportement de la part du gouvernement bélarussien ne peut mener qu'à une nouvelle escalade et n'est absolument pas dans l'intérêt des travailleurs du Bélarus. Nous espérons que le gouvernement prendra maintenant des mesures concrètes pour remédier à cette situation très grave. Nous adhérons pleinement aux propositions de l'OIT et de son Conseil d'administration, y compris aux recommandations formulées par la commission d'enquête et aux conclusions du Directeur général. Nous réclamons que tous les syndicalistes

soient immédiatement retirés de la liste des terroristes et des extrémistes. Nous exigeons également que du personnel médical soit autorisé à examiner de toute urgence MM. Yarashuk, Berasneu, Areshka et Fiadynich, dont la santé est aujourd'hui menacée. En outre, nous demandons que l'OIT et les Nations Unies collaborent plus activement, et en ce sens, l'utilisation commune de procédures spéciales – communications, appels urgents, communiqués de presse, visites sur le terrain de rapporteurs spéciaux ou de modérateurs de pays neutres – est un premier pas vers un apaisement des tensions. En outre, nous pensons qu'il est nécessaire de créer un groupe de travail conjoint entre l'OIT et d'autres entités des Nations Unies pour travailler dans le cadre de l'article 33 et concevoir un mécanisme clair pour que les États Membres puissent fournir des informations sur les mesures prises en lien avec la résolution sur le Bélarus, dont des rapports annuels à soumettre pour examen au Conseil d'administration à sa session de mars.

Observateur, IndustriALL Global Union (IndustriALL) – Il est regrettable que la situation des droits humains et syndicaux continue à se détériorer au Bélarus. Pas plus tard que la semaine dernière, lors de la table ronde tripartite de haut niveau que l'OIT a organisée sur la situation de la liberté syndicale au Bélarus, le cas de ce pays a été qualifié de «catastrophique» en raison des graves violations qui s'y produisent alors qu'une vague de répression sans précédent déferle sur le pays. Malheureusement, le gouvernement bélarussien a refusé de participer à cet événement majeur, ratant ainsi l'occasion de participer à un dialogue constructif.

Je veux attirer votre attention sur la situation déplorable des membres et des militants syndicaux emprisonnés. Ces vingt dernières années, le gouvernement du Bélarus a progressivement criminalisé les activités syndicales. Ces quatre dernières années, le niveau de criminalisation a encore augmenté et, en conséquence, des syndicats indépendants, dont trois organisations affiliées à IndustriALL, ont été dissous. En outre, de nombreux membres et militants syndicaux, y compris des dirigeants de nos organisations affiliées, ont été emprisonnés pour des motifs invraisemblables et inventés de toutes pièces.

Environ 40 dirigeants et militants syndicaux sont toujours derrière les barreaux. Leur situation est des plus précaires. Des témoignages font état de mauvaises conditions de santé, de pressions psychologiques et de sévices divers. Les dirigeants et militants de syndicats indépendants, reconnus en tant que prisonniers politiques, doivent porter une étiquette jaune spéciale sur leurs vêtements pour encourager le personnel pénitentiaire à leur infliger de mauvais traitements. Ceux qui ont purgé leur peine et ont été libérés restent des parias dans la société et n'ont pas le droit de récupérer leur ancien emploi.

Le gouvernement du Bélarus continue de faire régner la peur dans la société et tente d'exercer des représailles contre toute personne qui aurait participé à des manifestations pacifiques, même si elle n'y a pas participé en personne. Ceux qui ont essayé d'exprimer leur solidarité avec les manifestants ou tenté de soulager la situation des personnes emprisonnées ou de leur famille, et qui ont fait des dons financiers à cette fin, font maintenant également l'objet de représailles.

Nous souhaitons rappeler à la commission que nous soutenons depuis des années le droit de nos organisations affiliées au Bélarus à bénéficier de la solidarité internationale. Les recommandations de la commission d'enquête de l'OIT sont claires sur ce point. Non seulement ce droit a été bafoué, mais désormais même le soutien interne est considéré comme un délit au Bélarus.

Les autorités bélarussiennes s'en prennent désormais aux donateurs. Les fonds de solidarité sont considérés comme des «formations extrémistes». Il semblerait qu'au moins

77 personnes aient été condamnées au titre de l'article 361-2 du Code pénal (financement d'une formation extrémiste) pour avoir effectué des dons.

Malheureusement, nous nous devons de constater une fois de plus que la situation au Bélarus demeure catastrophique. Le Bélarus doit rester sous la surveillance très stricte de l'OIT et d'autres entités des Nations Unies, à moins que le gouvernement adopte des mesures claires.

La toute première mesure doit concerner l'accès aux militants et dirigeants syndicaux actuellement emprisonnés, ainsi que leur libération urgente et inconditionnelle, accompagnée du rétablissement de tous leurs droits civils et politiques. Nous voulons nous assurer qu'ils sont vivants et en bonne santé. Telle est notre exigence immédiate; nous devons avoir immédiatement accès à ces personnes.

Observatrice, Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) – En juillet 2022, la Cour suprême du Bélarus a dissous le BKDP et ses organisations affiliées: le BNP – créé en 1991 –, le REP – créé en 1990 –, le Syndicat libre du Bélarus (SPB) – créé en 1991– et enfin, le SPM – créé en 1995. Dans le même temps, le gouvernement a qualifié le BKDP et tous les syndicats indépendants d'«organisations extrémistes», et a fait cesser leurs activités après avoir arrêté leurs dirigeants et militants.

Entre mars et août 2023, la Cour suprême du Bélarus a rejeté trois demandes de réexamen déposées par le SPM, le SPB et le BNP en lien avec leur dissolution ordonnée par la Cour suprême en juillet 2022. Dans le cas du BNP, la Cour suprême a estimé que le tribunal de première instance n'avait pas violé la loi. Dans le cas du SPM et du SPB, la Cour a estimé que les représentants des deux organisations n'étaient pas habilités à déposer les demandes de réexamen car, conformément à la législation nationale, la dissolution d'une personne morale met fin aux pouvoirs qu'elle a délivrés. Par conséquent, l'arrêt forcé des activités du syndicat exclut la possibilité pour les représentants syndicaux de faire appel de la décision de la Cour.

Ces cas de dissolution simultanée d'organisations syndicales, au moment où le gouvernement a déclaré que les syndicats indépendants étaient des organisations extrémistes et a ainsi rendu illégitimes tous les activités menées depuis leur création, et le manque de possibilité pour les syndicats de faire appel de cette décision, révèlent l'absence de tout mécanisme légal permettant aux syndicats et à leurs membres de protéger leur droit fondamental à la liberté syndicale.

Compte tenu de la situation actuelle au Bélarus, les travailleurs sont privés de leur droit fondamental de constituer des syndicats de leur choix, ainsi que de celui de s'affilier à ces syndicats. En outre, l'absence de mécanisme légal pour protéger la liberté syndicale est un problème urgent. Il est donc impératif que l'OIT agisse rapidement en mettant en œuvre le plan d'action et en prévoyant d'autres actions relatives à la Résolution concernant les mesures recommandées par le Conseil d'administration au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT au sujet du Bélarus.

Observateur, Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) – Beaucoup a déjà été dit sur la persécution des dirigeants syndicaux et des personnes se joignant aux actions syndicales au Bélarus. Nous souhaitons aborder ici la situation des proches et des familles des syndicalistes persécutés. Ayant perdu leur source de revenus, de nombreuses familles se retrouvent dans une situation financière délicate. Pourtant, il leur est interdit d'accepter une aide humanitaire, même sous la forme de colis alimentaires.

En 2001, le Bélarus a instauré une procédure d'autorisation pour la réception d'une aide étrangère. Cette interdiction de la solidarité syndicale internationale a été l'une des premières

violations de la liberté syndicale. Aujourd'hui, d'autres sont venues s'ajouter. Les bénéficiaires individuels d'une aide humanitaire sont poursuivis et sanctionnés par des amendes plusieurs fois supérieures au montant de l'aide humanitaire perçue. Le Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme a qualifié cette pratique de violation d'un droit humain fondamental, le droit à l'alimentation. En tant que syndicat des travailleurs de l'alimentation, nous demandons au gouvernement de lever immédiatement ces restrictions.

Depuis de nombreuses années, le Bélarus concentre l'attention de l'OIT. Pendant plusieurs années consécutives, nous avons entendu le gouvernement prétendre que cette attention était le signe d'un manque de respect à l'égard du Bélarus en tant qu'État Membre de l'OIT. Nous ne pouvons accepter une telle affirmation. Les efforts déployés par l'OIT et ses Membres pour aider à normaliser la situation des droits au travail dans le pays sont probablement sans précédent.

Malheureusement, au fil des ans, le gouvernement a refusé de reconnaître ces efforts et a systématiquement violé les principes mêmes sur lesquels notre Organisation repose. Ce manque de respect a été jusqu'à l'arrestation d'un membre du Conseil d'administration de l'OIT, M. Aliaksandr Yaroshuk.

En réponse à nos appels en faveur de la libération des dirigeants syndicaux, on nous assène des chiffres concernant des dizaines de milliers de conventions collectives conclues au niveau des entreprises. Mais ces chiffres n'ont rien d'impressionnant; ils n'ont tout simplement pas d'importance. Aussi longtemps qu'un militant syndical sera détenu dans le pays, tout ce qui est écrit dans ces conventions restera une déclaration vide de sens.

C'est pourquoi nous demandons une fois de plus au gouvernement de la République du Bélarus de répondre à nos appels et de revoir sa position quant à l'application de l'article 33. Pour ce faire, il doit démontrer dans la pratique son attachement aux principes de l'OIT. Une première étape obligatoire consiste à libérer le membre du Conseil d'administration de l'OIT, M. Aliaksandr Yarashuk, et les autres militants syndicaux.

De nombreuses propositions concrètes ont été formulées ici; leur mise en œuvre nous permettrait d'estimer que quelques progrès ont eu lieu dans le respect et la réalisation des droits fondamentaux des travailleurs au Bélarus. Nous espérons que le gouvernement saisira cette occasion pour présenter à la commission d'experts de l'OIT un rapport sur les mesures concrètes adoptées, afin qu'elle l'examine à sa prochaine session.

Observateur, Internationale des services publics (ISP) – Je crains de devoir répéter certaines choses qui ont déjà été dites ici, mais la situation exige que l'on donne notre point de vue. Je tiens donc tout d'abord à déclarer que je soutiens les précédents discours de mes collègues et témoignages au sujet de la situation au Bélarus et du traitement particulièrement préoccupant qui est réservé aux syndicalistes et autres militants dans le pays. La persécution et l'emprisonnement arbitraire de syndicalistes constituent une violation flagrante des normes internationales du travail et des droits humains, et ces répressions constantes réclament que l'OIT et ses États Membres agissent de toute urgence.

En 2020, nos collègues du secteur de la santé de divers hôpitaux du pays ont réclamé une amélioration de leurs conditions de travail, dans leur intérêt et celui des patients, après avoir assisté à la gestion désastreuse de la pandémie par le gouvernement du Bélarus. Toutefois, peu de temps après, ces personnes ont fait l'objet d'accusations dépourvues de tout fondement crédible, uniquement en raison de leur action syndicale légitime. Aujourd'hui, ils sont toujours en prison, placés à l'isolement ou en résidence surveillée.

Les lourdes peines auxquelles ils sont condamnés et le traitement inhumain qu'ils subissent témoignent de l'attitude plus générale des autorités bélarussiennes visant à étouffer

tout syndicalisme et à supprimer toute forme d'association dans le pays. Comme nous le savons tous, de telles actions constituent une violation directe de la convention n° 87.

Je demande donc à cette commission de dénoncer catégoriquement ces violations flagrantes. Nous devons envoyer un message clair et fort au gouvernement du Bélarus: les États membres et les mandants de l'OIT ne toléreront pas un mépris aussi flagrant des droits fondamentaux des travailleurs.

En outre, le gouvernement du Bélarus doit prendre des mesures concrètes pour répondre à toutes les préoccupations soulevées par l'OIT et veiller au plein respect des obligations qui lui incombent au titre de la convention n° 87. Il s'agit notamment de mettre fin au harcèlement et aux accusations dont des dirigeants syndicaux sont la cible; de garantir leur droit de s'associer et de s'organiser librement; et de mettre en place un environnement où les droits au travail sont généralement respectés.

Pour conclure, j'espère que cette commission réaffirmera notre attachement collectif en faveur de la protection des droits des travailleurs et des syndicats partout dans le monde. Nous sommes solidaires de nos collègues au Bélarus et nous travaillerons sans relâche pour veiller à ce que la justice prévale et que les principes de l'OIT soient partout respectés.

Représentant gouvernemental – Je vous remercie de me donner l'occasion de m'exprimer à nouveau sur la position du gouvernement du Bélarus.

Avant tout, je voudrais remercier les représentants des pays qui ont exprimé leur soutien au Bélarus. Votre soutien nous est très précieux. Il montre que notre pays n'est pas le seul à défendre son droit à un développement indépendant. Ce que vous avez dit nous donne l'espoir que, lors de l'évaluation de la situation du Bélarus dans le cadre de cette commission, une approche objective et bien réfléchie sera adoptée.

D'autre part, nous sommes catégoriquement en désaccord avec un certain nombre de déclarations politiquement orientées qui ont été formulées ici par nos opposants. Ces déclarations sont totalement dénuées de fondement. Leur objectif est de créer une sorte d'arène d'information ici, au niveau international, dans le but de justifier les sanctions illégales et sans fondement que les pays occidentaux ont appliquées à la République du Bélarus. L'OIT sert donc d'autre mécanisme de pression sur le Bélarus. Nous sommes pleinement convaincus que l'OIT doit renoncer autant que possible à de telles actions.

Aujourd'hui, nous avons entendu des affirmations selon lesquelles, pendant toute la période durant laquelle nous avons reçu ces recommandations de la commission d'enquête, la situation au Bélarus n'a fait qu'empirer en termes de respect des conventions de l'OIT. Mais c'est loin d'être le cas. J'ai déjà expliqué que les organes de contrôle de l'OIT ont, à plusieurs reprises, salué les mesures prises par le gouvernement du Bélarus. Par exemple, en 2009, dans les conclusions adoptées par cette commission, il a été noté que le gouvernement avait progressé dans la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête. La mission de contacts directs, à Minsk en 2014, a salué le travail accompli par les organes tripartites de partenariat social et a noté qu'il existait un pluralisme syndical dans le pays. Dans la foulée, des propositions ont été avancées pour mettre en place tout un ensemble de mesures axées sur l'amélioration du travail des organes tripartites de partenariat social dans le pays, sur le développement des processus de négociation collective, ainsi que sur les mécanismes de résolution des conflits du travail. Toutes ces propositions ont été mises en pratique avec succès par le gouvernement, en collaboration avec l'OIT.

En 2015, en application de la recommandation n° 2, nous avons modifié notre législation et supprimé l'obligation de réunir au moins 10 pour cent des travailleurs d'une entreprise pour

créer un syndicat, une mesure qui avait été très bien accueillie par la commission d'experts à l'époque. Ces initiatives positives ont abouti à une situation dans laquelle, en 2017, le Bélarus n'a pour la première fois pas été inscrit sur la liste restreinte de la commission et l'examen de la question de l'application de la convention n° 87 dans le pays faisait tout simplement partie du mécanisme de rapports réguliers. En conséquence, pendant quatre ans, de 2017 à 2021, la question du respect de la convention n° 87 par le Bélarus n'a pas été examinée par la commission. La raison pour laquelle l'OIT a pu revoir son approche de l'examen de la «question du Bélarus» est que le gouvernement avait pris des mesures sérieuses et que ces mesures avaient été positivement recommandées par les organes de contrôle. Tout cela montre l'absurdité et la nature infondée de la situation qui a maintenant conduit à l'action engagée en vertu de l'article 33 contre le Bélarus.

Je voudrais souligner que le travail sérieux et généralisé du Bélarus pour développer le dialogue social et le tripartisme n'a pas été accompli dans le but de faire bonne figure devant l'OIT. Il s'agit plutôt d'un élément de notre politique intérieure, inscrit dans la Constitution du pays et dans le décret présidentiel adopté le 15 juillet 1995, le décret n° 278 sur le développement du partenariat social au sein de la République du Bélarus. Nous sommes convaincus que ce n'est qu'en travaillant ensemble, l'État, les employeurs et les travailleurs, qu'il est possible de parvenir à un développement socio-économique équilibré et stable pour notre pays et de développer notre société. Je réfute tous les doutes et toutes les critiques quant à la légitimité de nos organes tripartites. Ces allégations sont dénuées de tout fondement. On nous accuse également de ne pas transmettre de nouvelles informations à la commission et de répéter nos vieux arguments. Mais ce n'est pas la faute du gouvernement du Bélarus. Nous avons été contraints à maintes reprises d'expliquer notre position parce qu'elle n'a pas été prise en compte de manière appropriée.

Par exemple, en ce qui concerne le gouvernement du Bélarus, nous avons une fois encore été accusés de demander à certaines personnes de rendre des comptes au sujet de leurs activités syndicales, de leur participation à des manifestations pacifiques, etc. Nous rejetons tout simplement cette accusation. Personne au Bélarus n'est tenu de rendre des comptes en termes criminels pour toute activité légale qu'il entreprend. Dans notre pays, les syndicats jouissent de nombreux droits, notamment celui de participer à l'élaboration de la politique socio-économique, à la négociation collective et à la défense des intérêts des travailleurs. Toutefois, si des citoyens participent à des rassemblements de masse illégaux ou s'ils entreprennent d'autres activités contraires à la loi, ils doivent en subir les conséquences. Cette loi est la même pour tous. Il est vrai que certains citoyens purgent des peines ou se sont vu infliger des sanctions, mais ce n'est pas à cause de leurs activités syndicales. Ce n'est pas en raison de l'exercice légitime ou pacifique des droits et libertés civils. Tous ceux qui sont sanctionnés ont été jugés pénalement responsables, et des informations à ce sujet ont été communiquées à l'OIT. Les tentatives de nos opposants de dire que ces personnes ont été punies simplement pour avoir exercé leurs droits syndicaux sont tout simplement fausses et ne constituent qu'une manipulation des faits. J'ai déjà évoqué ce qui s'est passé au Bélarus depuis 2020, où nous avons assisté à l'ingérence illégale d'un certain nombre de pays occidentaux dans les affaires intérieures de notre pays. Nous avons constaté que des efforts avaient été déployés pour soutenir des manifestations violentes, des activités extrémistes qui menaçaient le bon ordre de notre pays. Nous avons vu que toutes les personnes impliquées ont été traduites en justice et qu'elles sont punies comme il se doit.

Nous constatons donc que ces personnes n'ont pas été jugées coupables d'activités syndicales, mais qu'elles ont été jugées coupables d'activités criminelles. Or tous ceux qui enfreignent la loi doivent être punis. Il est insensé de vouloir contester cela. Je tiens à souligner

que toutes ces affaires ont été portées devant un tribunal. Des preuves ont été apportées, démontrant ce qui s'est passé. La situation ne serait pas différente dans un État démocratique fondé sur l'État de droit. J'ai déjà évoqué ce qui s'est passé en 2020 et le rôle du BKDP. Ce congrès était engagé dans des activités criminelles et extrémistes. Il visait à discréditer le pays, à déstabiliser la situation dans le pays et, malgré cela, il continuait d'exister, mais sans refléter les intérêts des travailleurs de notre pays. Pourtant, les organes de l'OIT semblent tenir compte de ses plaintes et réclamations. Malheureusement, se basant sur ces fausses informations, certains avancent un argument en faveur d'un renforcement de la pression sur le Bélarus. Nous ne l'acceptons pas. Nous le rejetons catégoriquement. Nous estimons que l'OIT, les travailleurs et les employeurs doivent entamer un véritable dialogue avec ceux qui, aujourd'hui, défendent réellement le tripartisme au Bélarus. Le gouvernement du Bélarus et les partenaires sociaux, c'est-à-dire la Fédération des syndicats du Bélarus mais aussi les confédérations d'employeurs et de travailleurs, sont prêts à entamer un dialogue constructif avec l'OIT. En donnant suite aux arguments avancés par les opposants au Bélarus ces dernières années, l'OIT a fini par prendre des décisions partiales, politisées et contraires aux intérêts du Bélarus et de son peuple. Mais l'OIT est une organisation très spéciale. Elle se concentre sur quelque chose de tout à fait différent. Elle s'est toujours montrée favorable au dialogue et à la coopération. C'est l'un des principes sous-jacents de cette Organisation, et le gouvernement du Bélarus, pour sa part, souhaite trouver des éléments qui peuvent nous réunir et poursuivre un dialogue ouvert et constructif avec l'OIT dans l'intérêt de notre société et de notre État. Cependant, pour parvenir à un tel dialogue, les organes de l'OIT et ses mandants tripartites doivent être disposés à observer les règles de manière équitable, à reconnaître ce qui se passe réellement aujourd'hui, à écouter la position du gouvernement du Bélarus et à tenir compte de nos intérêts nationaux. Nous ne permettrons à personne d'intervenir dans nos affaires intérieures, d'entreprendre une politique visant à déstabiliser notre pays et notre développement, à nuire au bien-être de notre peuple; nous rejetterons toujours cela et défendrons notre indépendance et notre souveraineté. Les décisions de l'OIT contre le Bélarus ne nous mènent nulle part. Nous devrions plutôt adopter une nouvelle approche dans laquelle nous pouvons réellement instaurer la confiance en travaillant ensemble dans l'intérêt du développement des relations sociales et professionnelles dans notre pays. Nous appelons tous les participants tripartites et les organes de contrôle de l'OIT à adopter une telle approche. Nous sommes prêts à un dialogue honnête et équitable.

Pour conclure, je voudrais encore souligner un point. Vous avez tous entendu la discussion de ce matin. Vous avez tous entendu ce qui a été dit, et je pense que personne dans cette salle ne considère que la question du Bélarus a fait l'objet d'un consensus aujourd'hui. Nous avons entendu de nombreuses déclarations en faveur du Bélarus, et bien sûr, certains se sont exprimés contre nous, et j'estime donc que cela doit se refléter dans le procès-verbal de cette réunion. La position du Bélarus a été mise en avant, mais il n'y a pas eu de consensus, et je voudrais appeler l'OIT et cette commission à s'abstenir d'adopter des politiques visant à exercer une pression sur le Bélarus, mais plutôt à chercher à coopérer avec nous conformément aux principes fondamentaux de l'OIT.

Membres travailleurs – Nous avons écouté les interventions et nous remercions l'ensemble des intervenants. Nous avons accordé une attention particulière aux déclarations faites au nom de groupes gouvernementaux représentant plus de 45 expressions de gouvernement favorables à la nécessité de s'attaquer à la violation des droits des travailleurs dans le contexte des mesures adoptées, l'année dernière, par la Conférence, au titre de l'article 33, ainsi qu'aux interventions des gouvernements en leur nom propre allant dans le même sens. Nombre de gouvernements ont exprimé un appui fort.

Malheureusement, aujourd'hui, j'ai constaté que le gouvernement du Bélarus avait toujours la même approche peu constructive.

Contrairement aux affirmations du gouvernement, il n'y a aucun complot contre lui. C'est bien le gouvernement qui éradique les syndicats indépendants et qui emprisonne les dirigeants syndicaux.

Le gouvernement du Bélarus a répété ses commentaires, qui ne correspondent toutefois pas à la réalité de la vie des travailleurs au Bélarus, ni à celle de nos collègues syndicalistes bélarussiens en exil.

Il convient de rappeler que, lors de la table ronde de haut niveau, la Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur les droits à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association a rappelé que le plein exercice de la liberté syndicale était essentiel à la démocratie et à la société dans son ensemble. Cette liberté n'est pas respectée au Bélarus. La Rapporteuse spéciale a également insisté sur le fait que, compte tenu du caractère central de la liberté syndicale, il était essentiel que les activités et les tâches syndicales ne soient pas stigmatisées. En effet, les droits des travailleurs et la liberté syndicale sont des droits de l'homme. Par ailleurs, au cours de cette même table ronde, la Rapporteuse spéciale sur l'indépendance des juges et des avocats a clairement dit que l'état de droit était nécessaire pour garantir la liberté syndicale dans la pratique. Elle s'est dite préoccupée par le fait que les lois récemment adoptées au Bélarus augmentaient le pouvoir du gouvernement sur les professions juridiques et sur la justice.

Il est évident pour tout le monde que la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête et du système de contrôle n'a nullement progressé. Nous approuvons entièrement le plan d'action de l'OIT visant à mettre en œuvre les mesures prévues au titre de l'article 33 en ce qui concerne le Bélarus.

Nous concluons en priant le gouvernement d'accepter une mission tripartite chargée d'analyser la situation et de rencontrer les syndicalistes emprisonnés (et les syndicalistes libérés). Le gouvernement doit immédiatement accepter une mission humanitaire internationale pour faire en sorte que des médecins indépendants puissent rendre visite aux syndicalistes emprisonnés, dont MM. Yarashuk, Beresneu, Areshka et Fedynich, afin d'évaluer leur état de santé.

Le Bélarus doit de toute urgence mettre en œuvre, en droit et dans la pratique, les recommandations de la commission d'enquête et celles des organes de contrôle en la matière.

Dans le droit fil du plan d'action, nous prions le Directeur général du BIT de veiller à ce que les échanges se poursuivent avec les organes conventionnels des Nations Unies, afin de déployer conjointement les mécanismes des procédures spéciales, notamment s'agissant des notes, des rapports et des visites (par exemple, des rapporteurs ou des ambassadeurs de pays neutres pour enclencher la désescalade), et nous l'invitons à créer un groupe de travail réunissant l'OIT et d'autres institutions des Nations Unies.

Le BIT doit recueillir des informations sur les mesures prises par les États Membres en application de la résolution au titre de l'article 33.

Nous constatons que l'exil forcé de syndicalistes en raison de leurs activités syndicales légitimes est une réalité de tous les jours. Nous prions donc les États Membres de l'OIT de respecter le principe de non-refoulement afin de garantir que les syndicalistes contraints à l'exil ne soient pas renvoyés au Bélarus, où ils peuvent être soumis à une arrestation arbitraire ou à la torture. Les États Membres de l'OIT devraient prêter assistance aux citoyens

bélarussiens résidant sur leur territoire qui ne disposent peut-être pas de document de voyage valable faute de services consulaires.

Nous invitons le Directeur général du BIT à nommer un envoyé spécial chargé d'échanger avec les gouvernements et les institutions des Nations Unies pour garantir l'application de la résolution de la Conférence.

Nous nous devons de conclure en rappelant que, conformément à la résolution de la Conférence, notre commission doit tenir une séance spéciale sur le Bélarus à chacune de ses sessions futures, jusqu'à ce que le Bélarus s'acquitte de ses obligations.

Nous prions instamment le gouvernement du Bélarus de dialoguer de manière constructive avec l'OIT afin qu'à la prochaine séance nous puissions entrevoir la lumière au bout de ce très sombre tunnel de la violation systématique des droits syndicaux au Bélarus.

Membres employeurs – Le groupe des employeurs remercie les différents orateurs pour leurs interventions et leurs informations dont il a pris bonne note.

Nous rappelons que les conventions n^{os} 87 et 98 sont des conventions fondamentales qui méritent donc une attention spéciale de la part de l'OIT, des gouvernements, des travailleurs et des employeurs. Les membres employeurs tiennent à insister de nouveau sur le fait qu'ils condamnent fermement le non-respect des conventions n^{os} 87 et 98, ratifiées.

Les membres employeurs reconnaissent les signes de la volonté du gouvernement de coopérer avec l'OIT sur des questions concernant l'application des conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT. Nous recommandons au gouvernement du Bélarus d'accueillir de toute urgence une mission tripartite de l'OIT en vue de recueillir des informations sur la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête et de celles des organes de contrôle de l'OIT.

Nous recommandons au gouvernement d'échanger avec l'OIT en vue de mettre en œuvre les recommandations des organes de contrôle de l'OIT et de communiquer à l'OIT les mesures prises.

En conclusion, nous comptons sur la coopération du gouvernement du Bélarus s'agissant du plein respect des conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT, en droit et dans la pratique. Le groupe des employeurs est prêt à accompagner ce processus de manière constructive.

Conclusions de la commission

La commission a tenu une séance spéciale pour examiner l'application par le Bélarus de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, suite à la résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 111^e session, concernant les mesures recommandées par le Conseil d'administration au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT, laquelle a prié instamment le Bélarus de mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête et des organes de contrôle.

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note avec une profonde préoccupation de la persistance du non-respect par le gouvernement du Bélarus des orientations, conclusions et recommandations de la commission d'enquête, des organes de contrôle et du Conseil d'administration, ainsi que de son refus de les accepter et de les mettre en œuvre.

La commission a exprimé sa profonde préoccupation et son profond regret face à l'imposition de sanctions pénales à l'encontre de syndicalistes pour avoir exercé leurs activités syndicales légitimes, et face au harcèlement judiciaire de membres syndicaux, sous la forme d'arrestations, de poursuites et d'emprisonnement. Elle a déploré la répression contre les syndicats indépendants et l'emprisonnement de syndicalistes, et a prié instamment le gouvernement de les relâcher immédiatement, d'abandonner toutes les charges et d'annuler les condamnations prononcées à leur encontre.

Elle a rappelé que ce cas a déjà été examiné à plusieurs reprises par la commission avant la mise en place d'une commission d'enquête, et a profondément déploré l'absence de progrès du gouvernement du Bélarus dans l'application des conventions.

La commission a pris note du plan d'action visant à mettre en œuvre les mesures recommandées au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT. Elle a également pris note des mesures prises par les mandants de l'OIT et d'autres organisations internationales suite à la résolution adoptée par la CIT en 2023 sur le Bélarus, appelant ces derniers à revoir leurs relations avec le gouvernement du Bélarus et à prendre des mesures appropriées pour faire en sorte que celui-ci ne puisse pas mettre à profit ces relations pour perpétuer ou étendre les violations des droits des travailleurs en matière de liberté syndicale et de négociation collective dont fait état la commission d'enquête. La commission a appelé les mandants de l'OIT et d'autres organisations internationales à suivre la même voie.

Compte tenu des informations communiquées au Conseil d'administration et à la commission, la commission a profondément déploré le climat de violence d'état, d'intimidation et de peur au Bélarus qui ne favorise pas le libre exercice des libertés publiques, la détérioration constante de la liberté syndicale et du droit de négociation collective, ainsi que l'érosion de l'état de droit, comme en témoigne l'absence totale d'indépendance du pouvoir judiciaire.

La commission a pris note du plan d'action adopté par le Conseil d'administration en mars 2024 aux fins de la mise en œuvre de la résolution adoptée par la CIT en 2023, ainsi que de la table ronde de haut niveau tenue le 28 mai 2024 pour discuter de la liberté syndicale au Bélarus, laquelle a mis en évidence la persistance d'un climat général de non-respect des libertés publiques fondamentales nécessaires à l'exercice de la liberté syndicale.

La commission a appelé le gouvernement à prendre de toute urgence toutes les mesures possibles pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête, et tous les commentaires ultérieurs formulés par les organes de contrôle de l'OIT concernant le respect des conventions.

La commission a également demandé au gouvernement d'accepter de toute urgence:

- une mission humanitaire internationale visant à garantir que des médecins indépendants puissent rendre visite à tous les syndicalistes emprisonnés afin d'évaluer leur état de santé et de leur fournir une assistance médicale, si nécessaire; et
- une mission tripartite de l'OIT visant à évaluer la situation et à rendre visite aux syndicalistes actuellement en prison ou en détention.

Compte tenu de la nécessité de suivre en permanence la situation au Bélarus, la commission a indiqué s'attendre à ce que le Directeur général du BIT nomme prochainement un(e) envoyé(e) spécial(e) au Bélarus et lui donne mandat pour interagir avec le gouvernement et les institutions des Nations Unies concernées, afin de garantir la mise en œuvre pleine et entière des recommandations de la commission d'enquête.

Conformément à la résolution de la Conférence, la commission a indiqué s'attendre à ce que le Directeur général collabore avec les organes des Nations Unies chargés des droits de l'homme et d'autres organes internationaux compétents en la matière, en vue d'assurer une action coordonnée et conjointe visant à la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête et des organes de contrôle, et d'étudier la possibilité de former un groupe de travail de l'OIT et d'autres institutions des Nations Unies.

La commission a indiqué s'attendre à ce que le Bureau continue de recueillir des informations sur les mesures prises par les États Membres dans le contexte de la résolution de la Conférence, et, comme demandé, de faire figurer ces informations dans les rapports présentés aux organes de contrôle et au Conseil d'administration du BIT, comprenant les mesures visant à:

- respecter le principe de non-refoulement afin de garantir que les syndicalistes contraints à l'exil dans leur pays ne soient pas renvoyés au Bélarus, où ils risquent de faire l'objet de persécution, d'arrestation arbitraire et de torture;
- aider les citoyens bélarussiens résidant dans leur pays, et qui ne sont peut-être pas en possession de documents de voyage valables faute d'accès à des services consulaires et faciliter l'obtention de visas touristiques pour les citoyens bélarussiens persécutés en raison de leurs activités syndicales, et leurs familles le cas échéant.

La commission a indiqué s'attendre à ce que l'envoyé(e) spécial(e) rende systématiquement et régulièrement compte au Conseil d'administration, lequel évaluera les mesures supplémentaires que devront prendre le gouvernement, ou l'OIT et ses États Membres. La commission a en outre rappelé que le gouvernement devrait fournir un rapport détaillé à la commission d'experts avant sa prochaine session sur toutes les mesures prises pour mettre en œuvre ces recommandations, afin garantir le respect des conventions en droit et dans la pratique.

Enfin, la commission a décidé de faire figurer les discussions et les conclusions de la séance spéciale dans une partie séparée de son rapport.

Président – Je vois la déléguée du Bélarus. Madame l'Ambassadrice, vous avez la parole.

Représentante gouvernementale – Pour autant que je sache, au même titre que tous les membres de la commission, les travaux de la Commission de l'application des normes sont régis par la partie 4 du Règlement de la Conférence internationale du Travail. Suivant l'article 35 de cette partie 4, les dispositions de cette partie du règlement s'appliquent à toutes les commissions constituées par la Conférence, sauf disposition contraire. L'article 42 du règlement en particulier prescrit que, je cite, «la commission met tout en œuvre pour prendre ses décisions par consensus, lequel se caractérise par l'absence d'objection présentée par un membre comme faisant obstacle à l'adoption de la décision en question». L'absence de consensus est, suivant cette définition, une objection présentée par un membre de la commission. En cas d'objection de plus d'un membre de la commission, il ne peut y avoir de consensus. La discussion qui a eu lieu pendant la séance spéciale de la commission sur le Bélarus du 5 juin a clairement fait apparaître l'absence de consensus, tant pour ce qui est de l'évaluation de la politique du gouvernement du Bélarus, que pour la situation en matière

sociale et de travail dans mon pays, de même que l'absence de consensus sur les mesures à recommander par la commission au Bélarus.

Près de la moitié des déclarations invitent l'OIT et la commission à éviter de politiser le cas du Bélarus, ce qui pourrait devenir un dangereux précédent et une tendance négative au sein de l'Organisation. Certains membres de la commission se sont également opposés à ce que des demandes motivées par des considérations politiques soient imposées au gouvernement du Bélarus et se sont dits préoccupés par le fait que de telles mesures pourraient avoir une incidence négative sur les intérêts des travailleurs et des employeurs bélarussiens.

Les conclusions sur le cas du Bélarus soumises aujourd'hui à l'adoption ne reflètent pas ces aspects de manière adéquate et induisent la Conférence en erreur. Ce document, dont les dispositions sont formulées en rendant compte de la position d'une partie seulement de la commission, ne peut prétendre à un consensus de tous les membres de la commission.

Devant cette absence flagrante de consensus, ma délégation demande que le règlement soit strictement appliqué et que les conclusions de la séance spéciale de la commission sur le Bélarus soient mises au vote. J'exhorte aussi les membres de la commission à voter contre ces conclusions non consensuelles.

Président – Avant de donner la parole aux autres délégations qui ont demandé à s'exprimer, je voudrais évoquer l'article 42 du règlement qui a été cité par Madame l'Ambassadrice, et qui dit qu'il m'incombe, en tant que président de séance et président de la commission, de mettre tout en œuvre pour que la décision de la commission soit prise par consensus. Consensus n'est pas synonyme d'unanimité. Comme l'indique le règlement de la Conférence, il se caractérise par l'absence d'objection présentée par un délégué comme faisant obstacle à l'adoption de la décision en question.

Cela étant dit, je tiens à rappeler que, depuis que la commission adopte des conclusions sur des cas de pays, elle a toujours, sans exception, adopté ses conclusions par consensus, les divergences de vues étant systématiquement et pleinement reflétées dans son rapport.

À la lumière du point de vue dominant qui s'est exprimé pendant les discussions de la commission et sachant aussi que la position du gouvernement sera totalement reflétée dans le rapport, puis-je en déduire que la commission est prête à adopter les conclusions qui s'affichent à l'écran?

Je donne la parole à l'Ambassadrice du Bélarus.

Représentante gouvernementale – Pour autant que je comprenne, la conclusion proprement dite n'est pas consensuelle parce qu'elle ne reflète ni la position, ni l'approche différente, non seulement de ma délégation, non seulement du gouvernement, non seulement des travailleurs et des employeurs du Bélarus, mais aussi d'un certain nombre de délégations, d'un certain nombre de membres de la commission. Au cours de l'examen du cas, certains délégués ont demandé que la décision soit mise aux voix.

Président – Je donne maintenant la parole au représentant de la Fédération de Russie.

Interprétation du russe: **Membre gouvernemental, Fédération de Russie** – La Fédération de Russie soutient pleinement la position que vient d'exprimer la représentante de la République du Bélarus au sujet des conclusions de la séance spéciale. La Fédération de Russie ne soutient pas ces conclusions, ne s'associe pas à un consensus concernant ces conclusions et soutient par conséquent la demande de la République du Bélarus de soumettre ce document au vote.

Président – Je donne la parole au représentant de la République arabe syrienne.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, République arabe syrienne** – La délégation syrienne souhaite saluer les propos du Bélarus et le féliciter d'avoir soumis toutes les informations à la commission. Nous soutenons la demande du Bélarus de procéder à un vote sur les conclusions.

Président – Je donne la parole au représentant de la Chine.

Interprétation du chinois: **Membre gouvernemental, Chine** – Il y a une semaine, nous avons assisté à la discussion de la commission sur le cas du Bélarus et, apparemment, aucun consensus n'a été atteint à l'issue des débats. D'après ce que nous avons compris, de nombreux mandants tripartites ne sont pas d'accord avec le projet de conclusions présenté aujourd'hui, et nous soutenons pleinement la représentante gouvernementale du Bélarus et la motion visant à procéder à un vote.

Président – Je donne la parole à la représentante du Nicaragua.

Membre gouvernementale, Nicaragua – Le Nicaragua rejoint la délégation du Bélarus et appuie la demande de vote sur les conclusions. En outre, nous appelons de nouveau à la neutralité politique de cette Organisation.

Président – Y a-t-il d'autres demandes de parole ? Je donne la parole à l'Érythrée.

Membre gouvernemental, Érythrée – Comme nous en avons discuté le 5 juin, le Bélarus s'est véritablement employé à améliorer la situation et compte désormais un grand nombre de syndicats et plus de 10 000 conventions collectives. Cette démarche positive est une très bonne chose, comme cela a été souligné. Ainsi, je pense que la commission doit donner une nouvelle chance au Bélarus, et nous verrons si cela fonctionne ou pas. Nous soutenons donc la demande de la représentante du Bélarus en faveur d'un vote.

Président – Je donne la parole au représentant de l'État plurinational de Bolivie.

Membre gouvernemental, État plurinational de Bolivie – Au nom de l'État plurinational de Bolivie, nous soutenons la motion de la représentante du Bélarus visant à mettre aux voix les conclusions de la commission.

Président – Après avoir entendu ces déclarations, je souhaiterais faire une pause de trois minutes pour permettre aux vice-présidents de se consulter. Je prie les vice-présidents de bien vouloir s'approcher de la tribune.

Président – Après avoir consulté les deux vice-présidents, je voudrais préciser qu'il est bien pris note des points de vue des représentants gouvernementaux. Je tiens toutefois à rappeler que «consensus» ne signifie pas «unanimité». Par conséquent, la commission devrait être en mesure de poursuivre sur la base d'une majorité claire et forte.

Compte tenu de ces explications, puis-je considérer que la commission est prête à adopter les conclusions sur le cas du Bélarus?

Je donne la parole au représentant de la Fédération de Russie.

Interprétation du russe: **Membre gouvernemental, Fédération de Russie** – La représentante de la République du Bélarus a présenté en détail les dispositions qui régissent la prise de décisions au sein de la commission. Ces dispositions indiquent clairement qu'un vote peut être organisé en l'absence de consensus, c'est-à-dire en cas d'objection d'un ou de plusieurs États, et si la demande de vote est soutenue par au moins une autre délégation. Monsieur le président, les solutions que vous proposez, à savoir un consensus sans consensus ou un consensus à la majorité, ont déjà été tentées, je pense, au Conseil d'administration. Nous ne pensons pas qu'il faille suivre cette procédure, ici ou ailleurs dans cette Organisation. Nous

pensons que nous devrions suivre les règles relatives à l'adoption des décisions au sein de la commission, règles que nous avons toujours appliquées. Nous ne pensons pas qu'il faille procéder autrement et nous adopterons la même position, où que ce soit, face à toute tentative visant à adopter une décision en suivant l'approche que vous venez de décrire.

Président – Je donne maintenant la parole au représentant de la Chine.

Interprétation du chinois: **Membre gouvernemental, Chine** – Premièrement, le vote au sein de la commission est conforme au Règlement de la Conférence. Deuxièmement, à l'évidence, les discussions et les consultations tenues la semaine dernière et aujourd'hui aussi concernant ce cas n'ont pas permis de parvenir à un consensus sous quelque forme que ce soit. Troisièmement, nous avons lu le projet de conclusions et celui-ci ne fait état d'aucun des progrès accomplis par le gouvernement. Ces conclusions sont tout à fait partiales et ont été politisées. Nous réitérons notre soutien à la mise aux voix.

Président – Je donne maintenant la parole à la représentante du Royaume-Uni.

Membre gouvernementale, Royaume-Uni – Compte tenu de la discussion et du fait que ce serait la première fois, comme vous l'avez souligné à juste titre, que les conclusions de la commission feraient l'objet d'un vote au cours de son siècle d'existence, le Royaume-Uni est d'accord avec les propos du président et des vice-présidents selon lesquels un consensus a été atteint et un vote sur ces conclusions n'est pas nécessaire.

Président – Je donne la parole à la représentante du Bélarus.

Interprétation du russe: **Représentante gouvernementale** – La discussion sur la question de savoir s'il faut voter ou non démontre l'absence de consensus concernant ce cas. Je voudrais dire à la délégation britannique de bien consulter l'histoire de l'OIT, car il y a déjà eu des votes au sein de la commission: il ne s'agit donc pas de la première fois et ces circonstances ne sont pas exceptionnelles. Les votes ne sont pas interdits ici; ils sont prévus par le Règlement de la Conférence et de la commission. C'est peut-être quelque chose d'inhabituel, mais il faut en passer par là.

Président – Je donne la parole à la représentante de l'Arabie saoudite. Vous avez la parole.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernementale, Arabie saoudite** – Ma délégation a pris note du contenu du rapport de la commission d'enquête. Nous saluons les efforts déployés par le Bélarus pour mettre pleinement en œuvre les recommandations de la commission. Nous saluons également les informations communiquées par la délégation du Bélarus, ainsi que l'engagement que le Bélarus a pris auprès de l'OIT en faveur du dialogue social avec les partenaires. Le Royaume d'Arabie saoudite souhaite réaffirmer que toutes les questions relatives à l'amélioration des conditions de travail doivent être traitées dans un esprit de dialogue constructif avec l'ensemble des parties prenantes et des acteurs. En dernier lieu, nous invitons le Bélarus à poursuivre ses efforts pour se conformer pleinement aux conventions qu'il a ratifiées, et nous demandons au BIT de continuer à lui fournir une assistance technique sur cette question.

Président – Malgré les tentatives appuyées de ma part et celles des deux vice-présidents pour parvenir à une convergence de vues ou à une certaine souplesse, c'est avec regret que je constate que le dialogue tripartite n'a abouti à aucun consensus. Je prends donc la décision, en accord avec les deux vice-présidents, de procéder à un vote à main levée. En vue de la préparation de ce vote, je propose une pause technique de dix minutes.

Je donne la parole aux États-Unis.

Membre gouvernementale, États-Unis – Nous saluons les efforts déployés par le président pour continuer de trouver un consensus. Nous souhaiterions simplement poser une question aux délégués ayant demandé un vote. Nous avons entendu un délégué dire qu'il était possible de procéder à un vote mais nous souhaiterions demander si cela est souhaitable. Nous avons entendu une déléguée dire qu'il fallait en passer par là, mais nous souhaiterions demander si cela est vraiment nécessaire. Nous invitons respectueusement ces délégués à reconsidérer leur appel au vote eu égard au respect des méthodes de travail bien établies de la commission.

Président – Je donne la parole à la Belgique.

Membre gouvernementale, Belgique – Je m'exprime au nom de l'**Union européenne** et de ses **États membres**. Nous attachons une grande importance à la prise de décisions par consensus, qui est la pratique établie de longue date de la commission. Nous partageons donc la préoccupation exprimée par le Royaume-Uni et les États-Unis quant à la nécessité de procéder à un vote, car seule une minorité de membres de la commission ont demandé un vote. Nous saluons également tous les efforts déployés par le président et les vice-présidents pour parvenir à un consensus.

Président – Je donne à présent la parole à la représentante de l'Australie.

Membre gouvernementale, Australie – Le rôle normatif et de contrôle de l'OIT est au cœur de son mandat. Les normes internationales du travail que nous, États Membres, choisissons de ratifier s'appuient sur un système de contrôle unique au niveau international. Le système de contrôle est dans l'ADN de l'OIT. L'Australie encourage vivement le Bélarus à accepter les conclusions de la commission. Procéder à un vote créerait un regrettable précédent à l'ère moderne et romprait avec la pratique établie consistant à tout faire pour que la commission prenne ses décisions par consensus. Nous invitons tous les États Membres à respecter les conclusions de la commission et à ne rien faire qui mettrait en péril son indépendance et son rôle critique.

Président – D'autres délégations souhaitent-elles prendre la parole? Je donne la parole à Madame l'Ambassadrice du Bélarus.

Interprétation du russe: **Représentante gouvernementale** – Je vous remercie, Monsieur le président, pour vos efforts et les consultations que vous avez menées dans cette situation très difficile. Nous avons entendu des voix appelant à ne pas soumettre cette question à un vote, mais nous pensons que la commission devrait suivre le Règlement et les règles applicables. L'absence de consensus sur ce point est patente. Nous souhaiterions donc confirmer que nous demandons un vote sur cette question, demande qui a reçu l'appui de plusieurs délégations.

Président – Après la pause, nous procéderons au vote. La séance est suspendue.

Président – Comme je l'ai annoncé avant la pause, nous allons procéder à un vote à main levée.

(Vote à main levée)

Président – Je vais annoncer les résultats du vote sur l'adoption des conclusions concernant le Bélarus:

Pour: 1 272

Contre: 52

Abstentions: 64

Le quorum requis étant atteint, les conclusions sont adoptées.

Ces résultats ont été établis après vérification des droits de vote dans le groupe des travailleurs.

Au vu de ces résultats, les conclusions sont adoptées.

Président – Nous sommes parvenus au terme de l'adoption de l'ensemble des conclusions des cas individuels examinés par notre commission. Je donne la parole à la représentante gouvernementale du Bélarus.

Interprétation du russe: Représentante gouvernementale – La décision d'adopter les conclusions a été prise. Toutefois, les conclusions reflètent de manière inexacte et déformée l'évaluation et l'interprétation de la position du gouvernement. Le gouvernement, les employeurs et les travailleurs de notre pays ont déclaré à plusieurs reprises que nous étions prêts à coopérer avec l'OIT, dans le cadre d'un dialogue non politisé. Malheureusement, il n'en a pas été tenu compte. Au lieu d'un dialogue non politisé, nous constatons que les exigences imposées à notre gouvernement équivalent à des ultimatums politiques. Le gouvernement ne peut accepter cela. La question de la nomination, par le Directeur général, d'un envoyé spécial au Bélarus est un moyen employé par un groupe de pays occidentaux pour tenter de créer un précédent à l'OIT, en mettant en place une procédure spéciale propre à un pays, afin de s'en servir comme autre moyen de faire pression sur mon pays. Les conclusions d'aujourd'hui constituent un précédent au moment de traiter avec des gouvernements gênants ou insoumis. Ces conclusions sont aussi une façon de continuer à essayer d'entraîner les États Membres et les organisations internationales dans une campagne politiquement orientée de sanctions occidentales imposées au Bélarus. Ces conclusions reflètent de manière déformée l'action de mon gouvernement et sont inexactes en ce qui concerne la répression alléguée de l'activité syndicale; elles demandent à notre pays de modifier sa législation sur des fondements politisés. La délivrance facilitée de visas à ceux qui ont enfreint la loi bélarussienne est une façon cynique de tenter d'ignorer le fait que c'est à l'initiative des pays occidentaux que les vols en provenance et à destination du Bélarus ont été cloués au sol, rendant impossible l'obtention de visas pour les citoyens bélarussiens ou le voyage de citoyens occidentaux au Bélarus. C'est une façon cynique d'appliquer deux poids, deux mesures. Nous n'appuyons pas ces conclusions. Nous pensons qu'il s'agit d'une manipulation politiquement orientée de la part de l'OIT. Par conséquent, nous prions instamment les autres membres de rejeter aussi ces conclusions. Pour terminer, les autorités bélarussiennes et la délégation tripartite du Bélarus seront néanmoins heureuses de coopérer avec l'OIT, dans le cadre d'un dialogue non politisé.

Président – Monsieur le vice-président, représentant les membres travailleurs, vous avez la parole.

Membres travailleurs – Les membres travailleurs regrettent profondément que les conclusions pour ce cas aient été adoptées par un vote. Cela va à l'encontre des méthodes de travail et des pratiques suivies par notre commission depuis plusieurs décennies. Ce vote n'apporte aucune plus-value.

Je rappelle enfin que notre commission ne dispose pas de moyens contraignants pour forcer un gouvernement à accepter les conclusions adoptées. Notre travail est basé sur le dialogue et sur la persuasion. J'invite tous les gouvernements à réagir aux conclusions de notre commission dans un esprit ouvert et constructif.

Président – Je donne la parole à la délégation du Kazakhstan. Monsieur l'Ambassadeur, vous avez la parole.

Membre gouvernemental, Kazakhstan – Nous sommes au regret de constater que la commission n'est pas parvenue à un consensus; le dialogue, la communication et la coopération devraient rester le principe cardinal des travaux de la commission. Le gouvernement du Bélarus s'est montré ouvert à la coopération avec les partenaires sociaux et l'OIT en ce qui concerne la mise en œuvre des recommandations de la commission. Toutefois, nous notons que, malgré les tentatives d'échange engagées par les organes de contrôle de l'OIT, des questions recensées par la commission restent posées. Nous invitons le gouvernement à prendre les mesures nécessaires et adéquates pour garantir le respect des obligations qui lui incombent au titre des conventions de l'OIT et à continuer de coopérer avec les organes de contrôle de l'OIT.

Président – Y a-t-il d'autres demandes de prise de parole? Les États-Unis d'Amérique ont la parole.

Membre gouvernementale, États-Unis – Je m'exprime au nom des **gouvernements des États-Unis** et du **Canada**. Nous déplorons qu'un vote ait été demandé aujourd'hui. Cette situation est sans précédent. Jamais, au cours des presque cent ans d'histoire de la commission, un vote n'a eu lieu sur l'adoption de conclusions. En outre, il n'était pas nécessaire: les conclusions ont été proposées conjointement par les représentants des travailleurs et des employeurs, qui totalisent ensemble les deux tiers des voix de cette commission. Les États-Unis et le Canada tiennent en haute estime les travaux de la commission, comme beaucoup d'entre nous réunis aujourd'hui. La commission est un élément essentiel de l'un des systèmes de contrôle les plus anciens et les plus respectés au monde. Elle est une composante unique du système multilatéral, offrant aux gouvernements, aux travailleurs et aux employeurs une plateforme pour partager leurs points de vue et leurs suggestions sur la manière dont les États Membres pourraient améliorer leur action, dans le but de se conformer aux obligations qui leur incombent en vertu des conventions internationales du travail qu'ils ont ratifiées. Nous condamnons avec la plus grande fermeté la rupture des méthodes de travail bien établies de cette commission, et cela au seul profit de priorités individuelles, sans rapport avec le souci d'améliorer la mise en œuvre des normes internationales du travail ou de protéger les droits des travailleurs. Nous appelons les délégués gouvernementaux, ceux qui ont insisté pour que ce vote ait lieu, à revoir leur position inconsidérée quant à la tenue d'un vote, ici et dans l'ensemble de l'Organisation. Nous implorons nos collègues de respecter nos méthodes de travail et de revenir à une pratique bien établie pour faire connaître leurs points de vue. Nous souhaitons souligner que le vote d'aujourd'hui est une aberration, et non un précédent, et nous appelons tous les mandants de l'OIT à respecter le dialogue social solide qui a lieu au sein de cette commission.

Président – Je donne maintenant la parole à la représentante du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord.

Membre gouvernementale, Royaume-Uni – Le Royaume-Uni, comme beaucoup d'entre nous dans cette salle, est profondément consterné qu'un vote ait été demandé ici aujourd'hui. Nous avons longuement discuté de la situation des droits des travailleurs au Bélarus, notamment au regard des conventions n^{os} 87 et 98, lors de plusieurs sessions du Conseil d'administration, lors de la Conférence et également lors de la table ronde de haut niveau cette année. Une grande quantité d'informations a été fournie par les experts, ce qui nous a permis d'analyser ce cas en profondeur et en toute bonne foi. L'année dernière, l'article 33 a été invoqué pour imposer des sanctions pour la deuxième fois seulement dans l'histoire de l'OIT. Une fois de plus, après de longues discussions approfondies, les porte-parole des travailleurs et des employeurs ont rédigé ces conclusions sans l'intervention des gouvernements. Dans un esprit de consensus et dans le respect du système de contrôle de l'OIT et de ses méthodes de

travail, nous aurions dû adopter ces conclusions telles que rédigées, sans vote. Lors des futures sessions de la commission, le Royaume-Uni prie instamment tous les membres d'adopter les conclusions par consensus, telles que rédigées par les porte-parole, afin de permettre le fonctionnement efficace du système de contrôle de l'OIT, qui est directement lié à l'accomplissement du mandat de l'OIT, à savoir promouvoir la justice sociale et les droits de l'homme et du travail reconnus internationalement.

Président – Je donne maintenant la parole à la représentante de l'Australie.

Membre gouvernementale, Australie – L'Australie regrette profondément que nous ayons été contraints de procéder à un vote aujourd'hui au sein de la commission et que les méthodes de travail bien établies de celle-ci aient été troublées. Il ne faudrait pas que cette action malheureuse soit considérée comme un précédent. Comme je l'ai déjà dit, le rôle de l'OIT en matière d'élaboration et de contrôle de l'application des normes est au cœur de son mandat et nous encourageons tous les États Membres à respecter ses conclusions.

Président – Je donne la parole à la représentante de la Belgique.

Membre gouvernementale, Belgique – Je m'exprime au nom de l'**Union européenne** et de ses **27 États membres**. La commission est un pilier essentiel du système de contrôle de l'OIT et incarne les valeurs fondamentales de l'OIT fondées sur le dialogue social et le tripartisme. Elle permet à tous les mandants de discuter de la mise en œuvre des conventions de l'OIT de manière constructive, avec respect et dans un cadre tripartite. Nous regrettons profondément que toutes les décisions n'aient pas pu être adoptées par consensus cette année, ce qui rompt avec la pratique établie de longue date de notre commission. Néanmoins, nous sommes heureux d'être parvenus à des conclusions concrètes qui fourniront des orientations sur la marche à suivre pour mettre en œuvre efficacement les normes internationales du travail en droit et dans la pratique. Nous espérons un engagement constructif avec le Bureau et les mandants tripartites dans le suivi des conclusions de la commission.

Annexe

Rapport du Directeur général sur les derniers faits nouveaux concernant la situation de la liberté syndicale au Bélarus et le respect des recommandations de la commission d'enquête chargée d'examiner l'application, par le gouvernement du Bélarus, de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Introduction

À sa 350^e session (mars 2024), le Conseil d'administration a pris note avec une préoccupation croissante des informations fournies dans le document [GB.350/INS/10\(Rev.1\)](#); il a prié instamment le gouvernement du Bélarus de communiquer au Directeur général, avant le 15 avril 2024, toutes les informations sur les mesures prises afin d'exécuter les recommandations de la commission d'enquête pour transmission à la Commission de l'application des normes; et il a prié le Directeur général d'élaborer un rapport actualisé afin de faire connaître les derniers faits nouveaux à la Commission de l'application des normes qui siégera à la 112^e session (2024) de la Conférence. Le Conseil d'administration a également prié à nouveau instamment le gouvernement du Bélarus d'accueillir de toute urgence une mission tripartite de l'OIT afin que celle-ci puisse recueillir des informations sur l'exécution des recommandations de la commission d'enquête et des recommandations ultérieures des organes de contrôle de l'OIT, y compris dans le cadre d'une visite auprès des dirigeants et des militants de syndicats indépendants emprisonnés ou placés en détention. Le Conseil d'administration a pris note du plan d'action visant à mettre en œuvre la [Résolution concernant les mesures recommandées par le Conseil d'administration au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT au sujet du Bélarus](#). Conformément au plan d'action, l'OIT devait convoquer une table ronde de haut niveau pour discuter de la liberté syndicale au Bélarus. À la même session et après l'adoption de la décision susmentionnée, le Conseil d'administration a adopté le 406^e rapport du Comité de la liberté syndicale ¹, qui examinait également les mesures prises par le gouvernement du Bélarus pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête. À cette occasion, le comité a déploré la détérioration continue de la liberté syndicale dans le pays, l'absence totale de progrès dans la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête de 2004 et l'incapacité du gouvernement à donner suite aux recommandations en suspens des organes de contrôle de l'OIT et aux conclusions du Conseil d'administration.

Informations fournies par le gouvernement

Par une communication datée du 9 avril 2024, le gouvernement a transmis des informations sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête, qui sont disponibles dans leur intégralité sur le site Web de la Commission de l'application des normes ². Le gouvernement a réaffirmé une fois de plus que les recommandations 1 à 8, 11 et 12 ont été mises en œuvre, tandis que les recommandations 9 et 10 ne sont pas pleinement compatibles avec les intérêts de la sécurité nationale. Le gouvernement a en outre réaffirmé qu'il était prêt à coopérer avec le Bureau international du Travail sur les questions relatives à la mise en œuvre des conventions nos 87

¹ [GB.350/INS/16/2](#): 406^e rapport du Comité de la liberté syndicale.

² [CAN/D/Séance spéciale sur le Bélarus-C.87-C.98](#).

et 98, sous réserve qu'il soit tenu compte des réalités actuelles et des intérêts nationaux, au premier rang desquels figurent le développement socio-économique stable de la République, le bien-être et la qualité de vie du peuple biélorussien, l'harmonie sociale, les fondements inébranlables de la démocratie et de l'état de droit, ainsi que l'indépendance du pays, l'intégrité territoriale et la souveraineté nationale.

Informations transmises par le Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus (BKDP)

Par une communication datée du 17 mai 2024, le BKDP a fourni des informations sur la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête par le gouvernement du Bélarus³. Selon le BKDP, les syndicats indépendants et leurs membres sont actuellement dans l'impossibilité de mener leurs activités en toute légalité. Quiconque adhère à un syndicat indépendant et exerce des activités syndicales et de défense des droits de l'homme s'expose à des poursuites pénales en vertu des articles du Code pénal suivants: article 193-1, relatif à l'«organisation illégale des activités d'une association publique, d'une organisation religieuse ou d'une fondation, ou participation à leurs activités», passible d'une amende et/ou d'une peine de restriction de la liberté ou d'une peine d'emprisonnement d'une durée pouvant aller jusqu'à deux ans; article 361-1, relatif à la «création d'un groupe extrémiste ou participation à un tel groupe», passible d'une amende et/ou d'une peine de restriction de la liberté ou d'une peine d'emprisonnement d'une durée pouvant aller jusqu'à six ans; et article 361-4, relatif à la «facilitation d'activités extrémistes», passible d'une amende et/ou d'une peine de restriction de la liberté ou d'une peine d'emprisonnement d'une durée pouvant aller jusqu'à sept ans⁴.

Le BKDP a fait part d'une décision judiciaire rendue le 28 mars 2024 en vertu de laquelle les documents et le matériel de Salidarnast (organisation fondée par des dirigeants et militants syndicaux du Bélarus qui ont été contraints de quitter le pays en 2022, à la suite de la répression et de la dissolution des syndicats démocratiques) ont été déclarés extrémistes et inclus dans la liste nationale des documents à caractère extrémiste. Salidarnast fournit une aide humanitaire, des informations et un soutien juridique aux membres de syndicats et aux militants du mouvement syndical. D'un point de vue juridique, le fait de déclarer extrémistes les documents et le matériel de Salidarnast implique son interdiction sur le territoire du Bélarus. La distribution, la production, le stockage ou le transport de ces documents, de même que tout échange avec l'organisation qui les produit, y compris l'abonnement à ses comptes sur les réseaux sociaux, sont passibles d'une peine maximale pouvant aller jusqu'à trente jours d'arrestation administrative en application de l'article 19.11 du Code des infractions administratives. Le BKDP a aussi fait référence à plusieurs détentions administratives et arrestations de syndicalistes.

Le BKDP a aussi indiqué qu'en date du 7 mai 2024, plus de 50 syndicalistes faisaient l'objet de poursuites pénales et a communiqué une liste de 39 syndicalistes emprisonnés, ainsi qu'une liste de 21 syndicalistes qui avaient été libérés sans être toutefois mis hors de cause et qui étaient soumis à d'autres restrictions en vertu de la législation en vigueur (interdiction de quitter la ville ou le pays sans l'autorisation des forces de l'ordre, obligation de se présenter à un poste de police toutes les semaines, interdiction d'exercer certaines activités professionnelles, contrôle et surveillance des comptes bancaires, etc.). En outre, le BKDP a indiqué qu'en janvier 2024, M. Aliaksandr Yeudakimchyk, le dirigeant du Syndicat libre des travailleurs de la métallurgie (SPM), était mort des suites d'une longue maladie et a affirmé à

³ Voir annexe.

⁴ Sanctions prévues en cas de récidive (paragraphe 2 dudit article); pour la première offense, la durée maximale de la peine d'emprisonnement est de six ans.

cet égard que les persécutions subies par M. Yeudakimchyk pour ses activités syndicales, de même que les nombreuses arrestations dont il avait fait l'objet, avaient eu des effets extrêmement néfastes sur sa santé.

Par ailleurs, le BKDP a signalé que, depuis sa dernière communication, de nouvelles procédures pénales avaient été entamées et de nouvelles condamnations prononcées. Le 4 mars 2024, une nouvelle procédure pénale a été ouverte à l'encontre de M. Leanid Soudalenko, avocat en droit du travail et militant du Syndicat biélorussien des travailleurs de la radio et de l'électronique (REP), en application de l'article 361-4 du Code pénal. Redoutant d'être persécuté, il a été contraint de fuir le Bélarus et ne peut donc pas exercer son droit à la défense. Le 5 avril 2024, M^{me} Volha Brytsikava, dirigeante du Syndicat indépendant du Bélarus (BNP), accusée d'«incitation à la haine ou à la discorde raciale, nationale ou religieuse, ou à d'autres formes de haine ou de discorde sociale», en application de l'article 130 (1) du Code pénal, a été condamnée à trois ans de prison à l'issue d'un procès à huis clos. De plus, une nouvelle procédure pénale la visant a été ouverte en vertu de l'article 361 (1) du Code pénal («demande de mesures restrictives (sanctions) et d'autres actions visant à nuire à la sécurité nationale de la République du Bélarus»), passible d'une peine maximale de six ans d'emprisonnement et d'une amende. Le BKDP a également fourni des informations sur les sanctions disciplinaires et les mauvais traitements que l'administration des colonies pénitentiaires infligeait à plusieurs dirigeants syndicaux emprisonnés, dont le placement en cellule d'isolement, la suppression du droit de recevoir des visites, des appels téléphoniques et des colis, et l'interdiction de rencontrer son avocat.

Le BKDP a aussi mentionné le cas de M^{me} Palina Sharenda-Panasiuk, militante du REP⁵. Il a indiqué à ce propos que, depuis janvier 2024, aucun contact n'avait pu être établi avec la militante et qu'un avocat s'était vu refuser l'accès à la militante à trois reprises. Le 19 mars 2024, le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a demandé au gouvernement du Bélarus de prendre d'urgence des mesures temporaires pour protéger M^{me} Sharenda-Panasiuk. Le 22 mars 2024, un média d'État (Bélarus 1) a diffusé une vidéo où apparaît la militante et où il est fait mention de la demande du comité; elle avait l'air mal en point et portait une étiquette jaune sur son uniforme, insigne qui identifie les militants du mouvement syndical et les prisonniers politiques.

Selon des informations accessibles publiquement, alors que M^{me} Sharenda-Panasiuk devait être libérée le 21 mai 2024, après avoir purgé l'intégralité de sa peine, elle a été transférée vers un centre de détention et une nouvelle (et troisième) procédure pénale la visant a été entamée. Elle a été inculpée pour la deuxième fois en application de l'article 411 (2) du Code pénal relatif au «non-respect délibéré des prescriptions de l'administration d'un établissement pénitentiaire» (précédemment, sa peine avait été prolongée d'un an en vertu du même article du Code).

Table ronde de haut niveau

La table ronde de haut niveau consacrée à la liberté syndicale au Bélarus s'est tenue le 28 mai 2024, comme prévu dans le plan d'action pour la mise en œuvre de la résolution de la Conférence de l'OIT adopté par le Conseil d'administration en mars 2024. Par une communication datée du 23 mai 2024, le gouvernement a fait savoir qu'il n'y prendrait pas part.

⁵ Pour de plus amples informations, se reporter au paragraphe 7 du document [GB.350/INS/10\(Rev.1\)](#), ainsi qu'au paragraphe 16 et à la page 27 du 406^e rapport du Comité de la liberté syndicale (GB.350/INS/16/2).

Trois rapporteures spéciales des Nations Unies ont participé à cette table ronde: M^{me} Anaïs Marin, Rapporteure spéciale sur la situation des droits de l'homme au Bélarus; M^{me} Gina Romero, Rapporteure spéciale sur les droits à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association; et M^{me} Margaret Satterthwaite, Rapporteure spéciale sur l'indépendance des juges et des avocats.

M^{me} Marin a dit que, bien qu'elle n'ait jamais été satisfaisante, la situation des droits de l'homme était devenue catastrophique après les élections présidentielles d'août 2020, les violations de la liberté syndicale représentant une large part de la vague de répression générale. Tandis que les manifestations pacifiques d'août 2020 se sont soldées par l'arrestation arbitraire, la détention et la disparition de milliers de manifestants, la répression à l'égard des syndicats indépendants a commencé deux ans plus tard, en 2022, avec la dissolution du BKDP, ainsi que l'arrestation et l'emprisonnement de ses dirigeants et militants, malgré leurs propositions de dialogue. Le gouvernement a ordonné aux entreprises qui ne comptaient pas de syndicats d'en créer, réduisant ainsi à néant tout semblant d'indépendance. Dans pareilles circonstances, les organisations et les syndicats restants, ainsi que toute organisation et tout syndicat nouvellement créé, se retrouvaient sous le contrôle de l'État et n'étaient nullement indépendants du gouvernement. M^{me} Marin a également évoqué la situation des personnes contraintes à l'exil et prié les États Membres de l'OIT de respecter le principe de non-refoulement, car la plupart de ces personnes feraient l'objet d'une arrestation arbitraire et seraient soumises à la torture si elles étaient renvoyées au Bélarus. Elle a décrit les conditions de détention des syndicalistes qui, comme les prisonniers politiques, étaient contraints de porter des insignes jaunes. Elle a dit avoir recueilli des témoignages selon lesquels les prisonniers ainsi identifiés étaient harcelés et intimidés, placés dans des cellules surpeuplées, privés de soins médicaux administrés à temps, placés à l'isolement pendant de longues périodes, privés du droit de communiquer avec leur famille et leur avocat, et astreints au travail forcé. Certains militants ont été contraints de demander à être graciés et d'implorer la clémence, mais n'ont pas été libérés malgré les promesses tacites faites. Étant identifiés comme prisonniers politiques, ces syndicalistes emprisonnés n'avaient pas le droit d'être graciés. Leurs proches ont subi des menaces. M^{me} Marin a prié les États Membres de l'OIT de faciliter la délivrance de visas touristiques aux citoyens bélarussiens persécutés pour leurs activités syndicales ainsi qu'à leurs proches. Restait en suspens la question de savoir comment les Bélarussiens pouvaient continuer de résider à l'étranger avec un passeport échu, après l'arrêt des services consulaires de renouvellement et de délivrance des passeports ⁶. Ces personnes risquaient d'être arrêtées si elles retournaient au Bélarus pour obtenir un nouveau passeport ou renouveler l'ancien.

M^{me} Romero a rappelé que le plein exercice de la liberté syndicale était essentiel à la démocratie et à la société dans son ensemble et qu'il était donc indispensable que les activités syndicales et le travail syndical ne soient pas stigmatisés. À ce propos, elle a insisté sur le fait que les droits et la liberté syndicale des travailleurs constituent des droits de l'homme et qu'il en allait de la responsabilité collective pour faire en sorte que cesse la violation de ces droits. Elle a appelé les États Membres de l'OIT à fournir une assistance humanitaire aux personnes contraintes à l'exil ainsi qu'à leurs proches.

⁶ Décret présidentiel (Ukaz) n° 278 du 2 septembre 2023 sur la procédure régissant la délivrance de documents et d'actes notariés. À ce sujet, voir le paragraphe 8 du document [GB.349/INS/13\(Rev.1\)](#).

M^{me} Satterthwaite a rappelé que l'indépendance des juges et de la justice était essentielle à l'état de droit et qu'elle était nécessaire pour garantir la liberté syndicale dans la pratique. La radiation d'avocats au motif qu'ils avaient défendu les droits de l'homme et des militants syndicaux était source de préoccupations, car il s'agissait d'une atteinte manifeste à la possibilité qu'avaient les personnes accusées d'être dûment représentées en justice. Faisant remarquer que des lois récemment adoptées dans le pays resserraient la mainmise des autorités sur les professions juridiques, elle a fait observer que la situation sur le terrain créait un contexte inquiétant d'ingérence politique dans l'administration de la justice, empêchait l'existence d'un barreau indépendant, entraînait des violations systématiques du droit à un procès équitable et utilisait le droit pénal pour réprimer les syndicalistes ayant exercé leurs droits fondamentaux et pour dissoudre les syndicats indépendants.

D'autres participants ont regretté que les représentants du gouvernement n'aient pas pris part à cette table ronde et qu'ils aient jusqu'alors rejeté les voies proposées par le Conseil d'administration. Il était regrettable que le gouvernement politise cette question pour se soustraire à ses responsabilités et qu'il affirme que l'adoption de la résolution par la Conférence internationale du Travail visait à promouvoir des sanctions à son endroit. Certains participants ont fait remarquer qu'aucune sanction n'avait jusqu'alors été imposée au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT, outre celles déjà prises avant l'adoption de la résolution.

Il a été observé que, fait important, cette table ronde avait permis de réunir plusieurs acteurs du système international et montré que leurs travaux étaient liés. Cela devrait donner un élan au renforcement de l'action et de la collaboration en vue de la réalisation des mandats de chacun. Renvoyant aux différentes conclusions adoptées par le système des Nations Unies, y compris aux recommandations formulées dans le cadre de l'Examen périodique universel, il a été constaté qu'il y avait un consensus international général autour du fait que des violations généralisées des droits des travailleurs étaient commises au Bélarus. En déclarant que des activités et des publications syndicales étaient extrémistes, en faisant de toute personne associée à des syndicats indépendants, y compris par la simple consultation de ses réseaux sociaux, la cible de persécutions, il devenait impossible d'exercer ses droits à la liberté syndicale. Des gouvernements ont dit souhaiter réfléchir à la meilleure façon de coordonner leurs actions pour donner effet à la résolution de la Conférence.

Même si le mouvement syndical a affirmé qu'il n'avait jamais politisé cette question et qu'il préférerait qu'une approche constructive soit adoptée pour sortir de cette impasse, cela n'était possible que si le gouvernement coopérait avec l'OIT et prenait des mesures pour veiller à ce que les syndicalistes ne soient pas traités comme des criminels. Toutes les mesures doivent être prises pour garantir leur libération immédiate. Un espace devrait être accordé aux syndicats indépendants afin que de véritables discussions tripartites puissent reprendre dans le pays.

Appendice

Communication du BKDP

Complément d'information apporté par l'association syndicale «Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus» (TUA BKDP) au sujet de la mise en œuvre par le gouvernement de la République du Bélarus des recommandations de la commission d'enquête de l'OIT

Depuis février 2024, le Bélarus a systématiquement persisté à ne prendre aucune mesure pour donner suite à la recommandation de la commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT et à la recommandation formulée chaque année par le Comité de la liberté syndicale. Non seulement les violations n'ont pas été traitées, mais elles se sont aggravées avec la campagne de persécution que mène l'État contre les dirigeants et les militants du mouvement des travailleurs depuis l'élection présidentielle de 2020.

Il est actuellement impossible pour les syndicats indépendants et leurs membres d'exercer légalement leurs activités dans la République du Bélarus. Toute personne qui adhère à un syndicat indépendant ou qui mène des activités de défense des droits de l'homme ou d'autres activités pour réaliser les objectifs syndicaux est passible de poursuites pénales, notamment en vertu des articles du Code pénal de la République du Bélarus (ci-après «le Code pénal») 193-1 (Organisation illégale d'activités par une association publique, une organisation religieuse ou une fondation, ou participation à ces activités), 361-1 (Création d'un groupe extrémiste ou participation à ses activités) et 361-4 (Facilitation d'activités extrémistes), qui prévoient respectivement des peines de restriction ou de privation de liberté pouvant atteindre deux, six ou sept ans. Des renseignements relatifs à la persécution de certains membres et militants de syndicats indépendants et du mouvement des travailleurs ont été volontairement omis dans le présent complément d'information, afin de ne pas exposer les personnes concernées au risque déraisonnable d'une persécution accrue, y compris une menace pour leur vie et leur santé. Ainsi, le gouvernement limite délibérément la possibilité pour la TUA BKDP de fournir des renseignements précis à l'OIT.

La répression menée par l'État contre les dirigeants et les militants du mouvement des travailleurs ainsi que contre les syndicats indépendants s'est poursuivie de la manière suivante:

1. Au 7 mai 2024, plus de 50 dirigeants et militants syndicaux faisaient l'objet de poursuites pénales.

Il y a deux catégories de personnes poursuivies: celles qui sont détenues (privation de liberté («лишение свободы») ou restriction de liberté («ограничение свободы»)) et celles qui sont libérées, mais pas réintégrées. Cette deuxième catégorie découle du fait que même après avoir purgé une peine, la personne concernée peut continuer de subir des restrictions de ses droits.

Les motifs factuels des poursuites pénales (quelle que soit l'infraction en question) engagées à l'encontre des militants et des dirigeants des organisations de travailleurs sont l'activité de ces organisations et l'exercice de la liberté syndicale, de la liberté d'expression et de la liberté de réunion pacifique garanti par les conventions de l'OIT et par la Charte internationale des droits de l'homme.

La remise en liberté ne change en rien le fait que les poursuites antérieures étaient illégales et que les droits susmentionnés ont été violés par les autorités. En outre, le droit national bélarussien prévoit un système de restriction des droits des personnes ayant purgé leur peine, qui est appliqué sous sa forme la plus répressive aux militants et dirigeants des

organisations de travailleurs accusés d'avoir enfreint la loi. Toutes les personnes libérées alors qu'elles purgent une peine pour «extrémisme» ou «terrorisme» (deux ans pour une infraction de moindre gravité et cinq ans pour une infraction grave) sont en outre soumises à des restrictions supplémentaires en vertu de la législation nationale dans le cadre d'une procédure d'«observation préventive» et inscrites sur des listes de personnes extrémistes ou terroristes. Ces restrictions sont notamment les suivantes:

- 1) interdiction pour les personnes concernées de quitter le pays et même leur ville sans l'autorisation de la police;
- 2) contrôles effectués sur le lieu de résidence au moyen d'un appareil d'enregistrement vidéo et de documents à signer plusieurs fois par jour et même la nuit;
- 3) obligation de se présenter au poste de police une fois par semaine dans le cadre de mesures préventives;
- 4) interdiction formelle d'exercer certains types d'activités professionnelles, y compris dans la fonction publique et l'enseignement (jusqu'à ce que les condamnations soient effacées ou supprimées du casier judiciaire (en moyenne deux à cinq ans après l'exécution de la peine, en fonction de l'infraction, et pendant les cinq années qui suivent);
- 5) interdiction d'organiser des manifestations collectives (jusqu'à ce que les condamnations soient effacées du casier judiciaire (en moyenne deux à cinq ans après l'exécution de la peine, en fonction de l'infraction);
- 6) contrôle et éventuellement gel des comptes bancaires par les services spécialisés.

Le gouvernement, par ordonnance administrative (sur décision du ministère de l'Intérieur et du Comité de la sécurité de l'État de la République du Bélarus (KGB)), a approuvé des listes d'extrémistes et de terroristes sur lesquelles figurent toutes les personnes libérées. Sont inscrites sur ces listes les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation exécutoire (laquelle s'applique systématiquement aux militants et dirigeants d'associations de travailleurs). La procédure de retrait de ces listes n'a pas encore été définie par le gouvernement. Par conséquent, celui-ci impose de manière discrétionnaire et extrajudiciaire des sanctions supplémentaires à toutes les personnes libérées, restreignant ainsi l'exercice de leurs droits, ce qui est contraire aux normes internationales impératives.

Liste des dirigeants et militants syndicaux privés de liberté (privation de liberté et restriction de liberté):

- 1) Aliaksandr Mishuk (vice-président du Syndicat indépendant des travailleurs des secteurs des mines, de la chimie, du raffinage de pétrole, de l'énergie, des transports, de la construction et d'autres secteurs du Bélarus (BNP), président du syndicat au sein de la société Belaruskali);
- 2) Aliaksandr Yarashuk (BKDP, président);
- 3) Hennadz Fiadynich (Syndicat bélarussien des travailleurs de la radio et de l'électronique (REP), vice-président);
- 4) Vatslau Areshka (REP, rédacteur du journal syndical);
- 5) Vasil Berasneu (REP, président par intérim);
- 6) Artsiom Zharnak (Syndicat libre des travailleurs de la métallurgie (SPM), président du syndicat au sein de l'usine automobile de Minsk – société de gestion de la holding BELAVTOMAZ (MAZ));

- 7) Vital Chychmarou (SPM, président du syndicat au sein de l'usine électrotechnique Vi Koslov de Minsk (METZ));
- 8) Aliaksandr Mialeshka (Syndicat libre du Bélarus (SPB), membre du conseil des syndicats de branche);
- 9) Andrei Khanevich (BNP, président du syndicat au sein de la société Grodno Azot);
- 10) Uladzimir Berdnikovich (BNP, conseil de coordination syndicale de la société Remmontazhstroy);
- 11) Uladzimir Zhurauka (Rabochy Rukh, BNP, société Grodno Azot);
- 12) Andrei Paheryla (Rabochy Rukh, BNP, société Grodno Azot);
- 13) Siarhei Shelest (Rabochy Rukh, BNP, société Grodno Azot);
- 14) Valiantsin Tseranevich (Rabochy Rukh, BNP, société Grodno Azot);
- 15) Aliaksandr Kapshul (Rabochy Rukh, BNP, société Naftan);
- 16) Aliaksandr Hashnikau (Rabochy Rukh, BNP, usine métallurgique du Bélarus (BMZ));
- 17) Ihar Mints (Rabochy Rukh, société Naftan);
- 18) Hanna Ablab (Rabochy Rukh, société des chemins de fer du Bélarus);
- 19) Siarhei Dziuba (Rabochy Rukh, société des chemins de fer du Bélarus);
- 20) Siarhei Shametska (Rabochy Rukh, société ATLANT);
- 21) Aliaksei Aliakseichyk (SPB, Centre d'oncologie pédiatrique de la République);
- 22) Aliaksandr Kandratsiuk (SPB, Académie nationale des Sciences);
- 23) Maksim Senik (secrétaire-trésorier de la BNP au sein de la société Grodno Azot);
- 24) Dzianis Puchek (SPM, usine de tracteurs de Minsk (MTZ));
- 25) Aleh Kasila (BNP, société Krasnoselskstroimaterialy);
- 26) Andrei Shulhat (SPM, société MTZ);
- 27) Yauhen Batura (SPM, société MTZ);
- 28) Aliaksei Zabiran (BNP, société Grodno Azot);
- 29) Volha Barushka (militante du SPB, Centre scientifique et pratique de Minsk);
- 30) Hanna Karneyenka (SPM, société METZ);
- 31) Halina Smirnova (REP, Babruysk, coordonnatrice syndicale au niveau régional);
- 32) Dzmitry Varanovich (SPM, société BELAZ – société de gestion de la holding BELAZ-HOLDING);
- 33) Sviatlana Sakovich (SPM, société MTZ);
- 34) Palina Sharenda-Panasiuk (REP);
- 35) Volha Brytsikava (BNP, présidente, société Naftan);
- 36) Artsiom Parkhamovich (REP, militant, RUP Beltelekom);
- 37) Alena Nazarava (REP, société MTZ);
- 38) Aliaksandr Murauiyou (REP);

39) Vital Halitski (SPM, société METZ);

Liste des dirigeants et militants syndicaux libérés mais non réintégrés dans leur poste:

- 1) Siarhei Antusevich (BKDP, vice-président);
- 2) Iryna But-Husaim (BKDP, comptable);
- 3) Yanina Malash (SPM, vice-présidente);
- 4) Zinaida Mikhniuk (REP, vice-présidente);
- 5) Yauhen Hovar (BNP, société BMZ);
- 6) Mikhail Hromau (SPM, secrétaire syndical);
- 7) Leonid Soudalenko (REP, avocat en droit du travail);
- 8) Miraslau Sabchuk (SPM, société MTZ);
- 9) Aliaksandr Varabei (SPM, société MTZ);
- 10) Uladzislau Martsinovich (SPB, Université de médecine d'État de Minsk);
- 11) Siarhei Sliazhou (BNP, société BMZ);
- 12) Volha Belazorava (BNP, société Grodno Azot);
- 13) Vitali Siadliar (BNP, société Krasnoselskstroymaterialy);
- 14) Ihar Povarau (BNP, société BMZ);
- 15) Tatsiana Yekelchyk (SPB, militante, étudiante à l'Université d'État du Bélarus);
- 16) Yahor Kanetski (SPB, militant, étudiant à l'Université d'État du Bélarus (BSU));
- 17) Kasia Budzko (SPB, militante, étudiante à la BSU);
- 18) Viktoryia Hrankouskaya (SPB, militante, étudiante à l'Université nationale technique du Bélarus (BNTU));
- 19) Anastasiya Bulybenka (SPB, militante, étudiante à la BNTU);
- 20) Siarhei Sliazhou (BNP, société BMZ);
- 21) Uladzislau Martsinovich (SPB, Université de médecine d'État de Minsk).

2. Tous les supports d'information et autres documents du syndicat Solidarnast e.V. ont été déclarés comme étant des documents à caractère extrémiste. La décision de les inclure dans la Liste républicaine des documents extrémistes a été prise par le tribunal du district central de la ville de Minsk le 28 mars 2024.

Solidarnast e.V. a été fondé par des dirigeants et militants syndicaux bélarussiens contraints de quitter le Bélarus comme suite à la dissolution et à la répression des syndicats démocratiques en 2022. L'organisation fournit des informations ainsi qu'un soutien humanitaire et juridique aux membres syndicaux et militants du mouvement syndical.

Sur le plan juridique, le fait que tous les supports d'information et documents de Solidarnast e.V. soient considérés comme des documents à caractère extrémiste signifie qu'ils sont interdits sur le territoire national, et constitue le fondement des actions menées au titre de l'article 19.11 (Distribution, production, stockage et transport de produits d'information contenant des incitations à des activités extrémistes ou promouvant de telles activités) du Code des infractions administratives de la République du Bélarus, tendant à engager la responsabilité administrative de toutes les personnes qui ont des échanges avec le syndicat, y compris celles qui s'abonnent à ses comptes sur les réseaux sociaux et qui distribuent ses documents. Cette infraction est passible d'une peine de détention administrative d'une durée maximale de trente jours.

3. En janvier 2024, Aliaksandr Yeudakimchyk (dirigeant du SPM) est décédé des suites d'une longue maladie. Les persécutions qu'il a subies pour avoir mené des activités syndicales et les nombreuses arrestations administratives dont il a fait l'objet ont eu des répercussions extrêmement néfastes sur sa santé, compte tenu de son âge (68 ans).

4. D'autres actes de persécution ont eu lieu ou ont été portés à notre connaissance pendant la période considérée:

Poursuites engagées ou jugements rendus au pénal

4.1. Persécution de Leonid Soudalenko (militant du REP, avocat en droit du travail).

Le 4 mars 2024, un procès a été ouvert par contumace contre Leonid Soudalenko, en vertu de l'article 361-4 du Code pénal (Facilitation d'activités extrémistes), en raison des activités syndicales de l'intéressé. Celui-ci encourt une peine restrictive de liberté [«ограничение свободы»] pouvant aller jusqu'à quatre ans ou une peine privative de liberté [«лишение свободы»] pouvant aller jusqu'à six ans, laquelle pourrait être assortie d'une amende.

Craignant, de façon justifiée, d'être victime de persécution, M. Soudalenko a fui le Bélarus et, par conséquent, ne peut pas exercer son droit de défense en l'espèce, puisqu'il est impossible de prendre connaissance des pièces du dossier et de participer aux procédures depuis l'étranger.

4.2. Persécution de Volha Brytsikava (dirigeante et militante du BNP et ancienne salariée de la société Naftan).

Le procès de M^{me} Brytsikava s'est ouvert à huis clos le 11 mars 2024. L'intéressée est accusée d'avoir enfreint l'article 130, alinéa 1), du Code pénal (Incitation à la haine ou à la discorde raciale, nationale, religieuse, sociale ou autre).

Le 5 avril 2024, M^{me} Brytsikava a été condamnée à trois ans de privation de liberté. Elle a fait appel de cette condamnation.

Par ailleurs, de nouvelles poursuites pénales ont été engagées en vertu de l'article 361, alinéa 1), du Code pénal (Appel à des mesures restrictives (sanctions) et autres actions visant à porter atteinte à la sécurité nationale de la République du Bélarus) contre l'intéressée, qui encourt une peine restrictive de liberté [«ограничение свободы»] pouvant aller jusqu'à cinq ans ou une peine privative de liberté [«лишение свободы»] pouvant aller jusqu'à six ans, laquelle pourrait être assortie d'une amende.

4.3. Persécution d'Ihar Fiodarau (militant du mouvement ouvrier).

M. Fiodarau a été arrêté le 27 février 2022 et condamné le 25 mai 2022 à deux ans de privation de liberté au titre de l'article 368, alinéa 1), du Code pénal (Outrage au Président de la République du Bélarus).

Persécution de personnes purgeant une condamnation pénale (actes de torture, restriction des droits et violences psychologiques)

4.4. *Persécution d'Artsiom Zharnak (vice-président du syndicat primaire SPM, ancien salarié de MAZ condamné le 13 octobre 2022 à quatre ans de privation de liberté en vertu des articles 342, alinéa 1) (Organisation et préparation d'actes portant gravement atteinte à l'ordre public ou participation active à de tels actes), 361, aliéna 3) (Appel à des mesures restrictives (sanctions) et autres actions visant à porter atteinte à la sécurité nationale de la République du Bélarus), et 361-1, alinéa 1) (Création d'une formation extrémiste ou participation à une telle formation) du Code pénal).*

L'administration de la colonie pénitentiaire n° 1 (Navapolatsk) crée des situations qui engendrent des sanctions disciplinaires contre M. Zharnak:

- M. Zharnak est privé de visites depuis le 29 février 2024;
- en mars 2024, M. Zharnak a été placé en cellule disciplinaire [«ШІЗО»] pendant dix jours;
- depuis avril 2024: 1) les achats de produits alimentaires de base que les détenus sont autorisés à faire au magasin pénitentiaire, à savoir six par mois (conformément au régime ordinaire), sont limités à deux dans le cas de M. Zharnak; 2) M. Zharnak n'a plus le droit de passer des appels téléphoniques à ses proches.

4.5. *Persécution de Palina Sharenda-Panasiuk (militante du REP, condamnée à un an de privation de liberté en vertu de l'article 411, alinéa 2), du Code pénal (Désobéissance malveillante aux exigences de l'administration d'un établissement pénitentiaire exécutant une peine de privation de liberté) le 10 septembre 2023, et en vertu des articles 364 (Violence ou menace de violence à l'encontre d'un agent des affaires intérieures), 369 (Outrage à un représentant de l'autorité) et 368 (Outrage au président de la République du Bélarus) du Code pénal le 9 juin 2021).*

En mars 2024, nous avons eu connaissance des persécutions constantes subies par M^{me} Sharenda-Panasiuk de la part de l'administration de la colonie pénitentiaire n° 24 (Zarečča): M^{me} Sharenda-Panasiuk est restée dans l'unité de détachement après une période de quarantaine pendant deux à trois semaines. Fin janvier-début février, elle a été placée dans une cellule disciplinaire [«ШІЗО»]. Elle n'a été aperçue à l'unité de détachement qu'à la toute fin du mois de février, très pâle et amaigrie. Tout ce temps, M^{me} Sharenda-Panasiuk se trouvait en cellule disciplinaire [«ШІЗО»], probablement pendant vingt jours. Début mars, M^{me} Sharenda-Panasiuk a de nouveau disparu de l'unité de détachement sans que l'on sache exactement où elle se trouvait.

Depuis janvier 2024, aucun contact n'a eu lieu avec M^{me} Sharenda-Panasiuk. Pendant cette période, une rencontre avec un avocat a été refusée à trois reprises.

Le 19 mars 2024, le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a demandé au Bélarus de prendre d'urgence des mesures temporaires pour protéger M^{me} Sharenda-Panasiuk.

Le 22 mars 2024, une chaîne d'État (Belarus 1) a diffusé une vidéo de M^{me} Sharenda-Panasiuk à la suite de la demande du comité (cette information était mentionnée dans la vidéo). Dans cette vidéo, M^{me} Sharenda-Panasiuk semblait en mauvaise santé et portait sur son uniforme une marque jaune utilisée pour identifier de manière discriminatoire les militants du mouvement syndical et les prisonniers politiques au sein de la colonie.

4.6. *Persécution de Siarhei Shelest (membre de Rabochy Rukh et militant du BNP au sein de la société Naftan, condamné le 17 février 2023 à quatorze ans de privation de liberté en vertu des articles 188 (Diffamation), 356, alinéa 1) (Trahison contre l'État), et 361-1, alinéa 3) (Création d'une formation extrémiste ou participation à une telle formation) du Code pénal).*

En janvier 2024, M. Shelest a été transféré de la colonie pénitentiaire n° 15 (Mahiliou) à la colonie pénitentiaire n° 2 (Babruysk).

L'administration de la colonie pénitentiaire n° 2 (Babruysk) crée des situations qui engendrent des sanctions disciplinaires contre M. Shelest:

- fin février 2024, M. Shelest a été placé en cellule disciplinaire [«ШИЗО»] pendant quarante-cinq jours;
- M. Shelest n'est pas autorisé à recevoir des visites ou des colis (seuls les colis de nourriture sont autorisés);
- le 1^{er} mai 2024, M. Shelest a été placé dans un local de type cellulaire [«помещение камерного типа»], où ses droits sont plus sévèrement restreints que dans une cellule disciplinaire [«ШИЗО»].

4.7. *Persécution d'Aliaksandr Mishuk (vice-président du BNP et président du BNP au sein de la société Belaruskali, condamné le 15 novembre 2022 à deux ans et demi de privation de liberté en vertu de l'article 361 du Code pénal (Appel à des mesures restrictives (sanctions) et autres actions visant à porter atteinte à la sécurité nationale de la République du Bélarus)).*

L'administration de la colonie pénitentiaire n° 15 (Mahiliou) crée des situations qui engendrent des sanctions disciplinaires contre M. Mishuk:

- en janvier 2024, M. Mishuk a été placé en cellule disciplinaire [«ШИЗО»] pendant dix jours;
- en février 2024, M. Mishuk a été placé en cellule disciplinaire [«ШИЗО»] pendant dix jours.

4.8. *Persécution d'Aliaksandr Kapshul (membre de Rabochy Rukh et militant du BNP au sein de la société Naftan, condamné à quinze ans de privation de liberté en vertu des articles 295, alinéa 2) (Actes illégaux concernant les armes à feu, les munitions et les explosifs), 356, alinéa 1) (Trahison contre l'État), et 361-1, alinéa 3) (Création d'une formation extrémiste ou participation à une formation), du Code pénal) et des membres de sa famille.*

Début 2024, M. Kapshul a été transféré de la colonie pénitentiaire n° 15 (Mahiliou) à la colonie pénitentiaire n° 2 (Babruysk), avant de voir le régime d'exécution de sa peine durci et d'être transféré à la prison n° 4 (Mahiliou).

Oksana Kapshul (l'ex-femme d'Aliaksandr Kapshul) a été arrêtée en janvier 2024, lors d'une vague de placements en détention visant des militants syndicaux et politiques et des membres de leur famille à Polotsk et Novopolotsk. Elle a été condamnée le 30 janvier 2024 pour abonnement à des contenus à caractère extrémiste, en vertu de l'article 19.11 du Code des infractions administratives (Distribution, production, stockage et transport de produits d'information contenant des incitations à des activités extrémistes ou promouvant de telles activités) et le 29 février 2024 en vertu de l'article 25.15, alinéa 2), du Code des infractions administratives (Violation de la législation sur l'aide étrangère gratuite).

Détentions et arrestations administratives**4.9. Persécution de Kyril Barstok (BNP, société Naftan)**

M. Barstok a été arrêté à la fin mars 2024 et condamné à vingt-cinq jours de détention administrative en vertu des articles 19.11 (Distribution, production, stockage et transport de produits d'information contenant des incitations à des activités extrémistes ou promouvant de telles activités) et 24.23 (Violation de la procédure d'organisation ou de tenue de manifestations collectives) du Code des infractions administratives.

4.10. Persécution d'Alena Vinakurava (BNP, société Naftan)

M^{me} Vinakurava a été placée en détention le 23 janvier 2024 lors des vagues d'arrestations ayant visé des syndicalistes, des militants politiques et des membres de leur famille survenues à Polotsk et Novopolotsk.

4.11. Persécution d'Eugene Mikhalovsky (BNP)

Le 12 décembre 2023, M. Mikhalovsky a été condamné à quinze jours de détention administrative en vertu de l'article 19.11 (Distribution, production, stockage et transport de produits d'information contenant des incitations à des activités extrémistes ou promouvant de telles activités) du Code des infractions administratives.

Arrestations massives de travailleurs pendant les heures de travail, en coopération avec la direction des entreprises concernées

4.12. Le 15 mars 2024, des travailleurs de l'entreprise privée unitaire Rinaplastik (Shchuchin) ont été placés en détention pour diffusion de contenus à caractère extrémiste.

4.13. Le 31 janvier 2024, cinq travailleurs de la société de verrerie Glassworks Neman ont été placés en détention pour diffusion de contenus à caractère extrémiste.

4.14. En janvier 2024, une dizaine de travailleurs de la société Shchuchinagrokhimservice ont été placés en détention pour diffusion de contenus à caractère extrémiste.

4.15. En janvier 2024, au moins quatre salariés d'entreprises de Motol ont été placés en détention.

Perquisitions de locaux syndicaux et du domicile de militants des droits des travailleurs

4.16. Le 8 janvier 2024, une perquisition a été effectuée à Novopolotsk, au domicile d'Aliaksei Malinovsky, participant à la grève de Naftan.

(signé)

Je vous prie d'agréer l'expression de ma très haute considération.
Le président par intérim du BKDP, Maksim Pazniakou



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

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

Algérie (ratification: 1962)

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement prend bonne note des commentaires de la commission d'experts qui soulignent que l'Algérie fournit régulièrement des informations détaillées en réponse aux observations émanant d'organisations syndicales, ainsi qu'en réponse aux recommandations de la commission.

Articles 1 et 2 de la convention

Les principes de la convention sont inscrits dans la Constitution algérienne de 2020 et la législation du travail permettant aux organisations syndicales d'exercer librement leurs droits. La révision constitutionnelle de 2020 réaffirme ces principes incluant la protection contre la discrimination, la liberté d'expression, le droit syndical et le droit de grève.

Les lois sociales de 1990 consacrent les droits de représentation, de négociation collective, de participation des travailleurs, et le libre exercice du droit syndical sans discrimination. Par ailleurs, l'Algérie a fait des progrès significatifs en matière de dialogue social, de négociation collective et de respect des droits fondamentaux au travail, et elle s'acquitte régulièrement de ses obligations de présentation de rapports conformément à ses engagements internationaux.

Concernant les allégations de menaces et de licenciements antisyndicaux touchant des organisations ou personnes prétendument affiliées à la Confédération syndicale des forces productives (COSYFOP), il est important de noter que cette confédération et ses trois organisations affiliées (SNSTF, SNSAE, SNSCDPP) ont cessé toute activité syndicale depuis 1991.

Dans ses rapports sur la mise en œuvre des recommandations du Comité de la liberté syndicale (courrier n° 224 du 14 avril 2024), le gouvernement a régulièrement fourni des informations sur la COSYFOP et ses organisations affiliées, précisant qu'elles n'ont jamais fourni les informations nécessaires pour évaluer leur représentativité syndicale ou le renouvellement de leurs instances dirigeantes.

Les plaignants n'ayant présenté aucun élément prouvant leur qualité d'adhérents, ces allégations sont sans fondement légal. Par conséquent, le gouvernement demande la clôture de tous les cas liés à des plaintes de prétendus dirigeants ou délégués syndicaux de la COSYFOP.

Articles 133 à 147 de la loi n° 23-02

En application des articles 133 à 147 de la loi n° 23-02, les services de l'inspection du travail ont enregistré 32 plaintes déposées par des délégués syndicaux durant l'année 2023, dont 26 dans le secteur économique public et six dans le secteur privé.

Suite à l'enregistrement de ces plaintes, l'inspection du travail a engagé 32 enquêtes auprès des organismes employeurs, aboutissant à l'établissement de cinq mises en demeure, trois procès-verbaux de refus d'obtempérer, quatre procès-verbaux d'infractions, deux procès-verbaux de constat.

Les actions menées par les inspecteurs du travail ont permis l'annulation de quatre décisions de sanctions prises par des employeurs, dont l'annulation d'une décision de licenciement. En outre, 24 requêtes ont été jugées infondées par les inspecteurs du travail chargés des enquêtes. Seize autres plaintes ont été déposées par des délégués syndicaux auprès des bureaux de conciliation, aboutissant à 15 procès-verbaux de non-conciliation, tandis qu'une plainte est encore en cours de traitement.

La loi n° 23-02: La protection des dirigeants syndicaux pendant la période d'enregistrement du syndicat

La loi n° 23-02 prévoit des dispositions pour protéger les dirigeants et membres syndicaux contre la discrimination et les représailles, assurant ainsi un environnement favorable à leurs activités dès la tenue de l'assemblée générale constitutive du syndicat. Elle inclut des mesures coercitives contre toute entrave à la constitution ou au fonctionnement d'une organisation syndicale. Toute personne entravant ces processus risque une peine d'emprisonnement de trois à six mois et une amende de 50 000 à 100 000 dinars (article 156).

Le gouvernement est disposé à examiner les réclamations des délégués syndicaux conformément à la législation en vigueur et à engager, en tant que de besoin, des consultations avec les partenaires sociaux pour améliorer la représentativité et la protection syndicale.

Article 8 de la loi n° 23-02: Protection contre l'ingérence

La loi n° 23-02, dans son article 8, interdit toute ingérence extérieure dans le fonctionnement des syndicats, sauf dans les cas prévus par la loi, pour protéger leur indépendance et autonomie. L'exception mentionnée à l'article 8 renvoie à l'article 49, qui stipule que les dons et legs de sources externes sont acceptables uniquement avec l'accord préalable des autorités administratives. Ces autorités vérifient l'origine, le montant, et la compatibilité de ces contributions avec les objectifs syndicaux.

Ainsi, les articles 8 et 49 garantissent que les syndicats opèrent en toute indépendance et conformément à la loi, assurant la légitimité des contributions financières et préservant la confiance des membres.

Article 69 de la loi n° 23-02

En réponse aux observations de la commission d'experts concernant les dispositions de l'article 69 de la loi n° 23-02, il y a lieu de noter que les critères de transparence financière et de neutralité politique sont une exigence nouvellement introduite par ladite loi.

À ce titre, le gouvernement souhaite apporter les précisions suivantes:

- Le critère de transparence financière a été instauré dans le but d'assurer une gestion rigoureuse et transparente des ressources financières des organisations syndicales, y compris les contributions de leurs adhérents.

En application des articles 46 à 49 de ladite loi, les ressources des organisations syndicales comprennent les cotisations des membres, les revenus de leurs activités, les dons et legs, et les subventions de l'État et des collectivités locales. Ces revenus doivent être utilisés uniquement pour les objectifs de l'organisation syndicale et conformément aux dispositions légales.

Les articles 50 à 52 stipulent que celles-ci doivent tenir leur comptabilité selon les normes commerciales en vigueur et soumettre annuellement aux autorités compétentes leurs bilans financiers certifiés par un commissaire aux comptes ainsi que leurs bilans moraux, adoptés par l'assemblée générale.

Par conséquent, pour satisfaire ce critère de transparence financière, les syndicats sont tenus de respecter les directives et règles ci-dessus qui visent à assurer l'intégrité et la crédibilité des syndicats dans leur fonction de représentation des travailleurs. Elles favorisent la transparence en matière de gouvernance financière et garantissent une gestion adéquate des fonds syndicaux en imposant des rapports financiers et le respect des normes comptables et de gestion en vigueur.

De plus, ce critère vise à renforcer la confiance des membres envers leurs organisations représentatives et contribue également à prévenir les conflits ou litiges potentiels qui ont souvent marqué la gestion de nombreuses organisations syndicales et été portés devant les juridictions compétentes.

- Concernant la neutralité politique, ce critère vise à prévenir toute influence politique partisane au sein des organisations syndicales, afin de maintenir leur indépendance et leur capacité à représenter équitablement les intérêts de tous leurs membres.

Cette indépendance politique des syndicats garantit que les décisions prises reflètent véritablement les intérêts collectifs des travailleurs indépendamment de leurs obédiences et courants politiques, tout en respectant la liberté de choix politique et partisan de chaque membre, consacré par les dispositions de l'article 12 de la loi n° 23 02 qui prévoit que «les membres de l'organisation syndicale sont libres d'adhérer individuellement aux partis politiques».

Ainsi, le critère de transparence financière et de neutralité politique vise à garantir que les organisations syndicales représentatives utilisent leurs ressources financières exclusivement pour des activités syndicales conformes à leurs statuts. Cela assure qu'aucune ressource financière n'est mobilisée pour des actions à connotation politique partisane.

- Pour ce qui est de l'audience dans les élections professionnelles, il convient de noter que cette disposition répond à une revendication exprimée depuis plusieurs années par les organisations syndicales actives dans le secteur de l'administration (fonction publique).

En effet, les dispositions de l'article 35 de la loi n° 90-14 sur les modalités d'exercice du droit syndical, désormais abrogée, stipulaient: «Sont considérées représentatives au sein d'un même organisme employeur, les organisations syndicales de travailleurs regroupant au moins 20 pour cent de l'effectif total des travailleurs salariés couverts par les statuts desdites organisations syndicales et/ou ayant une représentation d'au moins 20 pour cent au sein du comité de participation lorsque ce dernier existe au sein de l'organisme employeur concerné».

Cependant, cette possibilité ne pouvait s'exercer que dans les entreprises du secteur économique public ou privé; cet organe (Comité de participation) composé des délégués du personnel élus étant inexistant dans les établissements administratifs.

Par conséquent, l'article 69 de la nouvelle loi offre un avantage aux organisations syndicales qui ne peuvent atteindre le critère du taux de syndicalisation de 25 pour cent de l'effectif total des travailleurs salariés couverts par leurs statuts, en leur permettant d'acquérir le statut d'organisation syndicale représentative par l'obtention d'un taux d'audience électorale défini lors des élections professionnelles au sein de l'organisme employeur (élection des commissions paritaires dans les institutions et administrations publiques).

Le gouvernement souligne avec insistance que le projet de loi n° 23-02 a fait l'objet d'une vaste concertation avant d'être soumis aux procédures d'approbation.

Tout d'abord, en 2022, une consultation préalable a été menée auprès des organisations syndicales enregistrées à l'échelle nationale, incluant 53 organisations syndicales de travailleurs et onze d'employeurs, afin de recueillir leurs propositions et avis sur la révision du cadre juridique relatif à l'exercice du droit syndical. Ensuite, une deuxième consultation a eu lieu avec les organisations syndicales les plus représentatives qui ont formulé des observations sur les dispositions du projet de loi, dont la plupart ont été prises en compte dans son élaboration.

Le gouvernement réitère son engagement en faveur d'un dialogue social inclusif et constructif, visant à évaluer l'efficacité des mesures mises en place par la loi et à améliorer le dispositif législatif actuel.

Le gouvernement prend bonne note des observations formulées par la commission d'experts, et souligne encore une fois que le projet de loi n° 23-02 a fait l'objet d'une vaste concertation dans toutes les phases d'élaboration, d'adoption et de promulgation.

Cela a permis de constater que les informations exhaustives demandées via une plateforme informatique, renseignée exclusivement par les organisations syndicales, permettent de mieux apprécier, et de manière transparente, la représentativité syndicale.

En ce qui concerne les inquiétudes formulées, il convient de préciser que les informations recueillies sont protégées par la loi. Elles ne seront en aucun cas partagées avec les employeurs et ne pourront être utilisées à des fins de discrimination antisyndicale.

Le renouvellement du statut de représentativité des organisations

Concernant le nombre d'attestations fournies chaque année, de refus, de renouvellement, de recours et leurs résultats, il y a lieu de préciser qu'étant donné que la loi est récente et que la majorité des mandats des sections syndicales n'ont pas expiré, cet élément d'information n'est pas disponible actuellement.

Les organisations syndicales s'attèlent actuellement à fournir les éléments d'appréciation de leur représentativité via la plateforme numérique en conformité avec les dispositions de la

loi n° 23-02 et du décret n° 23-359 du 17 octobre 2023 fixant les modalités d'appréciation de la représentativité des organisations syndicales et le contenu des indicateurs statistiques relatifs à leurs adhérents.

Article 4 de la convention: Promotion de la négociation collective

S'agissant de cette recommandation, et dans le cas où l'organisation syndicale ne dispose pas des éléments lui permettant d'évaluer sa représentativité, les travailleurs peuvent élire directement leurs représentants aux fins de négociation collective et de règlement des conflits collectifs de travail. L'article 131 de la loi n° 23-02 prévoit une protection contre le licenciement ou la révocation de ces représentants élus.

Application de la convention dans la pratique

S'agissant de la fourniture des statistiques sur la négociation collective, le tableau ci-après résume l'évolution des accords et conventions collectifs enregistrés par les services de l'inspection du travail (période 2021-2024).

Année	Conventions d'entreprise		Accords d'entreprise		Conventions de Branche		Accords de Branche	
	Nombre	Effectif	Nombre	Effectif	Nombre	Effectif	Nombre	Effectif
2021	46	12 369	436	336 636	–	–	–	–
2022	46	95 180	494	438 561	03	7 465	10	12 494
2023	82	168 860	406	932 331	08	20 585	47	10 419
2024	23	12 245	159	160 329	–	–	35	80 017
Total	197	288 654	1495	1 867 857	11	28 050	92	102 930

Discussion par la commission

Président – J'invite le représentant gouvernemental de l'Algérie, Monsieur le Directeur général de l'emploi et de l'insertion, à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – Je tiens à vous assurer du soutien indéfectible de la délégation algérienne dans la conduite des débats dans un climat constructif contribuant ainsi activement au renforcement du mécanisme de contrôle de notre organisation pour une application juste des normes internationales du travail.

Permettez-moi, tout d'abord, d'exprimer l'étonnement de mon gouvernement de voir l'Algérie inscrite sur la liste des cas individuels alors que la commission d'experts a invité le gouvernement à présenter ses réponses de manière complète en 2025. L'Algérie a constamment œuvré au renforcement des droits des travailleurs depuis son accession à l'indépendance en adhérant à cette organisation le 17 octobre 1962 et en ratifiant, à cette même date, 45 conventions internationales, dont huit fondamentales.

Toutes les constitutions que le pays a connues ont consacré le droit syndical, à commencer par les dispositions de la première Constitution de 1963. Les articles 19 et 20 de cette Constitution garantissent la liberté d'association, de parole, d'intervention publique, de réunion, ainsi que le droit syndical et le droit de grève. Ces principes ont été réaffirmés dans la révision constitutionnelle de 2020, notamment dans les articles 69 et 70 qui incluent les principes de la liberté d'expression, de réunion, la liberté syndicale et le droit de grève. De surcroît, les principes de la convention sont inscrits dans la Constitution algérienne de 2020 et

la législation du travail permet aux organisations d'exercer librement leurs activités dans le cadre de la loi.

C'est fort de ces garanties inscrites dans la loi fondamentale et les autres textes légaux du pays que les travailleurs exercent leurs droits et ont créé des syndicats pour défendre leurs droits sur le lieu de travail et participer au dialogue social. Actuellement, il est important de noter que le paysage syndical en Algérie comprend 166 organisations syndicales, dont 100 de travailleurs et 66 d'employeurs. Les droits de représentation, de négociation collective, de participation des travailleurs et le libre exercice du droit syndical sans discrimination sont consacrés par la législation depuis 1990.

L'Algérie a engagé, durant les cinq dernières années, de grandes réformes législatives et réglementaires en matière de travail afin de s'adapter aux changements substantiels et aux évolutions rapides que connaît le monde du travail. Dans ce contexte, deux nouvelles lois ont été promulguées en 2023, toutes deux d'importance majeure. Il s'agit de la loi n° 23-02 relative à l'exercice du droit syndical et de la loi n° 23-08 relative à la prévention, au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève. Ces lois représentent une transformation profonde de l'exercice du droit syndical et du droit de grève, en conformité avec les valeurs et les principes prévus par la Constitution nationale et des engagements internationaux découlant des conventions de l'Organisation ratifiées par notre pays, notamment la convention n° 87 et la convention n° 98.

La nouvelle loi a introduit des procédures d'enregistrement des organisations syndicales plus souples et plus simplifiées, avec des délais de traitement raccourcis, et a consacré l'indépendance de ces organisations syndicales.

Ce nouveau cadre législatif réserve un titre entier à la protection des travailleurs adhérents à l'organisation syndicale, protégeant les travailleurs contre toute forme de discrimination et contre l'entrave à l'exercice de ce droit.

L'article 126 de cette loi interdit toute décision entravant l'exercice du droit syndical, notamment les décisions de licenciement ou autres sanctions disciplinaires liées à l'appartenance à une organisation syndicale ou à l'activité syndicale.

En sus de leur libre adhésion, cette loi octroie le droit aux travailleurs et aux employeurs étrangers d'occuper des postes de direction ou d'administration au sein de l'organisation syndicale.

Les prérogatives d'intervention des services de l'inspection du travail en matière de protection du droit syndical, notamment la protection des travailleurs et des délégués syndicaux, ont été renforcées par cette loi qui durcit également les sanctions pénales contre toute personne qui entrave la liberté syndicale.

Concernant le renforcement des mécanismes de dialogue social et de négociation collective, la présente loi a établi des mécanismes plus efficaces, consensuels, équilibrés et efficaces, visant à instaurer un climat favorable à la relance économique nationale et à la préservation de la paix sociale. La nouvelle loi prévoit des mesures favorisant le règlement pacifique des conflits collectifs en renforçant l'efficacité de la conciliation, de la médiation et de l'arbitrage.

Ce nouveau cadre législatif a été préparé et enrichi après consultation de près de 64 organisations syndicales en deux phases, et élaboré avec l'aide d'éminents experts et de cadres en droit du travail ainsi que de certaines institutions consultatives tripartites, à l'instar

du Conseil national économique, social et environnemental (CNESE) en tant qu'institution constitutionnelle et de l'Observatoire national de la société civile.

De plus, les organisations syndicales des travailleurs et des employeurs ont été aussi consultées lors de l'examen des projets de lois au Parlement pour recueillir leurs avis. Ces consultations se sont déroulées dans un esprit de bonne foi, de confiance et de respect mutuel, permettant aux syndicats d'avoir suffisamment de temps pour exprimer leurs points de vue et en discuter largement afin d'améliorer le contenu de ces projets.

En réponse aux observations et recommandations figurant dans le rapport de la commission d'experts, il convient de noter que l'Algérie a fait des progrès significatifs en matière de dialogue social, de négociation collective et de respect des droits fondamentaux au travail. Elle s'acquitte régulièrement de ses obligations internationales, notamment la présentation des rapports détaillés dans les délais impartis.

En réponse aux allégations de menaces et de licenciements antisyndicaux touchant des organisations ou personnes prétendument affiliées à la Confédération syndicale des forces productives (COSYFOP), il est important de noter que cette confédération et ses trois organisations affiliées ont cessé toute activité syndicale depuis 1991. Le gouvernement algérien a régulièrement transmis des informations sur la COSYFOP et ses organisations affiliées, précisant qu'elles n'ont jamais exercé aucune activité syndicale. Elles n'ont jamais fourni les informations nécessaires pour évaluer leur représentativité syndicale ou le renouvellement de leurs instances dirigeantes. Les plaignants n'ayant présenté aucun élément prouvant leur qualité d'adhérents, ces allégations sont donc sans fondement légal. Par conséquent, le gouvernement demande la clôture de tous les cas liés à des plaintes de prétendus dirigeants ou délégués syndicaux de la COSYFOP.

Concernant la mise en œuvre des procédures de protection contre la discrimination des travailleurs salariés, les données statistiques pertinentes des services de l'inspection du travail font état de 32 plaintes déposées par des délégués syndicaux durant l'année 2023. Suite à l'enregistrement de ces plaintes, l'inspection du travail jouit de l'indépendance en conformité avec la convention n° 81 ratifiée par l'Algérie et a engagé 32 enquêtes auprès des organismes employeurs, aboutissant à l'établissement de 5 mises en demeure, 3 procès-verbaux de refus d'obtempérer, 4 procès-verbaux d'infractions et 2 procès-verbaux de constat. Les actions menées par les inspecteurs du travail assermentés ont permis l'annulation de 4 décisions de sanctions prises par des employeurs dont l'annulation d'une décision de licenciement. En outre, 24 requêtes ont été jugées infondées et 16 autres plaintes ont été déposées par des délégués syndicaux auprès des bureaux de conciliation, aboutissant à 15 procès-verbaux de non-conciliation, tandis qu'une plainte est en cours de traitement.

En ce qui concerne la protection des dirigeants et membres syndicaux pendant la période d'enregistrement du syndicat, la loi prévoit des dispositions les protégeant contre la discrimination et les représailles, assurant ainsi un environnement favorable à leurs activités dès la tenue de l'assemblée générale constitutive du syndicat. Elle inclut des mesures coercitives contre toute entrave à la constitution ou au fonctionnement d'une organisation syndicale. Toute personne entravant ces processus est passible d'une peine d'emprisonnement de trois à six mois et d'une amende de 50 000 à 100 000 dinars (article 156).

Concernant la protection contre l'ingérence, l'article 8 de la présente loi interdit toute ingérence extérieure dans le fonctionnement des syndicats pour protéger leur indépendance et autonomie. L'exception faite renvoie à l'article 49, qui stipule que les dons et legs de sources externes sont acceptables uniquement avec l'accord préalable des autorités administratives. Cette autorité vérifie la compatibilité de ces contributions avec les objectifs syndicaux.

Quant aux critères de transparence financière et de neutralité politique, ce sont des exigences nouvellement introduites par ladite loi et, le gouvernement souhaite apporter les précisions suivantes: le critère de transparence financière a été instauré dans le but d'assurer une gestion rigoureuse et transparente des ressources financières des organisations syndicales et vise à assurer l'intégrité et la crédibilité des syndicats dans leur fonction de représentation. Ce critère vise à renforcer la confiance des membres envers les organisations représentatives et contribue également à prévenir les conflits ou litiges potentiels, qui ont souvent marqué la gestion de nombreuses organisations syndicales et été portés devant l'administration et les juridictions compétentes. Concernant la neutralité politique, l'objectif est de prévenir toute influence politique partisane au sein des organisations syndicales, afin de maintenir leur indépendance et leur capacité à représenter équitablement les intérêts de tous les membres. Cette indépendance politique garantit que les décisions prises par les syndicats reflètent véritablement les intérêts collectifs des travailleurs indépendamment de leurs obédiences ou courants politiques, tout en respectant la liberté de choix politique et partisan de chaque membre. Ainsi, le critère de transparence financière et de neutralité politique vise à garantir que les syndicats utilisent leurs ressources financières exclusivement pour des activités syndicales conformes à leurs statuts, assurant qu'aucune ressource financière n'est mobilisée pour des actions à connotation politique partisane.

Pour ce qui est de l'audience dans les élections professionnelles, cette disposition répond à une revendication exprimée depuis plusieurs années par les organisations syndicales actives dans le secteur de l'administration. Cette possibilité ne pouvait s'exercer que dans le cadre des entreprises du secteur économique via le comité de participation composé des délégués du personnel élus. Par conséquent, l'article 69 de la nouvelle loi offre un avantage aux organisations qui ne peuvent atteindre le critère du taux de syndicalisation de 25 pour cent des travailleurs salariés couverts par leurs statuts, en leur permettant d'acquérir le statut d'organisation syndicale représentative par l'obtention d'un taux d'audience électorale défini lors des élections professionnelles. En réponse aux préoccupations soulevées concernant la plateforme dédiée à la représentativité, il importe de préciser que les informations recueillies via cette plateforme numérique sont protégées par la loi. Elles ne seront en aucun cas partagées avec les employeurs et ne pourront être utilisées à des fins de discrimination antisyndicale. L'exhaustivité des informations demandées via cette plateforme, renseignée exclusivement par les organisations syndicales, permettent de mieux apprécier, et de manière transparente, la représentativité syndicale.

S'agissant du renouvellement du statut de représentativité des organisations syndicales, il y a lieu de préciser que, étant donné que cette loi est récente et contient des mesures transitoires jusqu'au 2 mai 2024, elle a presque un mois d'application, et que la majorité des mandats des sections syndicales n'ont pas expiré, ces informations ne sont pas encore disponibles.

Pour ce qui est de la promotion de la négociation collective, il est important de préciser que dans le cas où une organisation syndicale ne dispose pas des éléments nécessaires pour évaluer sa représentativité, les travailleurs peuvent élire directement leurs représentants aux fins de négociation collective et de règlement des conflits collectifs de travail. L'article 131 de la présente loi prévoit une protection contre le licenciement ou la révocation de ces représentants élus.

S'agissant de la fourniture des statistiques sur la négociation collective, le gouvernement a régulièrement fourni les données pertinentes et a présenté la dernière évolution du nombre d'accords et de conventions collectives enregistrés par les services de l'inspection du travail de 2021 à 2024, et ce le 19 mai 2024. Ces données montrent une dynamique dans la négociation

collective avec la conclusion de 1795 conventions et accords collectifs de branches et d'entreprises.

En conclusion, les explications et informations fournies en réponse aux observations formulées montrent clairement que l'Algérie a constamment œuvré, depuis son indépendance, à consacrer les principes et droits fondamentaux du travail et ne peut en aucun cas s'écarter de cette trajectoire qu'elle a tracée.

Membres travailleurs – C'est la première fois que notre commission est appelée à examiner l'application de la convention par le gouvernement algérien. Néanmoins, la question de la violation des droits syndicaux en Algérie est loin de nous être inconnue et notre commission a déjà adressé des conclusions au gouvernement algérien à de nombreuses reprises au cours des années précédentes, en dernier lieu en 2019.

Nous rappelons également que, depuis de nombreuses années, la commission d'experts a souligné les lacunes présentées par la législation algérienne, notamment en ce qui concerne la protection des travailleurs contre les actes de discrimination antisyndicale et les actes d'ingérence. Dans un tel contexte, l'exercice des libertés syndicales par les travailleurs algériens est effectivement et durablement compromis.

Nous prenons note de l'adoption de la loi n° 23-02 du 25 avril 2023 relative à l'exercice du droit syndical. Selon le gouvernement, cette loi permettrait de renforcer la protection contre les actes de discrimination antisyndicale, notamment en instaurant une procédure de saisine de l'inspection du travail par le travailleur discriminé. Dans ce cadre, les inspecteurs du travail se sont vu attribuer des prérogatives renforcées, notamment pour mener des enquêtes et constater les infractions.

Nous prenons également note des informations complémentaires qui ont été envoyées par le gouvernement algérien en mai 2024 et qui clarifient certaines des nouvelles dispositions de la loi en question. Nous notons en particulier que l'article 156 de cette loi punit l'entrave à la constitution ou au fonctionnement d'un syndicat d'une peine d'emprisonnement de trois à six mois et d'une amende de 50 000 à 100 000 dinars. Néanmoins, compte tenu des nombreux cas de discrimination antisyndicale régulièrement signalés aux différents organes de contrôle de l'OIT, il est permis de se demander si, dans la pratique, cette disposition sera appliquée.

Plus généralement, la législation ne protège pas suffisamment les travailleurs. À cet égard, nous attirons l'attention sur une pratique, répandue chez les employeurs, qui consiste à licencier les membres fondateurs d'un syndicat pendant la période d'enregistrement – qui peut en pratique durer plusieurs années – de ce syndicat, sans que les intéressés bénéficient des protections offertes par la législation contre la discrimination antisyndicale. En outre, comme l'a souligné la mission de haut niveau en 2019, certaines entreprises et autorités recourent de manière abusive aux procédures judiciaires à l'encontre de syndicats et de leurs membres. Par ailleurs, des jugements ordonnant la réintégration de dirigeants syndicaux n'ont toujours pas été exécutés.

Nous rappelons qu'en vertu de l'article 1 de la convention, les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi. La discrimination antisyndicale est l'une des violations les plus graves de la liberté d'association, car elle peut mettre en péril l'existence même des syndicats.

Nous demandons instamment au gouvernement d'adopter, en consultation avec les partenaires sociaux, une législation permettant de renforcer la protection des travailleurs contre les actes de discrimination antisyndicale, y compris pendant la période

d'enregistrement d'un syndicat constitué. À cet égard, nous appelons le gouvernement à renforcer les sanctions à l'encontre des employeurs qui usent de stratégies antisyndicales. Nous appelons également le gouvernement à améliorer et accélérer les procédures administratives et judiciaires visant à constater les actes de discrimination antisyndicale et à y remédier. Nous demandons en outre au gouvernement d'étudier des moyens permettant d'accélérer les procédures d'enregistrement des syndicats.

Enfin, l'article 8 de la loi n° 23-02, relatif à la protection contre les actes d'ingérence, prévoit que les dons et legs de sources externes ne sont acceptables qu'après accord préalable des autorités administratives compétentes. Celles-ci vérifient l'origine, le montant et la compatibilité de ces contributions avec les objectifs syndicaux. Nous tenons à rappeler que l'article 2 de la convention établit l'indépendance totale des organisations de travailleurs vis-à-vis des employeurs dans l'exercice de leurs activités et que les autorités publiques doivent faire preuve d'une extrême retenue en ce qui concerne toute intervention dans les affaires internes des syndicats. Nous demandons instamment au gouvernement de supprimer cette disposition.

Nous notons que la commission d'experts a émis des réserves sur la conformité avec la convention des dispositions de la loi n° 23-02 régissant la validation et le maintien du statut représentatif des organisations syndicales. Elle souligne notamment que le mécanisme prévu à cette fin pourrait avoir des effets négatifs sur le développement des relations professionnelles et la négociation collective en Algérie.

La loi en question définit notamment les critères de représentativité d'une organisation syndicale. Outre le taux d'audience électorale et le taux de syndicalisation, elle prévoit que la transparence financière des comptes et la neutralité politique seront également prises en compte. Sur ce point, nous partageons les préoccupations de la commission d'experts quant à l'impartialité et l'objectivité de ces deux derniers critères.

Nous prenons note des informations complémentaires que le gouvernement a envoyées à notre commission et qui apportent quelques précisions. Le critère de la transparence financière viserait à «assurer une gestion rigoureuse et transparente des ressources financières, y compris les contributions des adhérents, afin de garantir qu'elles sont utilisées uniquement pour les objectifs de l'organisation syndicale et conformément aux dispositions légales». Cette formulation vague et générale pourrait conduire à une ingérence des autorités dans la gestion financière des syndicats. Quant au critère de la transparence financière, son objectif et sa mise en œuvre restent pour le moins flous.

À l'instar de la commission d'experts, nous demandons donc que les partenaires sociaux soient consultés sur les modalités de reconnaissance de la représentativité en vertu de la loi n° 23-02 et que ces critères soient révisés.

Par ailleurs, la loi impose des conditions abusives pour le maintien de la représentativité des organisations syndicales. Ces dernières doivent obtenir tous les trois ans une attestation délivrée par l'autorité administrative compétente après communication d'informations concernant leurs membres adhérents qui, selon la loi, permettraient d'apprécier la représentativité. Une telle fréquence semble excessive et est susceptible d'empêcher le bon fonctionnement des syndicats.

Enfin, les syndicats sont légalement tenus de communiquer à l'employeur des informations en rapport avec les critères de représentativité, notamment le nom et le numéro de sécurité sociale de chaque adhérent, le numéro et la date de la carte d'adhésion, ainsi que

les cotisations versées. Cette disposition est également abusive et susceptible de conduire à une discrimination antisyndicale.

Nous considérons que ces nouvelles dispositions portent atteinte à la liberté des travailleurs de constituer des organisations sans autorisation préalable et qu'elles sont constitutives d'une ingérence indue dans les affaires internes des syndicats de travailleurs. Nous demandons instamment au gouvernement algérien de réviser ces dispositions, en consultation avec les partenaires sociaux, afin de garantir pleinement les droits des travailleurs et des syndicats, tels qu'ils sont protégés par la convention.

Enfin, il semble que la législation ne contienne pas de dispositions sur les droits des syndicats minoritaires. Nous réitérons le principe selon lequel lorsque aucun syndicat ne représente le pourcentage de travailleurs requis pour être déclaré agent négociateur exclusif, les droits de négociation collective doivent être accordés aux syndicats minoritaires, au moins au nom de leurs propres membres. Nous appelons donc le gouvernement algérien à prendre des mesures à cet effet.

Membres employeurs – Les membres employeurs tiennent à remercier le gouvernement pour les informations écrites et orales qu'il a partagées avec la commission. La convention n° 98 est l'une des dix conventions fondamentales de l'OIT. L'Algérie l'a ratifiée en 1962. La commission d'experts a formulé des observations sur ce cas à six reprises entre 1991 et 2023. Une mission de haut niveau s'est également rendue dans le pays en mai 2019. C'est la première fois que la commission examine ce cas.

En guise de contexte général, nous comprenons que l'Algérie est engagée dans un processus de réforme visant à moderniser la législation sur le statut des syndicats. À cet égard, en 2023, l'Algérie a adopté deux lois, à savoir la loi n° 23-02, du 25 avril 2023, relative à l'exercice du droit syndical, et la loi n° 23-08, du 21 juin 2023, relative à la prévention, au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève.

En outre, nous notons que ces lois seraient effectivement entrées en vigueur depuis le début du mois de mai 2024 et que la commission d'experts, qui a exprimé des préoccupations concernant les procédures et les mesures de protection contre la discrimination antisyndicale, a demandé au gouvernement de présenter ses commentaires en 2025. Nonobstant le délai accordé au gouvernement pour présenter des commentaires sur les implications de ces lois en termes de reconnaissance effective du droit d'organisation et de négociation collective, le gouvernement a été invité à nous fournir des commentaires sur les questions qui sont étudiées aujourd'hui avant la date indiquée par les experts.

Dans ses dernières observations, la commission d'experts demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires, sur la base des articles 1, 2 et 4 de la convention n° 98, pour que les actes de discrimination antisyndicale soient interdits et sévèrement sanctionnés, que la représentativité des syndicats soit établie objectivement et que les autorités continuent à promouvoir la négociation collective.

Dans sa réponse, le gouvernement attire notamment notre attention sur les éléments suivants: premièrement, sur la mission de haut niveau qui s'est rendue à Alger en mai 2019, dans le cadre des recommandations de la commission relatives à la convention n° 87, et s'est largement consacrée à la question des licenciements antisyndicaux. Cette question fait également l'objet d'un suivi par d'autres organes de contrôle de l'OIT. Nous prenons également note des explications fournies au sujet de la mise à l'écart de la COSYFOP et de ses organisations syndicales affiliées, qui ne sont pas reconnues comme des syndicats représentatifs et ne sont donc pas en mesure de mener des négociations collectives.

Deuxièmement, en ce qui concerne les procédures de protection contre la discrimination antisyndicale, le gouvernement fournit des explications concernant la nouvelle procédure qui permet à un travailleur salarié s'estimant victime d'un acte de discrimination antisyndicale de saisir les inspecteurs du travail, lesquels sont désormais habilités à enquêter et prendre des mesures supplémentaires, y compris la saisine des juridictions compétentes si l'employeur refuse d'obtempérer.

Troisièmement, en ce qui concerne la protection des dirigeants et des membres des syndicats contre la discrimination et les représailles au cours de la procédure d'enregistrement d'un syndicat, nous comprenons que le gouvernement est disposé à engager des consultations avec les partenaires sociaux afin d'améliorer la représentativité et la protection des syndicats et de surmonter les problèmes dont font état les plaintes qui ont été déposées par des délégués syndicaux et sont en cours de traitement.

Le gouvernement fournit des explications sur les fondements des critères applicables en matière de représentativité syndicale. Le critère de la neutralité politique vise à prévenir toute influence politique sur les activités syndicales. Le gouvernement explique que ce critère doit être compris à la lumière du contexte historique puisque dans les années quatre-vingt-dix en particulier, les syndicats algériens ne pouvaient pas fonctionner de manière indépendante. Quant à la transparence financière, elle vise à assurer une gestion rigoureuse et transparente des ressources financières des organisations syndicales, y compris les cotisations de leurs adhérents. Les comptes des syndicats doivent être certifiés par un commissaire aux comptes indépendant et agréé, comme c'est le cas pour toute autre organisation. Cette obligation vise à assurer l'intégrité et la crédibilité des syndicats dans leur fonction de représentation des travailleurs.

Quatrièmement, concernant l'obligation de transmettre les données personnelles des adhérents dans le but, notamment, d'obtenir le renouvellement du statut de syndicat représentatif tous les trois ans, le gouvernement précise que ces données sont encodées par les syndicats sur une plateforme numérique sécurisée et qu'en aucun cas l'employeur n'y aura accès. Cette plateforme est gérée exclusivement par l'État, dans le respect absolu de la loi sur la protection des données personnelles. Ces données ne peuvent donc pas être à l'origine de décisions discriminatoires de la part de l'employeur.

Enfin, le gouvernement produit un certain nombre de conventions et accords collectifs de branches et d'entreprises conclus depuis 2021.

Les membres employeurs réaffirment qu'en tant que convention fondamentale, la convention n° 98 revêt une importance capitale pour l'ensemble des pays membres de l'OIT. Le droit d'organisation et de négociation collective, qui s'applique tant aux employeurs qu'aux travailleurs, est une condition préalable pour garantir l'application des normes de l'OIT.

Nous insistons sur le fait que les lois et pratiques nationales doivent garantir ce droit fondamental. Les actes antisyndicaux doivent donc être sanctionnés sévèrement et efficacement par la législation et les pratiques nationales. Les gouvernements doivent promouvoir activement la liberté d'association et le droit à la négociation collective par les partenaires sociaux.

Les membres employeurs notent que la loi n° 23-02 du 25 avril 2023 relative à l'exercice du droit syndical soulève des questions de la part des experts lorsque des problèmes sont susceptibles de nécessiter une action supplémentaire de la part du gouvernement dans le cadre du dialogue social. Toutefois, nous observons et sommes convaincus que le

gouvernement est disposé à engager des consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives afin de surmonter ces problèmes lorsqu'ils existent.

Par conséquent, les membres employeurs appellent le gouvernement à poursuivre sur la voie du dialogue social et à honorer la demande de la commission d'experts d'engager des consultations avec les partenaires sociaux les plus représentatifs. Nous soulignons en outre que pour engager un dialogue social efficace, le gouvernement doit respecter et préserver la représentativité des organisations d'employeurs et de travailleurs. Nous appelons le gouvernement à renforcer le dialogue et la collaboration avec la Confédération générale des entreprises algériennes (CGEA), qui est l'organisation d'employeurs la plus représentative. La CGEA peut fournir des conseils, apporter sa contribution et s'engager de manière constructive aux côtés du gouvernement, aux fins de surmonter tous les problèmes que la mise en œuvre effective des lois n°s 23-02 et 23-08 peut impliquer et d'assurer la conformité avec les principes énoncés dans la convention n° 98.

Membre travailleur, Algérie – Je parle au nom de l'Union générale des travailleurs algériens (UGTA) qui représente plus de 2 millions de travailleurs. Le dernier congrès de l'UGTA, qui s'est déroulé en juillet 2023, a élu une nouvelle direction qui a, dès son installation, engagé une politique d'unité syndicale, d'un côté, et de participation active au dialogue social tripartite en voie de consolidation dans le pays.

Cet engagement de l'UGTA est d'ailleurs illustré par son adhésion active à plusieurs projets dédiés au dialogue social initiés par l'OIT pour les pays de la région. C'est le cas notamment pour le Projet SOLID «pour le renforcement du dialogue social dans la rive Sud de la Méditerranée» et le projet SOLIFEM dédié à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. D'ailleurs, deux consultants sélectionnés par l'OIT pour mener des missions liées à ces deux projets sont des cadres de l'UGTA.

Permettez-moi d'ouvrir une parenthèse pour vous donner quelques informations avant de revenir au point qui nous concerne aujourd'hui. De 2022 à 2024, il est intéressant de noter que le gouvernement algérien a pris des mesures très importantes en faveur des salariés, notamment sur le plan social. Je vais les résumer en trois petits points: des salaires des fonctionnaires en Algérie, sur deux ans, ont été augmentés de 47 pour cent entre 2022 et 2024; les pensions de retraite minimales ont été augmentées de 33 pour cent, aussi bien les allocations que les pensions minimales de retraite; et, une assurance chômage ou une allocation chômage a été instituée dans le pays qui concerne les primes aux demandeurs d'emploi et dont le montant est égal à 75 pour cent du salaire national minimum garanti. Je ferme la parenthèse pour revenir au point qui nous intéresse.

En 2023 ont été promulguées deux lois, la loi n° 23-02 relative à l'exercice du droit syndical et la loi n° 23-08 relative à la prévention et la gestion des conflits et l'exercice du droit de grève. D'un côté, ces deux lois constituent une avancée certaine, puisqu'elles permettent dorénavant aux travailleurs de plusieurs secteurs d'activité de créer des confédérations syndicales mais, d'un autre côté, des dispositions de ces mêmes lois permettent des interprétations restrictives qui peuvent, dans la pratique, porter atteinte au libre exercice du droit syndical et d'organisation, à l'indépendance des organisations syndicales et au droit de grève.

C'est la raison pour laquelle l'UGTA a demandé l'ouverture d'un dialogue avec le gouvernement avec pour objet la révision de ces dispositions dans un sens qui garantit davantage le droit d'organisation pour les travailleurs et qui renforce le dialogue social inclusif, effectif à tous les niveaux. L'UGTA s'est félicitée de la réponse positive réservée à sa demande par la plus haute autorité du pays.

Dans le cadre de sa démarche unitaire, l'UGTA, approchée par la Confédération des syndicats algériens (CSA), un groupement de 13 syndicats en voie de constitution, a décidé, en commun avec cette dernière, de mettre en place un comité de réflexion en vue d'élaborer des propositions communes de modification des dispositions de ces deux lois sus-citées pour les soumettre au gouvernement et au dialogue.

L'UGTA affirme que cette action unitaire n'est pas destinée à être limitée à la seule CSA, mais reste ouverte à toute organisation syndicale dans le pays, à la seule condition que cette dernière ait une présence réelle sur le terrain syndical aussi relative soit-elle. Cette action découle de la profonde conviction de l'UGTA que le dialogue social au niveau national, régional et international constitue un outil privilégié pour la résolution des problèmes qui se posent aux travailleurs et aux pays.

Compte tenu de tout ce qui précède, l'UGTA attend un soutien réel et constructif de la part de l'OIT qui doit, en vertu de ses principes fondateurs et directeurs, encourager tout processus dans ses États Membres ayant pour but de construire, par le dialogue social, des compromis, ayant pour finalité le renforcement de la liberté syndicale et le droit d'organisation des travailleurs et celui de la négociation collective.

L'OIT doit, de notre point de vue, en cas de besoin exprimé par les partenaires sociaux, apporter son assistance technique pour l'aboutissement de ce dialogue. Nous l'exhortons à s'abstenir de prendre des mesures qui pourraient gêner ce dialogue au lieu de l'encourager. L'OIT doit, dans ce cadre, prendre en considération en priorité les syndicats qui ont une présence réelle et effective sur le terrain syndical.

Notre demande est d'autant plus justifiée que le cas de l'Algérie, qui est étudié aujourd'hui, était initialement inscrit pour la session de la Conférence de 2025. Nous avons tout le temps pour laisser au dialogue social, justement, toutes les chances d'aboutir et de résoudre le problème par le dialogue.

Interprétation de l'arabe: Autre membre travailleur, Algérie – Au nom du Syndicat national autonome des personnels de l'administration publique (SNAPAP), qui est actif depuis 1990, j'aimerais vous faire part de son étonnement de voir l'Algérie incluse dans la liste des pays établie sur la base d'un rapport erroné qui comporte de fausses informations, surtout en ce qui concerne la loi n° 23-02 relative à l'exercice de l'activité syndicale. Je voudrais vous affirmer que nous collaborons pleinement aux côtés des autres syndicats.

En ce qui concerne les restrictions syndicales, étant donné que nous sommes la deuxième centrale syndicale de l'Algérie, nous représentons tous les secteurs du travail, et nous voudrions vous affirmer que le dialogue et les consultations sont permanents entre les partenaires sociaux et le gouvernement.

Les incidents mentionnés dans le rapport ont été relatés par des personnes qui n'ont rien à voir avec le syndicalisme. En effet, elles ont essayé à plusieurs reprises de mettre la main sur notre syndicat SNAPAP et de faire fi des lois fondamentales et du règlement intérieur de notre organisation syndicale. Nous avons eu recours à la justice et avons intenté un procès contre ces personnes qui ont usurpé la direction légitime. À la suite d'une série de procédures judiciaires devant les tribunaux de première instance et de la Haute Cour, nous avons obtenu gain de cause.

Ce même groupe de personnes a essayé aussi de mettre la main sur le Syndicat indépendant des travailleurs de l'électricité et du gaz, et, après que le ministère du Travail a publié une liste des syndicats enregistrés, ces mêmes individus ont de nouveau essayé de contrôler la Confédération syndicale des forces productives (COSYFOP). Les agissements de

ces personnes n'ont rien à voir avec le travail des syndicats. Elles essaient de leurrer les syndicats internationaux et d'induire en erreur les délégués de cette honorable et respectable Organisation qui tente de garantir l'exercice du droit syndical selon les conventions internationales et la législation nationale.

Nous demandons donc à la commission de clore définitivement la discussion du cas n° 2153, cela représenterait un signal positif aux syndicalistes algériens et montrerait que l'OIT ne tolère pas les arnaques.

Membre employeur, Algérie – En tant qu'organisation d'employeurs la plus représentative et indépendante en Algérie, nous, la Confédération générale des entreprises algériennes (CGEA), notons avec grand intérêt que le gouvernement a confirmé dans son intervention qu'il a bien pris note de la demande de la commission d'experts de répondre en 2025 aux questions qu'elle a soulevées dans son rapport que cette commission vient d'examiner, et qu'il s'y conforme. Mon organisation va collaborer étroitement avec le gouvernement dans la préparation de ces réponses en 2025, comme demandé par la commission d'experts.

Lors de la visite en Algérie du secrétaire général de l'OIE, M. Roberto Suarez, à la CGEA en septembre 2023, le secrétaire général de l'OIE a été reçu par le ministre du Travail. Le secrétaire général de l'OIE a mis l'accent sur l'importance de renforcer davantage le dialogue.

Récemment en avril dernier, nous avons également reçu la visite du Directeur général de l'OIT, M. Houngbo, au siège de notre confédération à Alger. Lors de ces entretiens, entre le Directeur général et la présidente de notre confédération et le comité de direction de ma confédération, nous avons également parlé du renforcement du dialogue social avec la CGEA.

Il faut aussi donner crédit au gouvernement que les modifications apportées à la législation sur la liberté syndicale n° 23-02 du 25 avril 2023 et celle sur la prévention et le règlement des conflits de travail n° 23-08 du 21 juin ont fait l'objet de consultations avec les partenaires sociaux. Cela a été confirmé par l'organisation d'employeurs CGEA, membre de l'OIE.

Il est aussi noté que ces nouvelles réformes, qui viennent après trente-quatre ans, visent à renforcer les garanties de l'exercice du droit syndical en Algérie, en même temps que les autres réformes initiées par le gouvernement pour moderniser l'économie et créer des emplois décents pour nos jeunes. Ce sont des lois récentes, il faudra attendre l'évolution et la pratique pour juger sur le fond la portée de ces nouvelles garanties.

Il serait bon que la commission reconnaisse ces avancées et encourage le gouvernement à renforcer davantage le dialogue avec ses partenaires sociaux et améliorer l'exercice des droits syndicaux dans la pratique et aussi renforcer l'autonomie des partenaires sociaux et le dialogue entre eux.

Autre membre employeuse, Algérie – Je représente le Conseil du renouveau économique algérien (CREA), une organisation syndicale patronale aussi indépendante que celle de nos amis de la CGEA. Je voudrais, au-delà des apports techniques dire, d'une part, que nous souscrivons entièrement à ce qui a été dit par les syndicats des travailleurs et notre collègue du syndicat de la CGEA et, d'autre part, j'aimerais vous donner plutôt la vision de la nouvelle Algérie parce que en fait, nous parlons là, des événements avant 2019. Le monde entier sait qu'en 2019 l'Algérie a été traversée par un grand mouvement pacifiste qui s'appelle le Hirak, qui a permis d'introduire cette nouvelle Algérie qui est en train de se construire avec des nouvelles réformes, avec des nouvelles lois et surtout avec l'ensemble des citoyens qu'ils soient syndicalistes, institutionnels, etc.

Dans l'Algérie de 2024, je voudrais vous dire qu'il y a deux nouveaux mots qui sont mis en exergue, le premier c'est concertation. Effectivement avant 2019, il y avait vraiment très peu de concertation ou alors dans tous les cas, seulement entre quelques-uns. Aujourd'hui, la concertation est devenue véritablement un mode de fonctionnement de l'État algérien avec l'ensemble des institutions, de la société civile, des syndicats, etc. Pour la loi n° 23-02 nous avons été largement concertés (ceux qui ont été concertés sont ceux qui résident sur le territoire algérien, bien évidemment, ceux qui ne sont pas sur le territoire algérien ne peuvent pas être concertés), et en tous les cas au CREA, nous avons fait des propositions concernant ce projet de loi. Certaines ont été reprises et entre autres, je voudrais dire que, ce qu'on qualifie d'ingérence quand on établit des modalités pour les statuts, et particulièrement sur la question sur la représentation des femmes – et excusez-moi en tant que femme, j'ai mes cheveux qui se hérissent – quand un syndicat trouve que c'est une ingérence de vouloir appliquer des modalités de représentation des femmes dans les organes de direction, alors que nous tendons tous aujourd'hui à vouloir aller sur la parité hommes-femmes. Donc là, nous sommes pour l'ingérence de l'État, quand il faut imposer la représentation des femmes dans les organes de direction des syndicats.

La deuxième remarque que je voudrais faire, concerne la séparation entre l'activité syndicale et l'activité politique. La liberté ne veut pas dire l'anarchie. Et la liberté syndicale, ne veut pas dire l'anarchie syndicale. Nous avons besoin de règles, nous avons besoin de fils conducteurs pour pouvoir effectivement exercer nos activités soit politiques, soit syndicales, dans le respect de chacun d'entre nous.

Ramener des fonds de l'étranger, mon Dieu, nous en tant qu'employeurs nous considérons que la force d'un syndicat réside en la force de ses membres et que son indépendance financière commence d'abord par les cotisations de ses membres. Comment peut-on expliquer qu'un syndicat, soi-disant syndicat des travailleurs, est en train de revendiquer l'apport de fonds étrangers? Mais pourquoi? Pour quoi faire? Où sont les cotisations de ses membres? Quelle est son indépendance financière? Donc, si vous me le permettez quand même, la loi n° 23-02 n'interdit pas l'apport des fonds étrangers. Elle demande à ce que ces fonds soient identifiés, fléchés et qu'ils aillent effectivement à une activité syndicale propre. Je crois que l'ensemble des pays du monde agissent de la même manière. On est dans un monde actuellement en plein bouleversement et il est important pour chacun d'entre nous, dans son pays, de vérifier que les fonds étrangers qui interviennent, ne sont pas à vocations subversives. L'Algérie est un pays qui essaye de mettre en place véritablement une démarche, je dirais transparente en plus, en termes financiers, et je crois qu'il faut l'accompagner dans cette voie.

Par ailleurs nous sommes en train de préparer avec nos collègues employeurs et nos collègues travailleurs la prochaine tripartite nationale. Effectivement, nous allons avancer et faire de nouvelles propositions pour vérifier que l'ensemble des critères qui sont imposés aux syndicats algériens correspondent aux critères qui sont imposés aux syndicats internationaux. Mais il faut laisser le temps à l'Algérie de se construire, s'il vous plaît, parce qu'on en a besoin, parce que ce pays est en plein développement, parce que ce pays a une population qui croît de plus en plus, et qui a besoin d'emplois, qui a besoin d'employeurs qui créent des emplois, qui a besoin d'employeurs qui créent des investissements nouveaux. Donc s'il vous plaît, je crois que véritablement, il faut laisser l'Algérie se construire et demander à cette commission d'experts, comme le disaient tout à l'heure l'ensemble des collègues algériens, de nous laisser la possibilité de vous répondre avec des faits qui sont actualisés. C'est-à-dire que, nous en 2024, parler de ce qui se passe en 2019, j'ai un peu l'impression d'avoir un train de retard, ou alors d'avoir pris le train dans le sens inverse.

Membre gouvernemental, Cuba – Nous remercions la délégation de l'Algérie d'avoir présenté des informations qui fournissent des éléments au sujet de l'exercice de la liberté syndicale dans le pays et de la négociation collective, et qui témoignent de la volonté du gouvernement de maintenir la communication et la coopération avec les organes de contrôle de l'OIT, ainsi que de sa décision d'honorer ses engagements. Nous en retenons que depuis 1990, et plus récemment en 2020, il a été procédé à une mise à jour des normes, en particulier de la législation du travail. Cette mise à jour contribue à l'alignement de la législation nationale sur les normes internationales du travail dans des domaines tels que la protection contre la discrimination, la liberté d'expression et le dialogue social, entre autres.

Comme dans les autres cas, nous estimons que les informations fournies par l'ensemble des parties doivent être analysées de manière impartiale. De même, il est important d'accorder la même valeur et la même considération aux éléments de réponse que le gouvernement algérien fournit tant à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations qu'au Comité de la liberté syndicale.

Nous réitérons l'importance de continuer à promouvoir le tripartisme, les échanges respectueux dans chaque pays, ainsi que l'esprit de dialogue et de coopération. Nous souhaitons que les conclusions de ce débat soient objectives, techniques et équilibrées, et qu'il soit tenu compte de l'opinion des autorités algériennes ainsi que des informations qu'elles ont fournies, lesquelles doivent être évaluées et pondérées correctement.

Membre employeur, Nouvelle-Zélande – Le cas sur lequel porte notre discussion traite d'une problématique de représentativité. Sur ce point, il est préoccupant de constater que les rapports de la commission d'experts font état d'une tendance constante aux actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence à l'égard des syndicats indépendants et de leurs dirigeants mais que les membres travailleurs de l'Algérie ont un point de vue différent. Cette divergence d'opinion ne peut évidemment rester sans suite. Les experts ayant demandé que des réponses soient apportées à une série de questions d'ici l'année prochaine, mes commentaires sont formulés dans l'esprit d'encourager un dialogue efficace d'ici là. Nous soutenons donc la demande des experts tendant à ce que le gouvernement fournisse ses commentaires sans délai à cet égard, afin qu'un dialogue social efficace puisse avoir lieu avec les partenaires sociaux.

Nous souhaitons également préciser qui sont les partenaires sociaux. Selon la définition communément admise, il s'agit des «organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives».

À cet égard, le gouvernement devrait indiquer si des consultations ont eu lieu ou sont envisagées pour traiter la question de la protection des dirigeants et des membres des syndicats pendant la période d'enregistrement d'un syndicat qui a été constitué. Dans la négative, le gouvernement devrait engager sur cette question une consultation des partenaires sociaux dont la représentativité a été reconnue.

Nous nous faisons également l'écho de l'appel que les experts ont lancé au gouvernement pour qu'il fournisse en temps opportun des informations sur le renouvellement du statut représentatif des organisations syndicales, et en particulier pour qu'il indique le nombre d'attestations délivrées chaque année, de cas de refus de renouvellement et de recours introduits, ainsi que l'issue de ceux-ci. Il est difficile de changer les choses et les obstacles sont nombreux. Cependant, nous voyons une réelle possibilité d'obtenir des résultats positifs en Algérie. Pour parvenir à cet objectif, un dialogue social efficace est indispensable, et l'efficacité du dialogue social est à son comble lorsque la parole est donnée au plus grand nombre

possible d'acteurs de l'économie. Nous demandons donc instamment au gouvernement de consulter le plus grand nombre d'organisations représentatives.

Membre travailleur, France – Aujourd'hui, il est important de reconnaître la voix des dirigeants syndicaux algériens qui ont été contraints à l'exil pour échapper à la persécution du gouvernement algérien. La répression ne s'arrête pas aux frontières de l'Algérie. Plusieurs dirigeants syndicaux indépendants ont été contraints à l'exil en Europe pour garantir leur sécurité et celle de leur famille.

Parmi eux, il y a Hamza Kherroubi, président de l'Union algérienne des industries (UAI), Abdelkader Kouafi, secrétaire général du Syndicat national autonome des travailleurs de l'électricité et du gaz (SNATEG), et Raouf Mellal, président de la Confédération syndicale des forces productives (COSYFOP). Ils ont dû quitter leur terre natale, non pas par choix, mais pour échapper à une persécution implacable.

Malheureusement, un grand dirigeant syndical, M. Rachid Malaoui, président du Syndicat national autonome des personnels de l'administration publique (SNAPAP) et de la Confédération générale autonome des travailleurs en Algérie (CGATA), n'a pas eu cette chance. Contraint, lui aussi, à l'exil en France, il est décédé en décembre 2023 dans des conditions lamentables. Son décès a été suivi d'une autre épreuve: les difficultés rencontrées avec l'ambassade algérienne en France pour rapatrier sa dépouille. Rachid Malaoui repose désormais en Algérie, mais les obstacles rencontrés pour son rapatriement soulignent la dure réalité que vivent les dirigeants syndicaux indépendants en Algérie.

Le Comité de la liberté syndicale, dans son rapport intérimaire publié en février 2024 (cas n° 3434, COSYFOP), a pris une position ferme en demandant au gouvernement algérien d'assurer à M. Mellal, M. Kouafi et M. Kherroubi la possibilité de revenir dans leur pays pour exercer leurs activités syndicales dans un climat exempt de violence, de pressions ou de menaces.

Cette demande est essentielle pour la survie du mouvement syndical autonome en Algérie. Il ne peut y avoir de droit à l'organisation ou à la négociation collective sans un climat de confiance et de sécurité. Ce climat nécessite le retour des dirigeants syndicaux poussés à l'exil en Europe, afin qu'ils puissent continuer leur lutte avec leurs camarades en Algérie pour les droits des travailleurs sans craindre pour leur vie et leur sécurité.

Enfin, le soutien de la commission est crucial pour garantir le droit à l'organisation et à la négociation collective en Algérie.

Interprétation du russe: **Membre gouvernemental, Bélarus** – Nous sommes reconnaissants au gouvernement de l'Algérie d'avoir fourni des informations détaillées sur la question qui est étudiée aujourd'hui. Nous notons que l'Algérie s'est engagée à collaborer activement avec les organes de contrôle de l'OIT. Nous saluons le travail du gouvernement visant à élargir la base du cadre législatif régissant la conduite de la négociation collective et l'exercice du droit de grève.

Nous notons avec satisfaction que des mesures ont été mises en œuvre au niveau national pour prévenir la discrimination ou la violation des droits des travailleurs, ainsi que l'ingérence injustifiée dans les activités syndicales.

L'indication du gouvernement selon laquelle les services d'inspection du travail fonctionnent de manière efficace mérite toute notre attention car, dans la pratique, ce sont ces services qui garantissent la protection des droits des travailleurs.

En ce qui concerne la loi n° 23-02, qui prévoit une protection contre les ingérences extérieures, nous estimons que ce type de mesure protège les intérêts nationaux et assure un contexte politique interne stable. L'adoption d'une telle mesure est un droit inaliénable de tout pays souverain et des réglementations similaires existent d'ailleurs dans de nombreux pays occidentaux.

Nous appelons les organes de contrôle de l'OIT à évaluer la situation de manière objective et impartiale, en s'appuyant sur des sources d'information fiables.

La préoccupation exprimée par le gouvernement au sujet d'informations qui ont été fournies aux organes de contrôle de l'OIT par des personnes prétendant représenter des syndicats ayant cessé leurs activités il y a plus de vingt ans est assez préoccupante.

Nous appelons l'OIT à continuer à fournir une assistance technique à l'Algérie de sorte que de nouveaux progrès puissent être accomplis dans le domaine de la protection des intérêts et des droits des travailleurs.

Membre employeur, Allemagne – La convention n° 98 de l'OIT est l'une des dix conventions fondamentales de l'OIT. L'Algérie l'a ratifiée en 1962. Les employeurs allemands souhaitent souligner qu'il est important que les États se conforment à cette convention.

La convention n° 98 consacre des principes concernant le droit d'organisation et de négociation collective, qui s'appliquent tant aux employeurs qu'aux travailleurs. Elle prévoit, en son article 2, une protection égale des organisations de travailleurs et d'employeurs contre toute ingérence dans l'organisation et la gestion autonomes de leurs affaires internes.

Il est à noter que l'Algérie a mis en œuvre les recommandations qui ont été formulées à l'issue de la mission de haut niveau de mai 2019 et que la loi du 25 avril 2023, relative à l'exercice du droit syndical, a été précédée d'une large consultation des partenaires sociaux.

Trois cycles de consultation impliquant plus de 60 organisations de partenaires sociaux et portant sur les critères de représentativité, la discrimination antisyndicale, la protection contre les représailles, la non-ingérence et l'autonomie en matière de négociation collective avaient permis de mener une discussion approfondie.

Dans les dernières observations qu'elle a formulées, la commission d'experts a demandé au gouvernement de prendre, sur la base des articles 1, 2 et 4 de la convention, les mesures nécessaires pour que, par exemple, les actes de discrimination antisyndicale soient interdits et que la représentativité syndicale soit établie de manière objective. Il convient de noter que la commission d'experts a demandé au gouvernement de répondre de manière complète à ses commentaires en 2025.

Les employeurs appellent le gouvernement à fournir à l'OIT toutes les informations qui ont été demandées par la commission d'experts et à solliciter l'assistance technique de l'OIT dans l'objectif de lui permettre de se conformer à la convention.

En conclusion, nous encourageons le gouvernement à promouvoir le dialogue social et à intensifier ses consultations avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs en vue de parvenir à une application des principes fondamentaux consacrés par la convention n° 98 tant en droit qu'en pratique.

Membre travailleuse, Espagne – Je m'exprime au nom des commissions ouvrières d'Espagne. L'indice des droits syndicaux 2023 de la Confédération syndicale internationale fait apparaître que, dans l'ensemble, la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord reste la pire au monde pour les droits des travailleurs et des travailleuses. Les zones de conflit de cette

région ont vu le délitement de l'état de droit et, par conséquent, les droits des travailleurs et leurs libertés fondamentales ne peuvent être garantis.

Dans d'autres pays, comme dans le cas de la Tunisie qui a déjà été analysé au sein de cette commission, une nouvelle Constitution a été adoptée unilatéralement, en juillet 2022, sans consultation des partis politiques ou des partenaires sociaux. Il s'agit là d'une offensive généralisée dans toute la région, qui ne touche pas qu'un seul pays.

À tel point que l'année passée a été marquée par des violations de la convention, et des pays comme l'Algérie n'échappent malheureusement pas à cette offensive.

En Algérie, les syndicats indépendants continuent de lutter pour obtenir leur enregistrement auprès d'autorités hostiles, ce qui entrave gravement leur capacité à fonctionner efficacement. À cela s'ajoute le phénomène du clonage syndical dans le pays.

Il ressort de la partie relative à l'Algérie d'un autre rapport, celui établi en avril 2024 par Amnesty International sur la situation des droits humains dans le monde, que, de manière générale, les autorités algériennes ont resserré leur étau autour de l'espace civique, en condamnant des militants, syndicalistes, journalistes et chercheurs ayant exercé leur droit à la liberté d'expression, en fermant des médias en ligne et en ordonnant la fermeture d'organisations de défense des droits humains.

Ce même rapport indique qu'au cours du mois de mai a été promulguée la loi n° 23-02 qui restreignait le droit de former un syndicat et permettait aux pouvoirs publics de rejeter une demande de constitution sur la base de dispositions formulées en termes imprécis se référant à «l'unité nationale» ainsi qu'aux «valeurs et constantes nationales», de dissoudre un syndicat pour divers motifs, notamment en cas de persistance dans le recours à des grèves «illicites», et de punir d'une amende tout syndicat qui aurait adhéré à une organisation syndicale internationale, continentale ou régionale sans les en informer. Cette loi punissait d'une peine pouvant aller jusqu'à un an d'emprisonnement et d'une amende toute acceptation de dons et legs provenant de sources externes sans l'accord préalable des autorités compétentes.

La situation en Algérie est très grave et témoigne d'une escalade inquiétante de la répression dans le pays. Il est essentiel que la commission exige du gouvernement algérien un processus de dialogue ouvert et constructif entre le gouvernement et les syndicats dénonçant la violation de la convention, ainsi que le respect des libertés fondamentales de tous les travailleurs et de toutes les travailleuses en Algérie.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernemental, Soudan – Le gouvernement du Soudan s'aligne sur la déclaration de l'Algérie et soutient les réformes que l'Algérie a entreprises pour s'acquitter des obligations découlant des conventions de l'Organisation internationale du Travail qu'elle a ratifiées, à savoir la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ainsi que la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

Le Soudan se félicite que le gouvernement algérien ait pleinement coopéré avec les organes de contrôle de l'OIT en apportant tous les éléments de réponse requis ainsi que des éclaircissements. Le gouvernement s'efforce de prendre en compte les commentaires formulés par les commissions, en particulier ceux de la commission d'experts.

Le Soudan se félicite également des mesures prises par l'Algérie, qui a adopté une nouvelle législation et apporte progressivement des modifications à sa législation du travail actuelle. Certaines de ces mesures ont déjà été mises en œuvre et ont contribué à renforcer

les droits fondamentaux des travailleurs et à garantir des conditions de travail décentes aux employés et aux travailleurs des secteurs public et privé.

Ce sont l'intérêt des libertés et le respect des valeurs et principes inscrits dans la Constitution et les normes internationales du travail, en particulier ceux relatifs au dialogue social, qui guident toutes ces modifications et la nouvelle législation sur lesquelles l'Algérie a entrepris de travailler.

L'Algérie est restée un pays pionnier qui appelle à la non-politisation des travaux de l'Organisation. Elle a tiré profit de ses propres expériences dans la voie du dialogue et du respect des droits fondamentaux du travail. Elle a également fait bénéficier les États Membres de la région de ces expériences. Le Soudan salue le désir de l'Algérie de bénéficier également d'autres expériences comparatives et d'échanger des expériences avec d'autres pays dans le domaine de la législation relative à la représentation syndicale.

Le Soudan demande la clôture de ce cas et le retrait de l'Algérie de la liste des cas individuels, car nous sommes convaincus du rôle majeur que l'Algérie a joué dans la mise en œuvre des droits des travailleurs et des normes du travail.

Membre employeuse, Colombie – La convention et les déclarations répétées de la commission d'experts font référence à la nécessité de mettre en œuvre des mesures de protection contre les actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence, de même qu'à l'engagement en faveur de consultations efficaces fondées sur le dialogue social, qui est un outil essentiel pour permettre l'élaboration de propositions conjointes entre employeurs, travailleurs et gouvernements en faveur de la croissance, de la paix et du bien-être général.

Ainsi, pour parvenir à un dialogue véritable et, par conséquent, à des consultations efficaces, il est nécessaire d'instaurer un climat de confiance fondé sur le respect des organisations patronales et syndicales.

Nous appelons donc le gouvernement à reprendre le dialogue social tripartite avec les partenaires sociaux et à reconnaître que la Confédération générale des entreprises algériennes est l'organisation d'employeurs la plus représentative.

Le processus de réformes du travail mis en œuvre dans le pays doit se faire dans le cadre du rétablissement du dialogue social et au moyen d'un plan de travail tripartite qui permette d'obtenir des avancées concernant les multiples problèmes relevés par la commission d'experts.

Membre gouvernementale, Nicaragua – Le gouvernement de réconciliation et d'unité nationale de la République du Nicaragua reconnaît les efforts qui ont été consentis par la République algérienne démocratique et populaire pour mettre en œuvre la convention, les réalisations que celle-ci a obtenues à cet égard, ainsi que la coopération dont elle fait preuve à l'égard des organes de contrôle de l'OIT.

Le Nicaragua souligne que la Constitution politique et les lois de la République algérienne définissent un cadre juridique octroyant la protection de l'exercice du droit syndical, y compris la protection contre la discrimination, la liberté d'expression et le droit de grève.

Nous reconnaissons que l'Algérie a réalisé des progrès significatifs dans les domaines de la négociation collective et du respect des droits fondamentaux au travail, et qu'elle s'acquitte régulièrement de ses obligations en matière de présentation des rapports, conformément à ses engagements internationaux.

En ce qui concerne les commentaires de la commission d'experts et la mise en œuvre des recommandations du Comité de la liberté syndicale, nous remercions le gouvernement

algérien qui, dans le cadre des informations qu'il a fournies, a réitéré sa position selon laquelle les éléments communiqués par les plaignants sont dépourvus de base légale.

À cet égard, le Nicaragua exhorte la Conférence à agir de manière impartiale, dans un esprit constructif, et à promouvoir la coopération entre nos nations, en respectant les principes d'égalité souveraine entre les États et de non-ingérence dans les affaires internes.

Nous félicitons le gouvernement de la République algérienne démocratique et populaire pour son engagement continu à respecter les droits des travailleurs, qui contribue à assurer la stabilité et le développement social et économique du peuple algérien.

Membre employeuse, Espagne – Dans ce cas particulier, les employeurs espagnols souhaitent souligner l'importance du dialogue social en tant que facteur de progrès économique et de cohésion sociale. Le dialogue social est un outil essentiel pour parvenir à un consensus qui génère de la confiance et conduit à la mise en œuvre de politiques qui contribuent à créer des conditions favorables à la création d'emplois décents, à la croissance économique inclusive et au développement durable.

Nous encourageons le gouvernement algérien à poursuivre sur la voie du dialogue social avec les organisations patronales et syndicales les plus représentatives du pays et à lancer des consultations tripartites efficaces. Nous soulignons la nécessité pour le gouvernement de respecter et de préserver la représentativité des organisations patronales et, en particulier, celle de la Confédération générale des entreprises algériennes, afin de parvenir à un dialogue social efficace et à des progrès solides dans le cadre de l'ambitieux plan de réforme auquel le pays fait face.

Interprétation du chinois: **Membre gouvernementale, Chine** – Je remercie le représentant gouvernemental de l'Algérie pour son discours d'introduction et ses éléments de réponse détaillés. Nous avons également lu avec attention le rapport de la commission d'experts, ainsi que les informations complémentaires qui ont été soumises par le gouvernement. Nous savons que le gouvernement algérien a pris en compte et examiné avec soin les commentaires formulés par les parties et qu'il a soumis des informations et des éléments de réponse détaillés. Il respecte les droits fondamentaux et fait des progrès. Les autorités chargées de l'inspection du travail s'acquittent de leurs tâches avec diligence. Le renforcement des moyens dont celles-ci sont dotées est constant. Les normes en matière de transparence se développent, le gouvernement mène des consultations tripartites et met en œuvre ses lois et règlements. Nous saluons les progrès accomplis. Nous espérons que la commission adhèrera aux principes d'objectivité et d'impartialité. Nous devrions écouter attentivement la déclaration faite par le gouvernement et les informations qu'il a fournies. Nous devons être impartiaux. Nous devons écouter les réponses fournies par toutes les parties et en tenir compte dans nos conclusions. Nous encourageons la commission à fournir davantage d'assistance technique au gouvernement algérien afin de renforcer ses capacités et d'améliorer le développement social et économique du pays.

Membre employeur, États-Unis d'Amérique – Tout d'abord et surtout, nous souhaitons réitérer la conviction qui est la nôtre, à savoir que la législation et la pratique nationales doivent garantir les droits fondamentaux qui sont inhérents à la convention. L'application de la convention n° 98 et de la convention n° 87 fait souvent l'objet de discussions au sein des groupes de travailleurs, et il y a souvent une bonne et légitime raison à cela. Néanmoins, il ne faut pas oublier que les protections accordées par la convention s'appliquent également avec la même force aux employeurs et aux organisations représentatives qu'ils peuvent choisir librement. Nous souhaitons partager notre inquiétude quant à l'absence de dialogue social efficace et significatif en Algérie. Nous souhaitons réaffirmer qu'il est primordial que

l'ensemble des pays membres de l'OIT se conforment à la convention, qui est une convention fondamentale. Le droit d'organisation et de négociation collective, qui s'applique tant aux employeurs qu'aux travailleurs, est une condition préalable au respect des normes de l'OIT.

Nous appelons donc le gouvernement algérien à s'engager à promouvoir un véritable dialogue social et à donner suite à la demande des experts d'entamer des consultations avec les partenaires sociaux les plus représentatifs. Nous soulignons en outre la nécessité pour le gouvernement de respecter et de préserver la représentativité des organisations d'employeurs et des syndicats, qui est la condition préalable nécessaire à un dialogue social efficace.

Membre gouvernemental, Türkiye – Nous estimons que l'amendement constitutionnel auquel le gouvernement algérien a procédé en 2020, qui portait notamment sur la protection contre la discrimination, la liberté d'expression, le droit d'organisation et le droit de grève, représente une étape importante.

Nous saluons également l'engagement pris par le gouvernement algérien, qui s'est déclaré disposé à examiner les réclamations des délégués syndicaux conformément à la législation en vigueur et à engager, en tant que de besoin, des consultations avec les partenaires sociaux pour protéger et promouvoir la représentativité et les droits syndicaux.

Nous notons les améliorations significatives qui ont été apportées par les nouveaux amendements en termes de transparence financière et de neutralité politique, ainsi que de protection des dirigeants et des membres des syndicats contre la discrimination. En particulier, nous voulons croire que les dispositions relatives à la transparence financière renforceront la confiance des membres des syndicats envers leurs organisations représentatives, tout en prévenant les conflits au sein des nombreuses organisations syndicales et réduisant le nombre d'affaires portées devant les juridictions compétentes.

Nous considérons que les règles en matière de neutralité politique sont essentielles pour prévenir toute influence politique partisane au sein des organisations syndicales, tout en préservant l'indépendance des syndicats et leur capacité à représenter équitablement les intérêts de l'ensemble de leurs membres.

Le fait que la nouvelle loi soit entrée en vigueur au terme des négociations qui ont été menées avec les partenaires sociaux montre l'importance que le gouvernement accorde non seulement à son engagement en faveur d'un dialogue social constructif, mais aussi à la représentation syndicale dans le contexte de l'évolution du cadre législatif actuel.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernementale, Libye** – L'État de Libye se félicite des réformes entreprises par la République algérienne pour mettre en œuvre les obligations découlant des conventions de l'OIT qu'elle a ratifiées, à savoir la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ainsi que la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

La Libye se félicite de l'adoption et de la promulgation par la République algérienne de deux nouvelles lois en 2023. La première, qui date du 25 avril 2023, est relative à l'exercice du droit syndical et traite des principes et règles applicables en matière de liberté syndicale, qui protègent l'exercice du droit d'organisation et renforcent la protection des syndicalistes et des délégués syndicaux en adaptant les procédures d'intervention de l'inspection du travail et des autorités judiciaires et administratives compétentes contre toute décision arbitraire, notamment les licenciements arbitraires de travailleurs en raison de leurs affiliations.

L'Algérie a également adopté la loi relative à la prévention, au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève le 21 juin 2023. Cette loi établit des

mécanismes plus souples pour le dialogue social. Selon cette nouvelle loi, le dialogue social doit être consensuel, équilibré et efficace pour permettre de régler les conflits collectifs avec les employeurs. Cette loi encourage également l'adoption de mesures fondées sur le règlement pacifique des conflits collectifs en renforçant l'efficacité du processus de conciliation, de médiation et d'arbitrage afin de créer un environnement social basé sur le dialogue, la consultation, la négociation collective et le respect de toutes les procédures permettant de jouir du droit de grève.

La Libye se félicite de la coopération et de l'engagement continu dont la République algérienne a fait preuve avec l'OIT, la mission de haut niveau de 2019 et la commission d'experts. Nous saluons le fait qu'elle ait soumis les informations et les documents requis. L'État de Libye demande que la République algérienne soit retirée de la liste des cas individuels.

Membre employeur, Argentine – Dans le cas présent, l'Algérie est mise en cause pour des violations de la convention n° 98 de l'OIT. Il ne fait aucun doute qu'il s'agit là d'une convention très importante, qui est l'essence même de cette Organisation.

Il est essentiel que le dialogue social tripartite se fasse avec des organisations patronales et syndicales indépendantes, qui ne soient l'objet d'aucune ingérence de l'État.

L'Algérie a fait état de l'adoption récente de normes régissant ces questions, mais s'il est important d'adopter des normes, il l'est tout autant de mettre en pratique la lettre et l'esprit de celles-ci. Nous demandons donc instamment à l'Algérie de maintenir un dialogue social mature avec des organisations syndicales et patronales indépendantes, réellement représentatives et libres de toute ingérence de l'État, comme c'est le cas dans le secteur entrepreneurial avec la Confédération générale des entreprises algériennes.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Égypte** – Nous saluons le discours qui a été fait par l'Algérie concernant l'application de la convention, ainsi que les efforts qu'elle a consentis pour appliquer les dispositions de cette convention. Cela montre à quel point l'Algérie s'attache à implanter les normes internationales du travail. Nous avons pris note des réformes constitutionnelles entreprises par l'Algérie, qui consacrent les droits des organisations syndicales d'exercer pleinement leurs droits légitimes. En outre, un certain nombre de droits et de principes, tels que la liberté d'expression, la liberté d'organisation et de réunion, ainsi que le droit de grève, s'inscrivent désormais dans la Constitution révisée.

Nous avons suivi de très près les progrès accomplis par l'Algérie dans les domaines du dialogue social, de la négociation collective et du respect des droits fondamentaux au travail. Il ne faut pas oublier que l'Algérie s'attache à garantir le respect de ces normes par le biais des dispositions de sa Constitution. Une nouvelle loi, qui contient des dispositions protégeant les dirigeants et les militants syndicaux contre les représailles et la discrimination, a été adoptée. Un certain nombre de membres de syndicats ont déposé des plaintes. Les partenaires sociaux ont été consultés afin de garantir la représentativité et le bon fonctionnement des syndicats. La loi fixe des exigences en matière de neutralité politique et de transparence financière. Ces exigences sont essentielles pour garantir un fonctionnement efficace et transparent des organisations syndicales.

Nous soutenons l'Algérie dans les efforts qu'elle a consentis et l'encourageons à poursuivre sur la voie d'un dialogue social inclusif et constructif, à continuer d'améliorer son cadre législatif et à mieux appliquer les normes internationales du travail. Nous saluons les réformes que l'Algérie a entreprises pour assurer la conformité avec les exigences de la convention, et nous espérons vivement que la commission tiendra compte des progrès accomplis.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernementale, Tunisie – Mon pays se réjouit de l'interaction positive du gouvernement de l'Algérie avec les organes de supervision de l'OIT et le remercie de son engagement renouvelé pour le respect des normes internationales du travail.

Nous remercions l'Algérie d'avoir présenté des informations aujourd'hui et par le passé, et nous remercions également l'Algérie pour les explications fournies à l'endroit de la commission d'experts. Nous attirons votre attention sur la promulgation des lois en 2023 et sur celles qui portent sur l'exercice du droit syndical et de la prévention des conflits collectifs. Il s'agit d'une avancée positive, qui prouve à quel point l'Algérie est soucieuse d'améliorer son cadre législatif pour respecter ses obligations juridiques nationales et internationales.

La voie poursuivie par l'Algérie est collégiale, elle est participative, ce qui lui a permis de concevoir ces lois, de les adopter et de mettre au point une loi qui définit les conditions à partir desquelles les organisations syndicales doivent être créées, doivent être gérées, et cela porte également sur les critères d'affiliation.

Nous félicitons également l'Algérie pour les mesures entreprises visant à renforcer la confiance entre les partenaires sociaux et à encourager le règlement pacifique des différends collectifs. Nous encourageons encore une fois l'Algérie à poursuivre ses réformes et ses efforts nationaux visant la promotion des droits des travailleurs et l'amélioration du climat du travail prenant en compte les priorités nationales et les recommandations de la commission d'experts.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernemental, République arabe syrienne – La République arabe syrienne prend bonne note des informations détaillées qui ont été fournies par le gouvernement de notre pays frère, l'Algérie, au sujet de la convention.

Nous nous félicitons de ces informations qui démontrent que l'Algérie applique les valeurs et les principes consacrés par la convention, lesquels sont désormais inscrits dans la législation nationale et dans la Constitution, qui garantit l'exercice des droits syndicaux. Une réforme législative a été entreprise pour renforcer ces droits et c'est une excellente chose.

Nous notons que l'Algérie est disposée à poursuivre la voie du dialogue social avec les partenaires sociaux et le soutien de l'Organisation internationale du Travail, et que telle est sa volonté. L'Algérie répond toujours aux questions de la commission d'experts. Nous saluons donc ces efforts et espérons vivement que l'OIT et ses commissions poursuivront cette coopération constructive avec le gouvernement, en tenant compte des informations et explications détaillées qu'il a fournies et en gardant à l'esprit que la Constitution et la législation consacrent les principes de la convention pour le bien-être des citoyens algériens et qu'elles protègent parfaitement les intérêts de ceux-ci.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernementale, Arabie saoudite – Mon pays a pris bonne note des informations présentées par le gouvernement et nous sommes reconnaissants pour les explications qui ont été fournies. Nous nous félicitons des progrès qui ont été accomplis en Algérie dans la mise en œuvre des obligations découlant des conventions ratifiées par ce pays. Nous nous réjouissons également de voir que des réformes juridiques ont été adoptées dans le domaine du travail. Nous saluons également la mise en place d'un mécanisme de dialogue social qui permet au pays de résoudre les conflits par voie de conciliation, médiation et arbitrage. Nous nous félicitons des efforts consentis par l'Algérie, qui permettent aux syndicats d'exercer leur droit de grève en dernier recours, ceux-ci devant préalablement suivre le processus de médiation, de conciliation et d'arbitrage dont la mise en œuvre est garantie par la nouvelle législation. Nous encourageons la poursuite de ces efforts.

Membre gouvernementale, République bolivarienne du Venezuela – La République bolivarienne du Venezuela remercie la délégation de la République algérienne démocratique et populaire pour la présentation qu'elle a faite au sujet de l'application de la convention.

Il convient de noter que, dans son rapport, la commission d'experts a instamment demandé à l'Algérie de créer des conditions appropriées pour l'enregistrement des syndicats, qui permettent de garantir la liberté syndicale et le droit des travailleurs de s'organiser.

À cet égard, nous avons pris note des informations fournies par l'Algérie, pays où les principes consacrés par la convention sont inscrits dans la Constitution et dans la législation du travail de 2020, ce qui permet aux organisations syndicales d'exercer librement leurs droits. La révision constitutionnelle de 2020 réaffirme ces principes, y compris la protection contre la discrimination, la liberté d'expression, le droit d'organisation et le droit de grève.

Nous saluons le fait que le gouvernement algérien se soit engagé sur la voie d'un dialogue social inclusif et constructif aux fins d'évaluer l'efficacité des mesures législatives et d'améliorer le cadre législatif actuel.

Enfin, la République bolivarienne du Venezuela espère que les conclusions de cette commission seront objectives, équilibrées et impartiales, et ce, afin de permettre au gouvernement algérien de continuer à progresser et à renforcer sa législation dans l'optique de se conformer à la convention.

Membre gouvernementale, Cameroun – Nous prenons note des informations fournies par l'Algérie, qui concourent à montrer que ce gouvernement est respectueux de ses engagements vis-à-vis de l'OIT et de ses partenaires sociaux.

Les lois sociales de 1990 ont consacré les droits de représentation, de négociation collective, de participation des travailleurs, et le libre exercice du droit syndical sans discrimination. La Constitution algérienne révisée de 2020 a aménagé des dispositions qui réaffirment les principes incluant la protection contre la discrimination, la liberté d'expression, le droit syndical et le droit de grève.

Le respect de la légalité est un devoir citoyen de par le monde. La qualité de syndicaliste ou de responsable syndical ne pourrait rendre certains exempts de ce principe régalien. Aussi, toute allégation et plainte sans justificatifs légaux devrait être déclarée infondée. L'inspecteur du travail exerce un rôle de régulateur social et son action permet soit de rétablir une partie dans un litige, soit de déclarer la non-conciliation et de déclencher une autre procédure.

La loi n° 23-02 a fait l'objet d'une concertation à plusieurs échelles et étapes avant d'être soumise aux procédures d'approbation, d'adoption et de promulgation. Une approche hautement participative qui doit servir de référence car considérée comme une bonne pratique. En effet, elle inclut des mesures coercitives contre toute entrave à la constitution ou au fonctionnement d'une organisation syndicale, et exclut toute ingérence extérieure dans les activités syndicales. Il convient de noter que le critère de transparence financière évoqué dans les échanges est une procédure de gouvernance visant à assurer une gestion rigoureuse et transparente des ressources financières des organisations syndicales, à assurer l'intégrité et la crédibilité des syndicats dans leur fonction de représentation des travailleurs. C'est également un mécanisme efficace pour renforcer la confiance des membres envers leurs organisations représentatives. La loi dispose également que «les membres de l'organisation syndicale sont libres d'adhérer individuellement aux partis politiques».

Le Cameroun salue toutes ces initiatives gouvernementales innovantes et invite le Bureau à prendre en compte les progrès réalisés, et à assurer la sauvegarde du dialogue tripartite en

Algérie à travers une médiation entre parties. Il invite le gouvernement algérien à poursuivre son engagement en faveur d'un dialogue social inclusif et constructif visant à évaluer l'efficacité des mesures mises en place par la loi et à améliorer le dispositif législatif actuel.

Membre gouvernemental, Zimbabwe – L'Algérie est un État Membre de l'OIT de longue date et, au cours de cette longue histoire, elle s'est efforcée de s'acquitter des obligations qui lui incombent en vertu des conventions qu'elle a ratifiées. Le Zimbabwe note avec satisfaction les informations fournies par le Bureau, à savoir que l'Algérie fournit régulièrement des informations détaillées en réponse aux observations émanant d'organisations syndicales et des organes de contrôle de l'OIT. Nous voyons là un signe de bonne volonté et une indication que le pays s'efforce de donner pleinement effet aux conventions qu'il a ratifiées.

Il est important de souligner que les principes consacrés par la convention sont repris dans la Constitution algérienne de 2020 et dans la législation du travail. Celles-ci permettent aux syndicats d'exercer leur droit de grève et d'organisation et leur offrent une protection contre la discrimination. Il est également important de noter que des plaintes ont été déposées, et que 32 d'entre elles ont donné lieu à l'ouverture d'une enquête et à l'adoption de mesures fondées sur les conclusions de cette enquête.

En ce qui concerne la protection des dirigeants syndicaux, le gouvernement algérien a indiqué que la loi n° 23-02 fournit un cadre juridique à cette fin. Le gouvernement algérien a également fait part de sa volonté et de sa disponibilité pour aborder les problèmes posés par cette loi et, si cela s'avère nécessaire, pour entamer un processus de révision de celle-ci. Nous encourageons donc les partenaires tripartites à s'engager sur cette voie avec l'aide du Bureau afin de surmonter les problèmes rencontrés.

Enfin, l'Algérie a démontré sa volonté de se conformer aux dispositions de la convention, a pris des mesures pour répondre aux préoccupations et s'efforce de donner pleinement effet aux recommandations de la commission d'experts. Nous soutenons donc la demande de l'Algérie d'obtenir un délai supplémentaire pour se conformer à la convention et demandons instamment à l'OIT de continuer à fournir aux partenaires tripartites un soutien technique dans ce domaine.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Liban** – Le Liban se félicite du rapport qui a été produit par l'Algérie, et nous lui sommes reconnaissants d'avoir fourni des explications détaillées au sujet des efforts qu'elle a consentis pour se conformer aux conventions internationales, en particulier la convention n° 98 et la convention n° 87.

Nous souhaitons noter les efforts sincères que l'Algérie a consentis pour mettre en place une législation conforme aux normes internationales du travail. En 2023, une série de nouvelles lois, qui traitent de la résolution des conflits collectifs, du droit de grève et de la protection des libertés syndicales, ont été adoptées. Nous voulons croire que cette législation nationale et ces politiques nationales permettront à l'Algérie de créer un climat propice à la confiance mutuelle et à la bonne gouvernance de l'Algérie, qui s'engage à se conformer aux conventions internationales. Nous en voyons la preuve, par exemple, dans l'adoption d'une nouvelle loi qui traite de la liberté d'association, définit un certain nombre de critères encadrant la création des organisations syndicales et renforce également la protection des membres des syndicats, ce qui est très important.

En outre, le dialogue social est essentiel en Algérie. L'Algérie continue de renforcer les mécanismes qu'elle a mis en place pour s'assurer qu'ils sont efficaces, en ce qui concerne la médiation, l'arbitrage, et d'autres mesures encore, qui rétabliront la confiance mutuelle entre toutes les parties prenantes pour parvenir à des solutions pacifiques. Dans l'intérêt général de

l'Algérie et de ses partenaires sociaux, nous nous réjouissons une fois de plus de constater que des efforts concertés ont été consentis dans un climat amical et qu'il existe une coopération entre le gouvernement algérien et l'OIT, en particulier la commission d'experts et cette commission. Nous souhaitons prospérité et succès à l'Algérie.

Membre gouvernemental, Bangladesh – Le Bangladesh prend note des commentaires de la commission d'experts, qui souligne que l'Algérie fournit régulièrement des informations détaillées en réponse aux observations émanant d'organisations syndicales et aux recommandations de la commission.

Nous tenons à souligner que la révision de la Constitution de 2020 réaffirme les principes consacrés par la convention, notamment la protection contre la discrimination, la liberté d'expression, le droit d'organisation et le droit de grève. Les lois sociales de 1990 consacrent les droits de représentation, la négociation collective, la participation des travailleurs et le libre exercice des droits syndicaux sans aucune discrimination.

En outre, l'Algérie a réalisé des progrès significatifs en matière de dialogue social, de négociation collective et de respect des droits fondamentaux au travail, et elle s'acquitte régulièrement de ses obligations en matière de présentation des rapports, conformément aux engagements internationaux qu'elle a pris.

Le Bangladesh salue le fait que le gouvernement ait régulièrement fourni des informations sur la COSYFOP et ses organisations affiliées, précisant qu'elles n'ont jamais fourni les informations nécessaires permettant d'évaluer leur représentativité syndicale ou le renouvellement de leurs instances dirigeantes.

Le gouvernement a soumis des rapports réguliers ainsi que des rapports ou des éléments de réponse complémentaires sur les développements et réalisations auxquels le pays est parvenu en matière d'application de la convention par suite des recommandations de l'OIT.

Le Bangladesh veut croire que ces actions démontrent la bonne foi de l'Algérie et son engagement à mettre en œuvre ces recommandations. Le Bangladesh demande instamment à cette auguste commission de reconnaître l'engagement du gouvernement et de soutenir son action pour s'assurer de la poursuite du progrès et de la clôture du cas. Nous aimerions joindre nos voix à la demande formulée par le gouvernement algérien.

Observateur, IndustriALL Global Union (IndustriALL) – IndustriALL continue de suivre avec une grande inquiétude la criminalisation continue du droit de s'organiser et d'exercer des activités syndicales, y compris la négociation collective, en Algérie. En outre, nous sommes alarmés par l'application abusive des lois antiterroristes à l'encontre de dirigeants et de membres de syndicats indépendants, y compris des travailleurs affiliés à IndustriALL.

Ces préoccupations ont pour toile de fond les réformes controversées du droit du travail. En réalité, la loi qui prétendait renforcer les activités syndicales et protéger les droits des travailleurs restreint drastiquement ces droits.

Comme le souligne le rapport que le Rapporteur spécial des Nations Unies sur les droits à la liberté de réunion pacifique et d'association a publié à la suite de sa visite dans le pays, de sévères restrictions ont été imposées à la population au cours des dernières années, en conséquence de quoi la société civile indépendante a été démantelée, le pluralisme politique a été sapé et des défenseurs des droits humains, des membres, dirigeants et militants de syndicats indépendants, ainsi que des journalistes ont été emprisonnés ou contraints à l'exil.

Il est essentiel que le gouvernement algérien agisse en pleine conformité avec les décisions et recommandations adoptées par le Comité de la liberté syndicale, la commission d'experts et cette commission.

Le gouvernement doit respecter les articles 1 et 2 de la convention et assurer la protection contre les actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence à l'encontre des syndicats indépendants et de leurs dirigeants. Comme la mission de haut niveau qui s'est rendue à Alger en 2019 l'a déjà relevé dans ses conclusions, il existe de nombreux cas de harcèlement et de licenciements de dirigeants et de membres de syndicats. Il est regrettable qu'aucune mesure corrective ou compensatoire équitable n'ait été prise pour remédier à ces infractions. Ce constat se traduit par l'incapacité de l'inspection du travail à agir sur les cas de discrimination et de licenciements antisyndicaux.

IndustriALL se dit également très préoccupée par l'ingérence du gouvernement dans le système judiciaire, qui retarde considérablement l'exécution des décisions de justice ordonnant la réintégration de dirigeants syndicaux. Nous appelons le gouvernement à garantir la protection des membres de syndicats indépendants et de leurs dirigeants pendant la période au cours de laquelle un syndicat qui a été constitué demande son enregistrement. Le gouvernement algérien doit lever tous les obstacles administratifs susceptibles d'entraver le développement des relations professionnelles et de la négociation collective, y compris la pleine application de l'article 4 de la convention.

Exprimant notre solidarité et notre soutien avec les syndicats algériens libres et démocratiques, nous demandons instamment au gouvernement algérien de se conformer aux normes internationales du travail, de respecter le droit de réunion pacifique et d'association et de garantir un traitement équitable à l'ensemble des travailleurs, en particulier aux membres et aux dirigeants des syndicats indépendants.

Observateur, Internationale des services publics (ISP) – Je m'exprime également au nom de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA). Le gouvernement, dans le cadre des informations écrites qu'il a soumises à cette commission et de l'intervention qu'il a faite au cours de cette session, n'a pas évoqué certains des aspects les plus importants de cette affaire, qui portent sur des actes d'ingérence interdits par la convention. À cet égard, rien n'a fondamentalement changé depuis la mission de haut niveau de 2019.

Le premier de ces aspects est la question du statut juridique des syndicats indépendants, qui reste pour le moins précaire. Le gouvernement a refusé d'enregistrer des syndicats tels que la CGATA et en a arbitrairement dissous et cloné d'autres, comme le SNATEG et le SNAPAP, sapant ainsi leur capacité de fonctionnement. Dans cette même salle, nous avons un clone de ces organisations. Permettez-moi de signaler et de souligner à nouveau le fait que le SNAPAP est affilié à l'ISP mais que nous ne connaissons pas la personne qui a pris la parole lors d'une intervention précédente et est enregistrée comme représentant du SNAPAP au sein de la délégation des travailleurs algériens. Je peux vous assurer qu'il ne s'agit pas d'un membre de notre organisation affiliée et nous prenons cela comme une provocation, un défi et un message clair envoyé à cette commission et à l'OIT, à savoir que le gouvernement a l'intention de maintenir ce type de pratique, en faisant fi des obligations qui lui incombent en vertu de la convention et des recommandations formulées par les organes de contrôle, par exemple dans le cas du Comité de la liberté syndicale n° 2153.

Un autre aspect important est la persistance d'un climat de peur et de répression. Au cours des dernières années, le gouvernement a poursuivi ses attaques contre les syndicats indépendants et les militants démocratiques. L'une des caractéristiques les plus alarmantes de

cette répression est l'utilisation d'accusations de terrorisme contre les syndicalistes. N'oublions pas que le gouvernement a élargi la définition du terrorisme figurant à l'article 87 *bis* du Code pénal, ce qui, en pratique, lui permet de cibler les dirigeants et les militants syndicaux. Cela a souvent conduit à ce que des syndicalistes soient arrêtés et poursuivis pour des motifs illégitimes, y compris des accusations d'atteinte à la sécurité et à l'unité nationales. Ces accusations sont non seulement à l'origine d'arrestations, mais aussi de restrictions drastiques en termes de moyens de défense, les avocats se voyant refuser l'accès aux dossiers et risquant eux-mêmes d'être poursuivis. Il faut y voir une criminalisation de la liberté d'association, de réunion pacifique et d'expression, ce qui – nous devons le souligner – a constitué une stratégie très efficace pour étouffer la dissidence et les activités des syndicats indépendants dans le pays.

Certains de nos collègues ont, pour cette raison, demandé et obtenu l'asile en Europe. Pour accorder le statut de réfugié, les organismes de vérification des faits de différents pays ont analysé les éléments de preuve, qu'ils ont tous jugés crédibles et vraisemblables, selon lesquels la vie de ces collègues était menacée en Algérie.

Lorsque les arrestations, les détentions, le harcèlement judiciaire, la restriction de l'espace civique, l'absence de libertés fondamentales et l'ingérence dans les activités pacifiques des syndicalistes deviennent monnaie courante, la commission a un rôle essentiel à jouer et, en l'espèce, elle doit veiller à ce que la responsabilité du gouvernement algérien soit engagée lorsqu'il viole la liberté d'association.

Président – Nous n'avons pas d'autres demandes de parole. J'invite donc le représentant gouvernemental de l'Algérie à prendre la parole pour exposer ses remarques finales.

Représentant gouvernemental – C'est avec un grand plaisir que je reprends la parole pour remercier les intervenants, aussi bien gouvernementaux, travailleurs et employeurs, ceux qui ont soutenu mon pays, ceux qui ont demandé des précisions ou ceux qui ont demandé à ce que des efforts soient faits.

Le gouvernement prend bonne note de toutes les observations formulées et remercie les parties intervenues. Je tiens à rappeler que la législation algérienne en matière de droits syndicaux reflète un engagement sincère et total envers la protection des droits des travailleurs et la promotion de conditions de travail équitables. Elle est en conformité avec les normes internationales en matière du travail et elle vise à équilibrer les intérêts des employeurs et des travailleurs. C'est dans cet esprit que les deux nouvelles lois, à savoir la loi n° 23-02 et la loi n° 23-08, ainsi que les sept textes d'application promulgués en 2023 de l'ensemble des deux lois, ne dérogent pas à ces principes.

S'agissant du dialogue social, il convient de rappeler que l'expérience algérienne en matière de pratique du dialogue social prend ancrage dans l'ensemble des Constitutions adoptées. Le gouvernement et les partenaires sociaux se consultent et échangent dans le cadre de rencontres bipartites et tripartites ancrées depuis plus de trente ans. Le gouvernement s'attache au dialogue et à la concertation sociale qui sont des espaces privilégiés pour le traitement des questions économiques et sociales du pays. Cette expérience algérienne de dialogue social a fait l'objet de partages avec les pays africains dans le cadre d'un accord signé avec l'OIT visant à promouvoir la coopération Sud-Sud à travers la mise en œuvre d'un programme de partage d'expériences algériennes en matière de dialogue social et de protection sociale.

L'Algérie accorde une importance particulière à l'acquisition et l'amélioration des connaissances dans le domaine syndical et du droit du travail. À cet effet, elle accorde, via ce

nouveau cadre législatif, aux délégués syndicaux le droit à un congé de formation. Aussi, je réitère également que le gouvernement veille scrupuleusement à la protection du délégué syndical ou du travailleur contre toute décision arbitraire liée à son appartenance ou à l'exercice d'une activité syndicale, par des procédures particulières dans le recours à l'inspection du travail territorialement compétente et aux juridictions compétentes pour la préservation des droits des délégués syndicaux, notamment leur réintégration dans leur poste après licenciement ou révocation et refus de l'employeur de le réintégrer, tout en conservant tous ses droits dont il a été privé pendant la période de licenciement ou de révocation.

Je tiens aussi à faire quelques observations concernant la protection des délégués et dirigeants, des membres syndicaux pendant la période d'enregistrement. La nouvelle loi prévoit des dispositions qui les protègent contre la discrimination, ou éventuellement les représailles, durant la période de constitution des organisations syndicales, et elle prévoit aussi des mesures coercitives à l'encontre de toute personne qui entrave la constitution ou le fonctionnement de l'organisation syndicale. Elle prévoit des peines d'emprisonnement à l'encontre de ces personnes qui entravent la constitution des organisations syndicales et des amendes financières.

Je tiens aussi à affirmer que l'Algérie accorde une grande importance aux droits de l'homme, dans leur dimension politique, économique et sociale, et réaffirme son engagement envers le respect de ces droits. À cet effet, tout algérien, conformément à la Constitution, et notamment son article 49, a le libre choix de choisir le lieu de résidence et de circuler librement sur le territoire national. Le droit d'entrée et de sortie du territoire national lui est garanti par la Constitution. Toute restriction à ces droits ne peut être ordonnée que par une décision motivée par les autorités judiciaires. À cet effet, et comme rappelé à diverses reprises par le gouvernement algérien, on tient à rappeler que toutes les accusations insinuant une répression ou une entrave arbitraire aux activités syndicales à des personnes citées dans le rapport communiqué sont infondées, car on a constaté que la majorité des actions sont des actions civiles liées à des plaintes déposées par des personnes physiques à l'encontre de ces dénommés pour des diffamations ou bien pour des atteintes à la vie privée de ces personnes, ou bien pour des activités non salariales non autorisées, donc je pense que les éléments déjà fournis par le gouvernement peuvent éclairer l'assistance que ces accusations sont infondées.

Le gouvernement algérien aussi est déterminé à poursuivre ses efforts pour renforcer la liberté syndicale et l'efficacité des dispositifs de protection destinés à lutter contre la discrimination antisyndicale et assurer le libre fonctionnement des organisations syndicales dans le cadre du strict respect des dispositions des conventions en la matière. À cet effet, et concernant la question de la représentativité, il a tenu à mettre en place une plateforme numérique, automatisée, sécurisée, dont les seules qui peuvent renseigner cette plateforme sont les organisations syndicales et, conformément à la loi n° 18-07 portant la protection des données personnelles, aucune autorité ou personne ne peut manipuler ces données ou les diffuser ou les transmettre à autrui. Donc je tiens à rassurer que les données recueillies auprès de la plateforme sont protégées et ne peuvent faire l'objet d'un partage avec les employeurs ou être utilisées pour des actes de représailles.

Aussi, cette nouvelle loi offre deux possibilités pour atteindre la représentativité: soit par le taux de syndicalisation, soit à travers des élections professionnelles pour atteindre le taux d'audience électorale. Et cette loi garantit aussi aux organisations syndicales non représentatives de continuer de diffuser des informations et d'émettre leurs avis. Cette nouvelle loi, en plus de ce qui a été énoncé, tient à ce que tous les principes de libre exercice du droit syndical soient garantis.

Enfin, je tiens à réaffirmer que le gouvernement algérien réitère son engagement en faveur d'un dialogue social inclusif et constructif visant à évaluer et améliorer l'efficacité des mesures mises en place par le récent dispositif législatif dont les dispositions transitoires ont pris fin le 2 mai 2024.

Autre représentant gouvernemental – Je voudrais attirer l'attention de cette commission sur le fait que vous voyez bien que l'Algérie a ratifié ces conventions notamment fondamentales en 1962, c'est-à-dire l'année de son indépendance, que nous avons arrachée du colonisateur après une occupation de 132 ans. Nous nous attachons donc pleinement aux droits de l'homme et, à titre d'exemple, le 8 mai 1945, dans trois régions, dans une manifestation qui était autorisée, il y a eu 45 000 morts. Cela pour dire que ce passé historique – ce passé de sacrifices – nous a forgés pour s'attacher aux droits de l'homme.

En ce qui concerne la libre circulation des personnes qui se trouvent à l'étranger, je précise ici que Rachid Malaoui, que Dieu ait son âme, participait de son vivant en Algérie à des tables de discussions et des chaînes de télévision. Maintenant, le rapatriement de son corps a été effectué à la charge du gouvernement algérien. Toute la procédure nécessaire a été respectée.

En ce qui concerne les personnes qui sont à l'étranger, aucune restriction sur leur libre circulation n'a été émise. Ils peuvent entrer et sortir de l'Algérie le jour qu'ils veulent et comme ils le veulent. Autant de précisions que je voulais apporter à la commission pour dire que nous respectons aussi les droits de l'homme et nous sommes là pour œuvrer à la promotion de ces droits de l'homme.

Membres employeurs – Je voudrais également remercier les représentants gouvernementaux de garder en mémoire les informations qui ont été partagées avec nous, ainsi que l'ensemble des orateurs qui ont pris la parole au cours de cette discussion. Je vois dans le nombre d'orateurs qui ont pris la parole une marque de l'intérêt que nous portons tous au dialogue social, qui est l'essence même de l'OIT.

L'une des principales missions de l'OIT est de promouvoir la négociation collective dans le monde entier. Cette mission lui a été donnée en 1944, dans la Déclaration de Philadelphie, qui fait partie intégrante de la Constitution de l'OIT. La négociation collective contribue à l'établissement de conditions de travail équilibrées et équitables et, par conséquent, à la paix sociale.

Les membres employeurs se félicitent de la volonté de prendre des mesures positives pour l'avenir. Nous prenons note de l'engagement continu de l'Algérie à donner suite aux conclusions et recommandations de la mission de haut niveau de mai 2019. Nous encourageons en outre le gouvernement à poursuivre une action efficace dans le cadre du dialogue social et à renforcer la coopération avec les organisations d'employeurs et les syndicats les plus représentatifs afin de surmonter tout problème en suspens découlant de la nouvelle législation.

En conclusion, et plus particulièrement, les membres employeurs encouragent le gouvernement à:

- mettre en œuvre des procédures de protection contre toute forme de discrimination antisyndicale, en intensifiant, si nécessaire, le rôle de l'inspection du travail;
- protéger les dirigeants et les membres des syndicats contre tout acte de représailles au cours de la procédure d'enregistrement des syndicats et limiter la durée de cette procédure;
- éviter tout acte d'ingérence dans le fonctionnement des syndicats;

- reconnaître et préserver la représentativité des organisations d'employeurs et des syndicats et garantir l'application de critères objectifs de représentativité syndicale, notamment en respectant et préservant la représentativité de la Confédération générale des entreprises algériennes (CGEA);
- garantir que les autorités administratives compétentes traitent les données personnelles des adhérents en toute confidentialité.

Les membres employeurs invitent le gouvernement à fournir à l'OIT toutes les informations demandées par la commission d'experts et à solliciter l'assistance technique de l'OIT dans l'objectif de pouvoir se conformer à la convention.

Je terminerai en indiquant que nous devons surtout faire des efforts pour encourager les partenaires sociaux à s'organiser librement et à négocier de manière libre et autonome.

Membres travailleurs – Nous remercions le gouvernement de l'Algérie pour sa participation, ainsi que pour les précisions qu'il a apportées. Nous remercions également tous les intervenants dans cette discussion. Plusieurs intervenants nous présentent une nouvelle Algérie. Nous aimerions y croire, mais force est de constater que cette nouvelle Algérie ressemble beaucoup à l'ancienne. Notre groupe exprime sa préoccupation quant aux nombreux cas de discrimination antisyndicale et d'ingérence régulièrement rapportés aux différents organes de l'OIT. Ces violations compromettent fortement et durablement l'exercice des libertés syndicales par les travailleurs algériens et entravent le bon fonctionnement des syndicats. De plus, le cadre législatif applicable ne présente pas les garanties nécessaires de protection du droit d'organisation et de la négociation collective, comme prescrit par la convention.

Dès lors, nous demandons instamment au gouvernement de prendre, sans délai, les mesures nécessaires pour donner plein effet à la convention, et notamment:

- d'adopter des dispositions législatives en vue de renforcer la protection des travailleurs contre les actes de discrimination antisyndicale, notamment pendant la période d'enregistrement d'un syndicat constitué;
- d'assurer que les sanctions à l'encontre des employeurs usant de stratégies antisyndicales sont dissuasives et effectivement appliquées;
- d'améliorer et d'accélérer les procédures administratives et judiciaires visant à constater et à remédier les hauts actes de discrimination antisyndicale;
- de réviser les procédures d'enregistrement des syndicats afin de réduire les délais qui peuvent aujourd'hui prendre des années;
- d'abroger les dispositions de l'article 8 de la loi n° 23-02 prévoyant que les dons et legs de sources externes sont acceptables uniquement avec l'accord préalable des autorités administratives;
- de réviser les critères de représentativité des syndicats au vu de la détermination de leur statut d'agent négociateur exclusif, de manière à s'assurer que ces critères soient objectifs, préétablis et précis afin d'éviter toute possibilité de partialité ou d'abus en cas de controverse;
- d'abroger les articles 73, paragraphes 3, et 81 de la loi n° 23-02 qui constituent une atteinte à la liberté des travailleurs de constituer des organisations sans autorisation préalable, ainsi qu'une ingérence indue dans les affaires internes des syndicats de travailleurs; et

- d'adopter des dispositions législatives garantissant aux syndicats minoritaires le droit de négocier au moins au nom de leurs propres membres.

Ces mesures devront être prises en consultation avec les partenaires sociaux.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

Tout en prenant note du processus que le gouvernement a engagé pour réformer la législation nationale sur le droit d'organisation et la négociation collective, la commission a exprimé sa préoccupation face aux nombreuses allégations de discrimination antisyndicale et d'ingérence. En outre, elle a noté que la commission d'experts avait demandé au gouvernement de faire rapport sur les effets de la nouvelle législation en 2025.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a demandé au gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires, en consultation avec les partenaires sociaux, pour:

- renforcer la coopération avec les partenaires sociaux indépendants dans le but de surmonter tout problème en suspens découlant de la nouvelle législation afin de fournir les garanties nécessaires à la protection du droit d'organisation et de négociation collective, conformément à la convention;
- adopter et appliquer effectivement une législation en vue de renforcer la protection des travailleurs contre toute forme de discrimination antisyndicale et d'actes d'ingérence, notamment en élargissant le rôle de l'inspection du travail;
- améliorer et accélérer les procédures administratives et judiciaires pour identifier les actes de discrimination antisyndicale et y remédier;
- garantir des sanctions suffisamment dissuasives contre la discrimination antisyndicale;
- revoir les procédures d'enregistrement des syndicats pour en réduire la durée et veiller à ce que des mesures de protection des dirigeants et des membres syndicaux contre les représailles soient effectivement appliquées au cours de ces procédures;
- éviter tout acte d'ingérence dans le fonctionnement des organisations de travailleurs et d'employeurs, y compris la Confédération générale des entreprises algériennes (CGEA), afin de préserver intégralement leur autonomie et leur indépendance;
- revoir les articles concernés de la loi n° 23-02 en vue de garantir le droit de constituer librement des organisations de travailleurs et d'employeurs pour s'assurer qu'ils définissent des critères objectifs, précis et préétablis pour déterminer la représentativité des organisations d'employeurs et de travailleurs et que ces critères sont effectivement appliqués, et veiller à ce que les organisations d'employeurs et de travailleurs ne soient pas empêchées de recevoir une aide financière ou autre de la part d'organisations internationales de travailleurs et d'employeurs;
- garantir le droit de syndicats minoritaires de négocier au moins au nom de leurs membres;

- **garantir que les données personnelles des membres des organisations d'employeurs et de travailleurs, fournies pour confirmer la représentativité des organisations, restent strictement confidentielles pour décourager tout acte de discrimination antisyndicale.**

La commission a prié le gouvernement de fournir un rapport détaillé sur la mise en œuvre de ses recommandations et sur les résultats obtenus d'ici au 1^{er} septembre 2024.

Représentant gouvernemental – Je saisis cette occasion offerte pour remercier tous ceux qui ont participé à la discussion concernant l'application de la convention par mon pays – partenaires sociaux et représentants gouvernementaux. Ma délégation prend bonne note des conclusions de la commission.

Cette circonstance a donné l'occasion à ma délégation de présenter les réalisations enregistrées par mon pays dans le domaine du dialogue social, de la négociation collective et du respect des droits et principes fondamentaux au travail. Cela a donné lieu à des échanges constructifs comme l'ont exprimé de nombreux intervenants.

Ma délégation a apporté de façon sincère toutes les précisions et clarifications nécessaires aux observations exprimées dans le rapport de la commission d'experts au sujet du nouveau cadre législatif, à savoir les deux lois récemment promulguées en 2023: la loi n° 23-02 relative à l'exercice du droit syndical, et la loi n° 23-08 relative à la prévention, au règlement des conflits collectifs et à l'exercice du droit de grève.

Le dialogue social, qui est l'essence même de cette Organisation, est garanti par les dispositions des deux lois précitées. Toutefois, nous examinerons attentivement les recommandations de la commission reflétant les commentaires exprimés par les intervenants durant les discussions du cas de mon pays par la commission dans le cadre du dialogue social engagé avec les organisations syndicales et patronales nationales et les instances consultatives, comme c'est la tradition de la politique de mon pays depuis plusieurs décennies.

Ma délégation réitère l'engagement de mon pays à donner suite aux recommandations de la commission d'experts et de la commission, et à continuer à informer l'OIT de l'évolution de la législation encadrant l'exercice syndical et des réalisations en matière de dialogue social avec les partenaires sociaux.

Enfin, l'Algérie continuera à remplir les engagements qui lui incombent en tant qu'État Membre de l'Organisation internationale du Travail comme elle l'a fait et comme elle le fait depuis que le pays a arraché son indépendance, depuis plus de soixante ans.

Australie (ratification: 1969)

Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement a communiqué les informations écrites ci-après ainsi que des copies de la loi Secure Jobs, Better Pay Act de 2022, de la loi [the Closing Loopholes No. 2 Act de 2024](#), et de la loi Paid Family and Domestic Violence Leave Act de 2022.

Politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi (article 1)

Le gouvernement a exposé sa conception d'une économie plus forte et plus inclusive dans le document *Working Future: The Australian Government's White Paper on Jobs and Opportunities*, publié le 25 septembre 2023. Informé par les contributions de plus de 400 parties intéressées, ce livre blanc part des conclusions du Sommet sur l'emploi et les compétences de septembre 2022 qui avait réuni des syndicats, des employeurs, des organisations de la société civile et des pouvoirs publics dans un but de renforcement du tripartisme et de dialogue social constructif.

Le livre blanc arrête cinq objectifs ambitieux pour concrétiser la vision du gouvernement australien:

- assurer un plein emploi pérenne et inclusif;
- promouvoir la sécurité d'emploi et une progression salariale forte et durable;
- réamorcer la croissance de la productivité;
- répondre aux besoins en qualifications et construire notre main-d'œuvre de demain;
- surmonter les barrières à l'emploi et élargir les opportunités.

Tendances de l'emploi et mesures actives du marché du travail

Le gouvernement a mis en œuvre des réformes de politique importantes en matière d'emploi et de relations au travail afin de répondre à des thématiques telles que le travail précaire, le chômage et le sous-emploi.

Le service australien de l'emploi, Workforce Australia, est entré en activité en juillet 2022. Pour les personnes éloignées du marché du travail, comme les chômeurs de longue durée, Workforce Australia offre un soutien renforcé de gestion des dossiers assuré par des prestataires de services dans le domaine de l'emploi. Workforce Australia comporte des dispositifs censés assister les chômeurs de longue durée, tels que les versements périodiques pour inciter les prestataires à améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi et les primes pour les prestataires qui ont aidé un chômeur de très longue durée à trouver un emploi.

Le livre blanc énonce huit principes pour réformer les services de l'emploi de telle sorte qu'ils aident les particuliers à répondre aux critères d'emploi et ouvrent des pistes en direction du travail décent et sûr, y compris pour les membres des premières nations. Entre autres thèmes, le livre blanc reconnaît les défis que rencontrent les chômeurs de longue durée, dont l'atrophie des qualifications, la perte de motivation et la mise à la marge du marché du travail.

Le 14 mai 2024, le gouvernement a réagi à ces phénomènes dans le budget 2024-25, en annonçant un financement de l'amélioration des services de l'emploi pour mieux aider les chômeurs de longue durée et ceux vivant des situations personnelles complexes. Ce financement englobe l'initiative Real Jobs, Real Wages pour orienter les personnes menacées de chômage de longue durée vers un emploi sûr au moyen d'un complément salarial dégressif d'une durée de six mois, et l'initiative WorkFoundations pour aider les personnes confrontées à des barrières à l'emploi complexes à se préparer à la reprise d'un travail, en finançant des entreprises à but social pour assurer des placements dans des emplois rémunérés avec des mesures d'encadrement intégrées et individualisées.

Les récentes modifications apportées à la législation nationale sur les relations professionnelles ont porté sur le travail précaire. Avec la loi Secure Jobs, Better Pay Act de 2022, la sécurité d'emploi a été ajoutée aux objectifs de la Fair Work Act de 2009, de même que le système moderne des compromis syndicaux, suivant lequel la juridiction du travail

australienne, la Fair Work Commission, doit prendre ces questions en considération dans l'exercice de ses fonctions. Sauf exception, les contrats à durée déterminée sont dorénavant limités à deux années (reconductions comprises) ou à deux contrats consécutifs (la formule la plus courte l'emportant). Cela pour que des salariés ne soient pas confinés dans des contrats à durée déterminée pour des rôles convenant à du travail continu et sûr.

Par ailleurs, la loi Closing Loopholes No.2 Act de 2024 introduit un principe d'interprétation disant que les termes «salarié» et «employeur» se définissent par une évaluation de la substance réelle, la réalité pratique et la vraie nature de la relation de travail, conformément à la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, de l'OIT. Cette loi donne une définition objective du «salarié occasionnel», ce qui veut dire que c'est la réalité pratique de la relation d'emploi qui compte, pas simplement sa description dans le contrat, donnant ainsi la possibilité aux salariés occasionnels qui remplissent les conditions de devenir permanents. Cela profitera surtout aux femmes, qui représentent 53,1 pour cent des travailleurs occasionnels¹. D'autre part, cette loi a chargé la Fair Work Commission d'arrêter des normes minimales pour les ouvriers du transport routier et pour les travailleurs de l'économie des plateformes «assimilés aux salariés», les faisant bénéficier par la même occasion d'un cadre de conventions collectives consensuelles et d'un mécanisme de règlement des litiges en cas de licenciement abusif ou d'exclusion.

Emploi des jeunes

Le gouvernement continue à aider les jeunes à acquérir de l'expérience professionnelle, notamment par des subventions salariales, des stages d'observation professionnelle et du travail volontaire. En 2022, il a renforcé Transition to Work, un service ciblé sur le soutien aux jeunes défavorisés susceptibles d'échouer dans leur transition entre l'école et le travail, en élargissant les critères d'éligibilité, par un allongement de la durée maximum pendant laquelle les participants peuvent bénéficier de l'aide du programme (passant de 18 à 24 mois), des mécanismes d'engagement plus rigoureux destinés à stimuler la participation, et de nouveaux cadres de performances pour les prestataires sous-traitants.

Les orientations vers le programme Youth Jobs PaTH Internship ont été mises en pause en juillet 2022 et le programme a été supprimé en septembre 2022, du fait que ses dispositifs ne répondaient pas aux attentes du gouvernement pour une rémunération juste et équitable des stagiaires. Le National Work Experience Programme, comportant des dispositifs comparables, a lui aussi été supprimé.

Dans son budget 2024-25, le gouvernement a annoncé la constitution d'un «Commonwealth Prac Payment» pour aider les étudiants de l'enseignement supérieur et de l'éducation et formation professionnelles (EFP) qui se destinent à l'enseignement et aux métiers d'infirmier/infirmière et de sage-femme et qui réunissent les conditions requises à mener à bien leurs stages. Ces nouvelles aides pécuniaires allégeront les pressions du coût de la vie que subissent de nombreux étudiants lorsqu'ils entament les stages pratiques obligatoires pour l'obtention du diplôme.

Dans sa réflexion sur les politiques et programmes futurs en matière d'expérience professionnelle, le gouvernement a consulté largement le monde de l'entreprise, des organisations syndicales, des particuliers, des acteurs des services de l'emploi et des organisations communautaires. L'Employment Youth Advisory Group, composé de jeunes

¹ Australian Bureau of Statistics, «[Labour Force, Australia, Detailed](#)», site Web ABS, Pivot Table EQ04, mars 2024.

âgés de 16 à 25 ans, conseille aussi le gouvernement et partage ses points de vue sur la manière dont se passe la transition des jeunes entre l'enseignement et le travail.

Les femmes

Le document *Working for Women: A Strategy for Gender Equality*, publié en mars 2024, expose la conception qu'a le gouvernement de l'égalité de genre, dans laquelle l'égalité et la sécurité économiques des femmes sont prioritaires. L'élément moteur de l'égalité de genre est une budgétisation sensible aux questions de genre qui prend en compte les sujets ayant une influence sur la dimension et en fait le fondement de la conception des politiques et des décisions budgétaires pour toutes les politiques du gouvernement et tous ses investissements.

Les réformes des relations du travail se sont centrées sur l'égalité de genre dans les systèmes de relations professionnelles, l'amélioration de l'équité, la sécurité des femmes et leur sécurité économique. Il s'agit notamment d'interdire les clauses d'opacité salariale, le harcèlement sexuel dans le cadre professionnel, et d'élargir l'accès au congé parental non rémunéré et au travail flexible afin d'aider les parents à concilier travail et famille. Le gouvernement a aussi ajouté de nouveaux «attributs protégés» (caractéristiques personnelles ne pouvant être utilisées pour justifier une discrimination) dans la Fair Work Act de 2009, comme l'allaitement, l'identité de genre, l'exposition à la violence familiale et conjugale et l'intersexuation.

La loi Paid Family and Domestic Violence Leave Act de 2022, qui prévoit un congé rémunéré de dix jours en cas de violence familiale ou conjugale, est entrée en vigueur en 2023. Cette possibilité est offerte à tous les salariés australiens, y compris les travailleurs occasionnels, sachant que les femmes qui subissent de la violence familiale ou conjugale occupent plus souvent des emplois occasionnels et précaires. Cette mesure fait suite à la ratification par l'Australie de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, de l'OIT.

Il existe en Australie divers mécanismes pouvant donner lieu à des hausses de salaires, notamment des jugements portant sur la valeur du travail, des ordonnances pour l'égalité de rémunération, et l'Annual Wage Review. Le gouvernement a créé au sein de la Fair Work Commission de nouveaux groupes d'experts pour traiter les recours portant sur l'équité de rémunération et les nouveaux compromis syndicaux dans le secteur des soins et des services à la collectivité. L'ajout de l'égalité de genre aux objectifs en matière de salaire minimum et de nouveaux compromis syndicaux de la Fair Work Act de 2009 a eu une influence considérable sur la hausse des salaires accordée dans l'Annual Wage Review 2022-23. Les travailleurs âgés du secteur des soins ont aussi obtenu des hausses allant jusqu'à 28,5 pour cent grâce à un jugement portant sur la valeur du travail. Un argument ayant emporté la décision d'accorder ces hausses fut celui de la sous-évaluation historique des activités de soins fondée sur des préjugés liés au genre.

Par ailleurs, des changements apportés à la loi Workplace Gender Equality Act de 2012 ont permis à la Workplace Gender Equality Agency de faire toute la transparence et de susciter des réactions en rendant publics les écarts salariaux entre femmes et hommes dans les entreprises employant 100 personnes ou plus. Cela s'est produit pour la première fois en février 2024.

Peuples indigènes

Le gouvernement reste déterminé à atteindre les objectifs de comblement de l'écart salarial conçus pour réduire les disparités entre les membres des premières nations et le reste de la population dans des domaines fondamentaux de la vie.

Workforce Australia est présent dans toutes les régions non éloignées de l'Australie pour accompagner les membres des premières nations sur la voie du travail. Il associe 16 prestataires titulaires d'une licence de spécialiste autochtone, prévoit dans le Fonds pour l'emploi une enveloppe spéciale pour la formation et le mentorat, et une éligibilité immédiate à des subsides salariaux pouvant atteindre 10 000 dollars australiens.

Les réformes figurant dans le livre blanc consistent notamment à faire en sorte que les services soient conçus et dispensés d'une manière inclusive et respectueuse de la culture qui réponde aux besoins des premières nations et stimule la participation d'organisations dépendant de la communauté de personnes aborigènes et insulaires du détroit de Torres et d'organisations communautaires à l'offre de services de l'emploi.

Le gouvernement assure un financement de la National Indigenous Employment and Training Alliance (NIETA), un groupe d'organisations de premières nations assurant des services de formation et d'emploi sur tout le territoire australien. La NIETA a été créée pour donner plus de voix aux premières nations au niveau de la politique de l'emploi, de la conception des programmes et de leur mise en application, et pour améliorer encore les services de l'emploi et les aides à la formation dans un sens qui réponde aux besoins des personnes des premières nations. Le gouvernement poursuit son soutien à la NIETA qu'il juge être un partenaire essentiel pour les réformes des services de l'emploi, à la fois dans les régions reculées et autres.

Le gouvernement s'est engagé à remplacer le Community Development Program (CDP) par de véritables emplois, des salaires corrects et des conditions décentes dont l'élaboration s'est faite en partenariat avec des représentants des premières nations. Dans un premier temps, le gouvernement a annoncé sa volonté de lancer un nouveau programme Remote Jobs and Economic Development Program (RJED) au cours du second semestre 2024. Le RJED aidera les membres de communautés éloignées à accéder à l'emploi en finançant des emplois dignes de ce nom que réclament ces communautés. Les organisations communautaires éligibles recevront un financement qui leur permettra de créer, pour les habitants, de nouveaux emplois assortis au moins d'un salaire minimum et de conditions minimales.

Du fait que tous ne seront pas prêts à prendre un emploi et que davantage de services d'encadrement pourraient être requis, un service de l'emploi restera nécessaire en région éloignée. Les services du CDP resteront en activité par une prolongation de la plupart des contrats de ses prestataires jusqu'au 30 juin 2025 tandis que le RJED monte en puissance et qu'un nouveau service de l'emploi en région éloignée est en gestation.

L'Indigenous Skills and Employment Program (ISEP) est un nouveau programme pour l'emploi destiné en particulier aux premières nations et destiné à connecter ses membres à l'emploi, aux perspectives de promotion professionnelle, aux nouvelles activités de formation et de préparation à l'emploi. Les projets s'inscrivant dans ce programme sont élaborés avec les communautés et des parties prenantes de premier plan pour s'assurer que ces activités correspondent au contexte local, génèrent des opportunités et ont des résultats durables en matière d'emploi.

En outre, le gouvernement investira 76,2 millions de dollars australiens en cinq ans dans un nouveau programme pour l'emploi destiné à améliorer le passage de la prison au travail pour les membres des premières nations, en s'appuyant sur le Time to Work Employment Service.

Participation des partenaires sociaux à l'élaboration et la mise en œuvre des politiques de l'emploi

Le gouvernement poursuit son engagement sincère aux côtés d'un large éventail de parties prenantes et de partenaires sociaux sur les questions d'emploi et de relations professionnelles et les politiques afférentes. Le gouvernement, les employeurs et les syndicats ont travaillé ensemble lors du Sommet sur l'emploi et les compétences de septembre 2022, lequel a débouché sur le Livre blanc sur l'emploi. Le gouvernement consulte aussi régulièrement les partenaires sociaux à l'occasion de forums de branche et d'industrie tels que le National Construction Industry Forum.

Comme l'explique le livre blanc, le gouvernement est déterminé à concevoir et dispenser des services de l'emploi par une collaboration avec les populations, les communautés et les entreprises et aussi avec les partenaires sociaux. Il a fait la preuve de son attachement à la collaboration avec les parties prenantes, dont les partenaires sociaux, en concevant récemment le nouveau service volontaire préalable à l'emploi à l'intention des parents, la transposition en politiques de l'initiative WorkFoundations et l'élaboration du nouveau programme pour l'emploi destiné à améliorer la transition des membres des premières nations de la prison au travail. L'avancement de ses programmes reste son engagement.

En mars 2024, le gouvernement a annoncé la création d'un Conseil consultatif ministériel pour Jobs and Skills Australia (JSA), une agence spécialisée qui conseille de manière indépendante sur les besoins actuels et émergents du marché du travail et de main-d'œuvre. Suivant l'engagement de faire fonctionner le JSA sur un mode de partenariat tripartite, le Conseil consultatif ministériel permet aux partenaires sociaux de s'exprimer sur les questions de besoins en qualification, de développement du marché du travail et de perfectionnement de la main-d'œuvre. En outre, le gouvernement a créé des conseils de l'emploi et des compétences propres à chaque industrie et qui rassemblent des employeurs, des syndicats et des pouvoirs publics sur un mode tripartite pour la recherche de solutions aux enjeux des qualifications et de la main-d'œuvre.

La concertation sur les politiques de l'emploi et du travail se poursuivent au niveau des États et des Territoires. À titre d'exemple, la Commission des compétences d'Australie-Méridionale a créé dix conseils industriels des compétences pour permettre aux entreprises, aux associations faîtières de l'industrie et aux partenaires sociaux de discuter des besoins en compétences et en main-d'œuvre avec l'administration locale.

Les partenaires sociaux ont été consultés lors de la préparation du présent rapport.

Discussion par la commission

Président – J'invite la représentante du gouvernement australien, la secrétaire adjointe à l'économie et au travail international du ministère de l'Emploi et des Relations du travail, à prendre la parole.

Représentante gouvernementale – L'Australie est consciente de l'importance du rôle de la commission d'experts et de cette commission au sein du système de contrôle de l'OIT. Il est essentiel d'obtenir que les normes internationales du travail soient effectivement appliquées pour atteindre notre objectif commun d'une croissance économique soutenue et inclusive, d'un plein emploi productif et du travail décent pour tous.

Le gouvernement reste déterminé à remplir ses obligations découlant de la convention et à collaborer avec les partenaires sociaux pour faire en sorte que la politique de l'emploi de l'Australie favorise un marché du travail dynamique et inclusif dans lequel les personnes

peuvent occuper des emplois sûrs et bien rémunérés, et dans lequel les travailleurs, les employeurs et les communautés peuvent s'épanouir et s'adapter.

Les informations qui sont présentées aujourd'hui et celles qui ont été soumises par écrit au Bureau le 20 mai 2024 répondent directement aux observations formulées par la commission d'experts à l'intention de l'Australie. Le gouvernement australien attend avec intérêt de prendre connaissance des conclusions de la commission.

Depuis 2021, le gouvernement australien met en œuvre des réformes importantes afin de renforcer sa politique de l'emploi alors que notre pays se remet des impacts de la pandémie de COVID-19 et s'adapte aux changements structurels de son marché du travail.

En septembre 2023, le gouvernement a publié son Livre blanc sur l'avenir du travail, les emplois et les opportunités (*Working Future: the Australian Government's White Paper on Jobs and Opportunities*) dans lequel il décrit sa conception d'une économie forte et inclusive, et qui fait fonction de feuille de route pour répondre aux besoins futurs du marché du travail en Australie.

Ce document repose sur de larges consultations des parties prenantes et des communautés, ainsi que sur les conclusions du Sommet tripartite sur l'emploi et les compétences qui s'est tenu en 2022 et qui a parmi ses objectifs d'atteindre un plein emploi durable et inclusif.

Pour ce faire, le livre blanc arrête des priorités stratégiques pour la réforme des services de l'emploi en Australie, pour aider les gens à accéder à l'emploi décent et sûr, et pour surmonter les barrières complexes à la participation des travailleurs, en particulier pour ceux qui souffrent d'un désavantage persistant.

S'agissant maintenant des points particuliers qu'ont soulevé la commission d'experts et d'autres, nous allons vous faire part de quelques faits nouveaux essentiels survenus depuis la période couverte par le dernier rapport.

La commission a demandé des éclaircissements sur la manière dont divers problèmes, tels que le chômage, le sous-emploi et le travail précaire, sont pris en compte et traités dans l'élaboration des politiques et le contexte de leur mise en œuvre en Australie.

Le nouveau service de l'emploi, Workforce Australia, a vu le jour en 2022. Il comporte un service numérique pour aider les demandeurs d'emploi employables et un service de traitement renforcé des dossiers pour les demandeurs d'emploi qui ont besoin d'un appui plus adapté pour accéder au marché du travail. Il se compose de mécanismes conçus pour aider les chômeurs de longue durée, tels que les paiements échelonnés pour inciter les prestataires à améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi, et le versement de primes aux prestataires qui aident un demandeur d'emploi chômeur de très longue durée à trouver un emploi.

Des améliorations de ces dispositifs ont été récemment annoncées dans le budget 2024-25. Elles reflètent la poursuite de l'engagement et de l'investissement d'un gouvernement soucieux d'ouvrir des pistes vers un emploi rémunéré.

Le gouvernement a aussi modifié en profondeur notre législation du travail afin de renforcer les protections au travail, la sécurité d'emploi et l'accès à un travail justement rémunéré.

Il s'agit notamment de la loi Fair Work Legislation Amendment (Closing Loopholes) de 2023 destinée à assurer la sécurité d'emploi de la personne, sa rémunération et ses conditions, indépendamment de sa situation dans l'emploi. Des amendements pour les travailleurs

occasionnels ont été adoptés pour ajouter à la Fair Work Act une définition juste et objective des travailleurs occasionnels et leur donner une piste claire pour accéder à l'emploi permanent s'ils le souhaitent.

Une autre mesure conçue pour lutter contre l'insécurité du travail entrera en vigueur le 26 août 2024, à un moment où la Fair Work Commission, qui est la juridiction nationale du travail en Australie, sera en mesure d'arrêter des normes minimums pour les travailleurs assimilés aux salariés et fournir une protection contre le licenciement abusif par une plateforme de travail numérique. En outre, aux termes de la loi Secure Jobs, Better Pay de 2022, la Fair Work Commission doit dorénavant prendre la sécurité d'emploi et le travail sûr en considération dans ses décisions.

La commission a également formulé, à propos de la convention, des observations relatives aux groupes de populations présents en Australie, dont les jeunes, les femmes et les autochtones. Depuis lors, des mesures de renforcement des programmes pour l'emploi des jeunes ont été mises en place.

En 2022, le gouvernement a renforcé le service Transition to Work (TtW), un service spécialisé dans le soutien aux jeunes défavorisés en risque d'échec dans leur transition de l'école au travail. Cela consiste notamment en une ouverture des critères d'éligibilité au programme pour atteindre les jeunes confrontés à des barrières plus complexes en matière d'éducation et d'emploi et en un allongement du délai maximum dans lequel les participants peuvent bénéficier d'une assistance par le biais du programme TtW, celui-ci passant de 18 à 24 mois. De même, des mécanismes d'engagement plus forts ont été mis en place afin de stimuler la participation, et des changements ont été apportés aux cadres de performance destinés aux prestataires contractuels.

Pour répondre au retour d'information des parties prenantes et refléter les attentes du gouvernement qui voulait assurer des rémunérations et conditions justes et équitables aux stagiaires, le programme Youth Jobs PaTH (Prepare, Trial, Hire) a été supprimé en octobre 2022. Améliorer la sécurité économique des femmes reste un thème national en Australie. De récentes initiatives en matière de législation et de politiques visent à garantir aux femmes l'accès à des emplois sûrs, garantis et bien rétribués et insistent sur l'égalité de genre dans le système des relations au travail. À titre d'exemple, la Fair Work Act de 2009 a été modifiée afin d'intégrer les principes de sécurité d'emploi et d'égalité de genre dans les processus décisionnels de la Fair Work Commission et pour s'assurer qu'ils pèsent d'un poids égal face à d'autres objectifs, tels que la productivité et la croissance économique, dans tous les aspects des relations au travail.

L'égalité de genre a aussi été ajoutée à l'objectif du salaire minimum pour faire en sorte que l'égalité de rémunération, la sous-évaluation fondée sur le genre et les écarts salariaux entre hommes et femmes soient pris en compte dans les questions liées au salaire, notamment dans l'Annual Wage Review. Les autres réformes sont, sans que la liste soit limitative, l'interdiction des clauses de confidentialité sur le salaire, l'interdiction du harcèlement sexuel dans le cadre du travail et un meilleur accès au congé parental non rémunéré et au travail flexible pour aider les parents à concilier travail et garde des enfants.

S'agissant maintenant des commentaires de la commission d'experts à propos des politiques de l'emploi censées aider les membres des premières nations d'Australie, le gouvernement s'efforce d'assurer que ces personnes aient la possibilité de participer pleinement à l'emploi et à la formation et bénéficient de perspectives de croissance et de développement économiques sur l'ensemble du territoire, afin de stimuler l'autodétermination et l'autonomisation économique. Le gouvernement est déterminé à collaborer, dans un

partenariat authentique, avec les membres des premières nations pour s'assurer qu'ils aient accès à des emplois sûrs, constants et bien rémunérés, équipés des compétences requises pour un avenir durable et pour pouvoir se saisir de toutes les opportunités économiques, en stimulant l'autodétermination et l'autonomisation économique. Nous continuerons à appliquer les Closing the Gap Priority Reforms, dont celles qui contribuent à l'autonomisation économique des personnes des premières nations. Pour amener cet objectif à portée de main, le gouvernement met en œuvre des réformes essentielles en matière d'emploi en appui aux Australiens des premières nations. Le renforcement des partenariats avec les membres des premières nations en vue de l'élaboration de politiques et de la conception de programmes permettra que les politiques d'emploi et de formation promeuvent efficacement les aspirations, les besoins et l'autodétermination des membres des premières nations en Australie. Grâce à Workforce Australia, des services d'emploi sont dispensés à ces populations dans toutes les régions non éloignées du pays.

La consultation des premières nations et la collaboration avec elles sont renforcées par la National Indigenous Employment and Training Alliance (NIETA), un groupe d'organisations des premières nations qui assurent des services à l'emploi et des services de formation dans tout le pays. Le nouveau Indigenous Skills and Employment Program (ISEP) est un programme pour l'emploi propre aux premières nations pour assurer le lien entre leurs membres et l'emploi, les possibilités de promotion, les nouvelles activités de formation et de préparation au travail. Des projets sont élaborés avec la communauté locale avant qu'ils soient mis en œuvre pour prendre en compte ses atouts, ses intérêts et ses besoins. Un nouveau programme pour l'emploi et le développement économique en région éloignée sera mis en chantier dans le courant de l'année. Élaboré de concert avec des membres des premières nations, il doit aider les membres des communautés éloignées à se rapprocher de l'emploi en finançant des emplois dignes de ce nom, assortis de salaires normaux et de conditions décentes.

Enfin, nous prenons note des réflexions de la commission d'experts à propos de la consultation des partenaires sociaux par le gouvernement australien sur l'élaboration de la politique de l'emploi. Le gouvernement poursuit son authentique engagement auprès d'un large éventail de parties prenantes et de partenaires sociaux sur les questions d'emploi et de relations au travail et les politiques afférentes. Les conclusions du Sommet sur l'emploi et les compétences de 2022 ont souligné la valeur de la collaboration tripartite à l'échelon national. Les forums qui se tiennent régulièrement au niveau des secteurs et de l'industrie permettent aussi de consulter les partenaires sociaux.

L'élaboration, il y a peu, du nouveau service volontaire préalable à l'emploi destiné aux parents, la mise en forme de l'initiative WorkFoundations et la préparation du nouveau programme d'emploi pour faciliter la transition de la prison au travail des membres des premières nations illustrent notre détermination à faire en sorte que les points de vue des partenaires sociaux soient pris en compte dans la formulation de la politique de l'emploi en Australie.

Pour conclure, l'Australie confirme qu'elle juge être en conformité avec les obligations qui découlent de la convention. Nous voulons croire que la conjugaison des programmes du service à l'emploi avec la législation du travail et les politiques que nous avons décrites aujourd'hui et élaborées en concertation avec les partenaires sociaux et la société civile illustrent un respect scrupuleux des articles de la convention et de ses objectifs. Nous nous réjouissons d'entendre les points de vue qui s'exprimeront pendant la discussion ainsi que les conclusions de la commission.

Membres employeurs – Nous remercions le gouvernement australien pour les informations orales et écrites qu'il a fournies sur ce cas et dont nous avons pris bonne note. Les employeurs ont souligné combien il est important que les États se conforment à cette convention, qu'il est convenu d'appeler de gouvernance ou prioritaire. Les employeurs sont convaincus que son respect est essentiel si l'on veut offrir des opportunités dignes de ce nom aux travailleurs comme aux entreprises et aussi assurer l'efficacité la plus large possible des dix conventions fondamentales de l'OIT.

L'Australie a ratifié la convention en 1969. C'est la première fois que la commission est saisie de ce cas qui a pourtant donné lieu à 15 observations, mais je ne vais pas passer mon temps à passer chaque année en revue. En outre, 11 demandes directes ont aussi été formulées sur ce cas mais, une fois encore, je ne vais pas consacrer du temps à l'examen de chaque année. Un fait tout aussi important est aussi que ce cas s'inscrit dans le contexte plus vaste des changements en profondeur apportés au schéma législatif régissant le travail et l'emploi dont le gouvernement australien a pris note dans ses observations. La lecture du texte de la convention étudiée est souvent édifiante. Son article 1 prescrit que, je cite, «tout Membre formulera et appliquera, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi» et que cette politique «devra tendre à garantir *a)* qu'il y aura du travail pour toutes les personnes disponibles et en quête de travail, *b)* que ce travail sera aussi productif que possible, *c)* qu'il y aura libre choix de l'emploi et que chaque travailleur aura toutes possibilités d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper un emploi qui lui convienne et d'utiliser, dans cet emploi, ses qualifications ainsi que ses dons».

Le texte et la portée de la convention sont fondamentaux en cas d'analyse de ce cas sur le fond. Ils indiquent que nous devons, dans ce cas, nous poser la question de savoir si et dans quelle mesure certains Australiens sont ou étaient «disponibles et en quête de travail»?

Ensuite, ce qu'on entend par le fait que ce travail doit être «aussi productif que possible», qui doit porter ce jugement de valeur, si ce qu'on appelle le travail «atypique» ou «occasionnel» peut légitimement être taxé d'insuffisamment «improductif» pour enfreindre la convention?

Troisièmement, si oui ou non le travail «occasionnel» ou «atypique» reflète effectivement le libre choix du travailleur d'opter pour un emploi «qui lui convienne»?

Et, quatrièmement, il faut savoir si l'Australie s'est réellement efforcée de remplir ses obligations au titre de la convention, en particulier sous l'influence en constante mutation de nouvelles lois et initiatives génératrices de changement.

Il s'agit là de questions complexes et subjectives qui requièrent et méritent une diversité d'approches pour trouver une issue qui fasse sens.

Intéressons-nous maintenant à ces questions. La commission d'experts a identifié les éléments suivants que je vais examiner à tour de rôle.

Premièrement, le Conseil australien des syndicats (ACTU) a fait remarquer que le cadre légal en vigueur en Australie encourage l'utilisation de modalités de travail atypiques. Bien que l'ACTU constate aussi à juste titre que ces formes d'emploi peuvent avoir des finalités légitimes, il affirme néanmoins que les employeurs utilisent ces structures «pour éviter les responsabilités associées à l'actuelle relation d'emploi permanente»; je cite les observations de l'ACTU.

Une fois encore, et il y a plus à dire ici, les employeurs jugent que les décisions des personnes en faveur d'un emploi en mode dit «occasionnel» méritent bien davantage de

considération. Il existe bon nombre de motivations légitimes et appropriées à opter pour cette formule et qui ne sont pas des sujets de préoccupation au regard de la convention.

En outre, nous notons que le gouvernement a indiqué qu'avec sa loi Closing Loopholes Act de 2024, il entend donner aux termes «salarié» et «employeur» une interprétation tenant compte des réalités pratiques d'une relation de travail, et définir l'expression «salarié occasionnel» en donnant la priorité aux réalités pratiques plutôt qu'au jargon contractuel.

Ensuite, l'ACTU prétend que le programme Youth Jobs PaTH n'équipe par les participants de qualifications pertinentes tout en, par la même occasion, les excluant de la protection de la législation sur la santé et la sécurité (SST).

La commission d'experts a, dans ses commentaires, fait œuvre utile en dressant le tableau plus que complexe de l'emploi des jeunes en Australie, notamment au moyen d'autres programmes ciblant directement l'aide aux jeunes Australiens. D'une manière plus générale, et je pense que cela est à souligner, le problème du chômage des jeunes n'est pas propre à l'Australie et il reste un problème complexe dans beaucoup d'autres pays.

Qui plus est, le gouvernement a signalé à la commission que le programme Youth Jobs PaTH pour les stagiaires a été supprimé en septembre 2022 parce que, suivant le gouvernement lui-même, les dispositifs de ce programme «ne répondaient pas aux attentes du gouvernement pour une rémunération juste et équitable des stagiaires». Il semble aussi, d'après le mémoire du gouvernement et ses commentaires d'aujourd'hui, que d'autres programmes pour l'emploi des jeunes aient été mis en chantier après consultation des partenaires sociaux, comme il se devait.

Ensuite, l'ACTU affirme que les femmes sont surreprésentées dans les emplois précaires et mal rémunérés. Nous notons avec intérêt à ce propos que le gouvernement australien a publié en mars 2024 *Working for Women: A Strategy for Gender Equality*, qui décrit quelques mesures budgétaires conçues pour faciliter l'égalité et la sécurité économiques des femmes, ainsi que des mesures législatives pertinentes, et en particulier la loi Paid Family and Domestic Violence Leave Act.

Nous notons aussi la description, dans la communication écrite du gouvernement, des nouveaux groupes d'experts de sa Fair Work Commission chargés des questions d'équité salariale et de celles liées aux nouveaux compromis syndicaux dans le secteur des soins et services de proximité, ainsi que d'autres efforts entrepris pour mieux garantir l'équité salariale entre hommes et femmes, comme les modifications apportées à la loi Workplace Gender Equality Act qui ont permis à la Workplace Gender Equality Agency de rendre publics les écarts salariaux entre femmes et hommes dans les entreprises employant 100 personnes ou plus.

Nous nous félicitons de ces évolutions en notre qualité d'employeurs mais, quoi qu'il en soit, nous prions le gouvernement de continuer à fournir des informations sur la politique et les mesures techniques visant à la fois à relever la qualité de l'emploi et augmenter la quantité de travail pour les femmes à l'échelon national.

S'agissant des membres des premières nations, l'ACTU a aussi critiqué les Programmes de développement communautaire (CDP) qui n'offriraient que des emplois de moindre qualité.

Pour sa part, tant maintenant que dans son mémoire, le gouvernement fait part de son intention de remplacer les CDP par «de véritables emplois, des salaires adéquats et des conditions décentes, conçus en partenariat avec des membres des premières nations» et de lancer, plus tard dans l'année, un nouveau programme sur les emplois en région éloignée et

le développement économique (RJED) ainsi que le programme pour les compétences et l'emploi des autochtones (ISEP).

Le gouvernement s'est également engagé à investir 76,2 millions de dollars australiens en cinq ans pour améliorer la transition de la prison au travail pour les membres des premières nations.

Une fois encore, nous nous félicitons de ces évolutions mais, quoi qu'il en soit, nous prions l'Australie de fournir de plus amples détails sur ces questions.

Enfin, l'ACTU affirme que le gouvernement ne l'a pas consulté sur la question des politiques de l'emploi. Une fois encore, nous notons les efforts substantiels consentis par le gouvernement pour consulter une large palette de parties prenantes, dont un conseil consultatif d'experts composé de représentants d'employeurs, de prestataires et de groupes d'action sociale. Nous prenons note également de la déclaration du gouvernement suivant laquelle il a annoncé, en mars 2024, un Conseil consultatif ministériel pour l'emploi et les compétences qui fonctionnera sur un mode tripartite.

Dans la mesure où la commission, dans ce cas particulier, estime néanmoins que les partenaires sociaux n'ont pas été suffisamment consultés, nous nous rallierons à une recommandation au gouvernement lui demandant de mieux s'assurer que ce type de consultation ait bien lieu. Nous sommes impatients de connaître les avis de nos groupes sur le cas présent.

Membres travailleurs – C'est la première fois que nous discutons de ce cas à propos de l'application de la convention par l'Australie. Dans les observations de la commission d'experts, le gouvernement est prié de fournir des informations sur les points suivants:

- sur les tendances de l'emploi et les mesures actives du marché du travail, l'utilisation de modalités de travail atypiques sans aucune voie d'accès à des emplois de meilleure qualité;
- sur l'emploi des jeunes, l'exclusion des jeunes participant aux programmes d'emploi pour les jeunes de la protection de la législation sur la SST, l'échec du programme Youth Jobs PaTH à équiper les participants de qualifications significatives, et le potentiel de destruction d'emplois rémunérés;
- sur l'emploi des femmes, la surreprésentation des femmes dans les emplois précaires et mal rémunérés et l'insuffisance de congés parentaux convenablement rémunérés et de services de garde d'enfants abordables qui forcent les femmes à prendre des emplois à temps partiel;
- sur les peuples autochtones, le CDP et son offre d'emplois de mauvaise qualité aux participants qualifiés d'autochtones. Les bénéficiaires du CDP ne sont pas classifiés en tant que travailleurs, ils perçoivent des salaires bien inférieurs au salaire minimum et ne bénéficient pas des protections de la législation sur la SST, des congés annuels et des congés de maladie;
- le fait que le gouvernement n'ait pas consulté l'ACTU au sujet des politiques de l'emploi.

Nous remercions le gouvernement d'avoir fourni, après la publication de la liste longue, un complément d'information montrant les progrès qui ont été accomplis pour traiter les questions soulevées par l'ACTU en 2021, dans la ligne de la convention.

Nous notons que le gouvernement a déclaré avoir publié, le 25 septembre 2023, son livre blanc *White Paper on Jobs and Opportunities* qui prend en compte les contributions reçues de plus de 400 parties intéressées. Il tire également parti des conclusions du Sommet sur l'emploi

et les compétences de septembre 2022, lequel avait réuni des syndicats, des employeurs, des représentants de la société civile et des pouvoirs publics afin de renforcer le tripartisme et un dialogue social constructif.

Suivant le gouvernement, ce livre blanc arrête cinq objectifs ambitieux pour donner corps à la conception du gouvernement australien:

- 1) assurer un plein emploi pérenne et inclusif;
- 2) promouvoir la sécurité d'emploi et une progression forte et durable des salaires;
- 3) réamorcer la croissance de la productivité;
- 4) répondre aux besoins en qualifications et construire notre main-d'œuvre de demain;
- 5) surmonter les barrières à l'emploi et élargir les opportunités.

Le gouvernement estime avoir procédé à des réformes des politiques de l'emploi et des relations au travail significatives qui lui permettent de s'attaquer à des questions telles que le travail précaire, le chômage et le sous-emploi.

Le service australien de l'emploi, Workforce Australia, est entré en activité en juillet 2022. Il offre à des personnes éloignées du marché du travail, comme les chômeurs de longue durée, un service de traitement renforcé des dossiers assuré par des prestataires de services dans le domaine de l'emploi.

Le livre blanc énonce aussi des principes en vue de la réforme des services de l'emploi, de façon à ce qu'ils fournissent un appui, aux membres des premières nations par exemple, pour leur permettre de satisfaire des objectifs en matière d'emploi et de ménager des pistes en direction du travail décent et sûr.

S'agissant des défis que doivent relever les chômeurs de longue durée, dont l'atrophie des qualifications, la perte de motivation et la marginalisation sur le marché du travail, le gouvernement indique dégager des fonds destinés à une amélioration des services de l'emploi qui leur permettra de mieux accompagner les chômeurs de longue durée et ceux qui vivent des situations personnelles complexes.

Les récentes modifications apportées à la législation sur les relations au travail sont aussi supposées relever les défis posés par le travail précaire. Avec la loi Secure Jobs, Better Pay de 2022, le thème de la sécurité de l'emploi a été ajouté aux objectifs de la loi Fair Work Act de 2009, de même que le système moderne des compromis syndicaux, suivant lequel la juridiction du travail australienne, la Fair Work Commission, doit prendre ces questions en considération dans l'exercice de ses fonctions. La loi Closing Loopholes No. 2 de 2024 est aussi censée apporter les garde-fous nécessaires face au travail instable et précaire. La recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, de l'OIT donne des pistes utiles à cet effet.

S'agissant de l'emploi des jeunes, le gouvernement dit continuer à les aider à acquérir de l'expérience professionnelle, notamment par des subventions salariales, des stages d'observation professionnelle et du travail volontaire. En 2022, il a renforcé le TtW, un service ciblé sur le soutien aux jeunes défavorisés susceptibles d'échouer dans leur passage de l'école à la vie professionnelle.

Quant au programme Youth Jobs PaTH Internship Programme le gouvernement indique qu'il a été mis en pause en juillet 2022 pour être supprimé en septembre 2022, du fait que ses dispositifs ne répondaient pas aux attentes du gouvernement pour une rémunération juste et équitable des stagiaires. Le National Work Experience Programme (NWEPP), comportant des dispositifs comparables, a lui aussi été supprimé.

Le gouvernement a annoncé la constitution d'un «Commonwealth Prac Payment» pour aider les étudiants de l'enseignement supérieur et de l'éducation et formation professionnelles (EFP) qui se destinent à l'enseignement et aux métiers d'infirmier et de sage-femme et réunissent les conditions requises à mener à bien leurs stages; des aides pécuniaires qui, avec d'autres, allégeront les pressions du coût de la vie que subissent de nombreux étudiants lorsqu'ils entament les stages pratiques obligatoires pour l'obtention du diplôme.

Sur la question soulevée à propos des travailleuses, le gouvernement a déclaré qu'en mars de cette année, il a publié sa Strategy for Gender Equality, qui expose sa conception de l'égalité de genre, dans laquelle l'égalité et la sécurité économiques des femmes sont prioritaires. Il a aussi ajouté de nouveaux «attributs protégés» dans la Fair Work Act de 2009, comme l'allaitement, l'identité de genre, l'exposition à la violence familiale ou conjugale et l'intersexuation. En 2023 a été créée la loi Paid Family and Domestic Violence Leave Act de 2022, qui prévoit un congé rémunéré de dix jours en cas de violence familiale ou conjugale. Cette possibilité est offerte à tous les salariés australiens, y compris les travailleurs occasionnels, sachant que les femmes qui subissent de la violence familiale et conjugale occupent plus souvent des emplois occasionnels et précaires. Selon le gouvernement, cette mesure fait suite à la ratification par l'Australie de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, de l'OIT.

Il existe en Australie divers mécanismes pouvant donner lieu à des hausses de salaires, notamment des jugements portant sur la valeur du travail, des ordonnances pour l'égalité de rémunération, et l'Annual Wage Review. Le gouvernement a créé au sein de la Fair Work Commission de nouveaux groupes d'experts pour traiter les recours portant sur l'équité de rémunération et les nouveaux compromis syndicaux dans le secteur des soins et des services à la collectivité. L'ajout de l'égalité de genre aux objectifs en matière de salaire minimum et de nouveaux compromis syndicaux de la Fair Work Act de 2009 a exercé une influence considérable sur la hausse des salaires accordée dans l'Annual Wage Review 2022-23. Les travailleurs âgés du secteur des soins ont aussi obtenu des hausses allant jusqu'à 28,5 pour cent grâce à un jugement portant sur la valeur du travail. Un argument ayant emporté la décision d'accorder ces hausses fut celui de la sous-évaluation historique des activités de soins fondée sur des préjugés liés au genre.

Des changements ont aussi été apportés à la loi Workplace Gender Equality Act de 2012, qui ont permis à la Workplace Gender Equality Agency de faire toute la transparence et de susciter des réactions en rendant publics les écarts salariaux entre femmes et hommes dans les entreprises employant 100 personnes ou plus. Cela s'est produit pour la première fois en février 2024.

Sur la question des peuples autochtones, le gouvernement a exprimé sa volonté d'atteindre les objectifs du programme Closing the Gap conçu pour réduire les disparités entre les membres des premières nations et le reste de la population dans des domaines fondamentaux de l'existence. Le livre blanc du gouvernement renferme des mesures visant à faire en sorte que les services soient conçus et dispensés d'une manière inclusive et respectueuse de la culture qui réponde aux besoins des premières nations et stimule la participation d'organisations dépendant de la communauté de personnes aborigènes et insulaires du détroit de Torres et d'organisations communautaires à l'offre de services de l'emploi.

Nous prions instamment le gouvernement de remplacer, comme il l'a dit, le CDP par de vrais emplois avec des salaires adéquats et des conditions décentes, conçus en partenariat avec des membres des premières nations.

Enfin, nous notons que le gouvernement s'est engagé à continuer de consulter sérieusement les partenaires sociaux et les associer à l'élaboration et la mise en application des politiques de l'emploi.

La convention est supposée stimuler la croissance économique et le développement, élever les niveaux de vie, répondre aux besoins de main-d'œuvre et vaincre le chômage et le sous-emploi en obligeant chaque État Membre à proclamer et poursuivre, en tant qu'objectif majeur, une politique active conçue pour promouvoir le plein emploi productif et librement choisi.

Pour l'application de la convention, il faut que les représentants des personnes affectées par les mesures à prendre, en particulier les représentants des employeurs et des travailleurs, soient consultés sur les politiques de l'emploi pour que leur expérience et leurs points de vue soient parfaitement pris en compte, pour obtenir leur entière coopération au stade de l'élaboration ainsi que leur soutien à ces politiques. Nous apprécions les mesures prises en ce sens par le gouvernement et nous louons ses efforts.

Membre employeuse, Australie – Les membres employeurs estiment que l'Australie respecte la convention et je suis surprise qu'elle figure parmi les cas soumis à l'examen de la commission d'experts, considérant que notre point de vue sur la question est partagé par les travailleurs australiens et, bien entendu, par le gouvernement australien.

Pourtant, un point nous oppose à nos amis travailleurs, c'est notre conviction que l'Australie s'est toujours conformée à la convention. Nous ne partageons pas les points de vue exprimés par l'ACTU en 2021. Ma surprise devant le fait que le cas de l'Australie soit examiné aujourd'hui ne vient pas seulement des idées que nous partageons à propos de la conformité. Il suffit que la commission voie les tendances récentes de l'emploi et les mesures du marché du travail en Australie. Le chômage se maintient, dans mon pays, aux alentours de 4 pour cent, les offres d'emplois restent nombreuses, pratiquement le double de leurs niveaux d'avant la COVID-19, et les employeurs ont du mal à trouver des gens suffisamment qualifiés. S'agissant des tendances, nous voyons aussi une forte progression de l'emploi à plein temps.

Face aux pénuries de main-d'œuvre et de qualifications, les employeurs réagissent en fidélisant autant que possible leurs travailleurs et en proposant davantage d'emploi à plein temps à ceux ayant les bonnes qualifications. Les employeurs apprécient les mesures qu'ont mises en œuvre les gouvernements qui se sont succédé pour stimuler la participation au monde du travail des femmes, des jeunes demandeurs d'emploi, des chômeurs de longue durée, des habitants des communautés régionales, des personnes handicapées et des membres des premières nations. Ces politiques contribuent à promouvoir le plein emploi productif et librement choisi, comme le prescrit l'article 1 de la convention.

Je remercie le gouvernement australien pour les informations qu'il a fournies à la commission à propos des récentes dispositions qu'il a prises en application des principes de la convention. Nous sommes particulièrement encouragés par la création de Jobs and Skills Australia pour rendre des avis indépendants sur les besoins actuels, émergents et futurs en matière de main-d'œuvre, de compétences et de formation. Par son fonctionnement sur un mode de partenariat tripartite, mon organisation, la Chambre australienne de commerce et d'industrie (ACCI) et l'ACTU siègent en bonne place dans le Conseil consultatif ministériel de Jobs and Skills Australia. Cet organisme est la preuve que le tripartisme se porte bien en Australie, comme le recommande l'article 3 de la convention; et ce n'est là qu'un exemple parmi d'autres.

C'est par des instances de ce genre que nous continuons à militer pour un meilleur soutien aux chômeurs de longue durée et aux jeunes demandeurs d'emploi, en particulier par un investissement dans les stages d'apprentissage et d'autres programmes de formation.

Bien que, d'une manière générale, les employeurs australiens appuient les efforts du gouvernement pour stimuler la participation au marché du travail, ils sont particulièrement préoccupés par l'impact des récents changements dans le domaine des relations au travail. Ces changements touchant à l'emploi occasionnel, à l'embauche de main-d'œuvre et au recours à la sous-traitance compliquent la tâche des entreprises pour se procurer la main-d'œuvre dont elles ont besoin.

Nous invitons le gouvernement à prendre acte de l'article 1 de la convention qui mentionne le libre choix de l'emploi et à prendre conscience que beaucoup de travailleurs souhaitent une diversité de modalités de travail pour la souplesse qu'elles offrent. En fait, la flexibilité est essentielle si l'on veut stimuler la participation des catégories de travailleurs que j'ai déjà évoquées, parmi lesquelles les femmes et les jeunes demandeurs d'emploi en particulier.

Membre travailleuse, Australie – Je vous remercie pour l'occasion qui m'est donnée d'intervenir au nom de l'ACTU, la seule organisation syndicale faîtière d'Australie, qui représente plus de 1,7 million de travailleurs. En 2021, nous avons remis à la commission d'experts un mémoire dans lequel nous soulignons nos préoccupations devant le fait que le gouvernement ne remplissait pas ses obligations quant à la poursuite d'une politique active de promotion du plein emploi productif et librement choisi en concertation avec les partenaires sociaux. Nous insistions sur la prévalence du travail précaire, du sous-emploi et du chômage et sur l'absence de politiques actives du marché du travail pour remédier à ces problèmes, raison principale pour laquelle l'Australie ne remplissait pas ses obligations au titre de la convention.

Or, depuis notre mémoire à la commission d'experts, le précédent gouvernement de coalition a perdu les élections et le gouvernement d'Anthony Albanese, du Parti travailliste, est entré en fonction en mai 2022. Ce nouveau gouvernement a entrepris une série de grandes réformes en concertation avec les partenaires sociaux, qui ont permis de combler les failles dont souffrait le système australien des relations professionnelles, et qui, selon nous, vont dans le sens de la convention.

Des emplois sûrs sont essentiels à la réalisation du travail décent; les travailleurs doivent avoir un revenu et des horaires de travail sûrs et prévisibles pour pouvoir planifier et jouir d'une bonne qualité de vie et il faut éliminer les points faibles qui créent les conditions du travail forcé et génèrent la pente savonneuse qui fait du travail une marchandise, contrairement à ce que proclame la Constitution de l'OIT. La crise du coût de la vie nous impose avec encore plus d'urgence de lutter contre la montée du travail précaire; les travailleurs ont besoin d'emplois fiables pour avoir des revenus fiables et empêcher l'émergence d'une société très inégale qui menace la cohésion et l'harmonie sociales.

Le travail devient toujours plus précaire. On voit apparaître de nouvelles modalités de travail dans lesquelles des millions de travailleurs sont privés des protections qu'est supposée leur apporter la Fair Work Act, la principale loi régissant les relations du travail en Australie. Nos lois n'ont pas évolué au même rythme que la nature du travail et les employeurs ont de plus en plus restructuré, réorganisé ou utilisé des montages techniques pour se soustraire aux responsabilités inhérentes à une relation d'emploi permanente, et ont ainsi rejeté les coûts et les risques sur les épaules des travailleurs.

La forme la plus répandue de travail précaire en Australie est ce qu'on appelle «l'emploi occasionnel», par lequel le travailleur engagé à titre occasionnel est supposé être quelqu'un qui effectue des horaires irréguliers ou imprévisibles sans aucun engagement quant au travail futur. Il n'a pas de congés payés, a une sécurité d'emploi limitée et, en retour, il est supposé percevoir un supplément de 25 pour cent habituellement sur son salaire de base et le droit, en partie, de décliner les demandes d'intervention de son employeur. Mais, même avec ce supplément de 25 pour cent, les travailleurs permanents gagnent toujours 11 pour cent de plus que les travailleurs occasionnels.

En Australie, plus de 2,7 millions de travailleurs ont l'une ou l'autre forme de travail occasionnel, soit un peu moins d'un salarié sur quatre. Le travail occasionnel se concentre principalement dans les secteurs à bas salaires, où les femmes sont très présentes, comme dans les soins et l'accompagnement. La plupart des travailleurs occasionnels sont des femmes et 40 pour cent des travailleurs occasionnels sont âgés de 15 à 24 ans.

Et pourtant, le travail occasionnel n'a rien d'occasionnel puisque la majorité des salariés occasionnels travaillent chaque semaine et occupent leur emploi depuis plus d'un an. L'utilisation continue de l'emploi occasionnel, alors que le travail est régulier, est une des causes majeures du recul de l'emploi garanti en Australie. Le gouvernement précédent a ménagé une faille qui a permis aux employeurs de qualifier n'importe quel travailleur d'occasionnel, même s'il travaille de manière continue et avec des horaires réguliers.

Néanmoins, le gouvernement actuel a entrepris récemment une série de réformes pour répondre à la crise du travail précaire. Ces changements consistent à :

- ajouter la «sécurité d'emploi» en tant qu'objectif central de la Fair Work Act, ce qui veut dire que la juridiction du travail australienne, la Fair Work Commission, doit prendre l'objectif de la sécurité d'emploi en considération dans l'exercice de ses fonctions;
- limiter le recours aux contrats à durée déterminée à deux ans ou deux contrats consécutifs (la formule la plus courte l'emportant);
- donner une définition légale du «salarié occasionnel» qui tienne compte de la réalité de la relation d'emploi et ménage une possibilité pour le travailleur contractuel d'accéder à un statut permanent;
- faire que la rémunération des travailleurs fournis par des sous-traitants soit identique à celle des travailleurs en relation d'emploi directe qui effectuent le même travail;
- faire en sorte que les travailleurs «assimilés aux salariés» des plateformes de travail numérique soient couverts par des normes minimales et leur permettre de contester les «désactivations abusives».

Le gouvernement a récemment entrepris plusieurs autres réformes qui vont dans le sens de la convention, notamment des mesures favorisant le taux d'activité des femmes, telles que :

- ajouter «l'égalité de genre» en tant qu'objectif central de la Fair Work Act;
- renforcer le droit de demander des modalités de travail flexible et donner à la Fair Work Commission des prérogatives supplémentaires pour arbitrer les recours en la matière, permettant ainsi aux femmes et aux parents de mieux concilier le travail et la vie de famille et d'améliorer leur taux d'activité;

- s'attaquer au problème de la sécurité des femmes au travail en ajoutant une interdiction du harcèlement sexuel dans la Fair Work Act et en renforçant les protections contre la discrimination;
- des mesures pour combler l'écart de rémunération entre hommes et femmes, dont:
 - appliquer la négociation multi-employeurs dans les secteurs où les femmes sont majoritaires, comme les soins aux seniors et la garde d'enfants;
 - augmenter les salaires du personnel de soins âgé pour compenser une sous-évaluation historique de leur travail;
 - reprendre le congé parental rémunéré dans le calcul des pensions; et
 - interdire les clauses d'opacité salariale dans les contrats d'emploi qui dissimulent les discriminations salariales à l'encontre des femmes et donner aux travailleurs le droit de divulguer leur rémunération.

Le gouvernement a aussi pris des mesures pour remédier à deux grands problèmes que nous avons évoqués dans nos commentaires à la commission d'experts à propos de programmes pour l'emploi abusifs:

- Il a aboli le programme Youth Jobs PaTH pour les stagiaires qui exploitait les jeunes travailleurs et détruisait des emplois rémunérés.
- Il s'est engagé à remplacer le programme abusif du CDP, qui ciblait essentiellement les personnes aborigènes et insulaires des régions reculées du détroit de Torres, par un programme élaboré en concertation avec les peuples des premières nations.

Enfin, il faut noter les initiatives prises par le gouvernement australien, conformément à l'article 3 de la convention qui requiert des États Membres qu'ils consultent les représentants des employeurs et des travailleurs au sujet des politiques de l'emploi. Il a lancé un vaste processus de consultation en vue de l'élaboration de son Livre blanc sur l'emploi qui arrête une stratégie d'ensemble pour l'emploi s'inspirant des conclusions du Sommet sur l'emploi et les compétences de 2022, qui avait réuni les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes pour discuter de la politique de l'emploi. Une réforme essentielle dans ce domaine a été la création de l'instance tripartite Jobs and Skills Australia chargée de rendre des avis sur la population active, les besoins de compétences et de formation, avec un Conseil consultatif ministériel dans lequel les partenaires sociaux sont représentés. Nous saluons cette démarche inclusive et consultative de la part du gouvernement australien dans ce domaine.

Toutes ces mesures vont renforcer les protections des travailleurs et promouvoir la sécurité d'emploi, mais elles mettront du temps à produire tous leurs effets. Bien que nous notions les progrès énormes accomplis par ce gouvernement, beaucoup reste à faire avant d'atteindre l'objectif du plein emploi productif et librement choisi pour tous, et notamment:

- d'autres actions pour combler totalement l'écart de rémunération entre les travailleurs aborigènes et insulaires du détroit de Torres et les travailleurs non autochtones, et améliorer la sécurité d'emploi et les taux d'emploi des travailleurs autochtones;
- allonger encore et améliorer le congé parental rémunéré, avec de nouvelles mesures pour combler l'écart de rémunération entre hommes et femmes et éliminer les barrières à la participation des femmes au marché du travail;
- abolir les salaires des jeunes et les stages non rémunérés;

- augmenter les cotisations à la sécurité sociale pour faire en sorte que les demandeurs d'emploi et les bénéficiaires de l'aide sociale puissent faire face à la hausse du coût de la vie et vivre dignement.

Membre travailleur, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Malgré l'énorme distance géographique qui nous sépare, les mondes du travail britannique et australien présentent beaucoup de similitudes. La commission d'experts a relevé des éléments des observations formulées par l'ACTU en 2021 que les travailleurs britanniques connaissent bien: les problèmes de travail précaire, d'inégalité, de chômage des jeunes et l'absence de consultation des partenaires sociaux digne de ce nom sont autant de questions que mon organisation, le Trade Union Congress (TUC) a souvent évoquées. C'est ce qui explique l'intérêt que nous portons à ce cas.

Nous comprenons les préoccupations de l'ACTU pour lequel, en 2021, l'insécurité est un problème croissant, qui a pour corollaires les bas salaires, le sous-emploi et l'absence d'accès aux droits réservés aux travailleurs ayant des emplois plus stables. Le travail précaire concerne 24 pour cent des travailleurs australiens. Par ailleurs, le chômage des jeunes est à un niveau sans précédent depuis 30 ans, ce qui laisse penser que la précarisation du travail a un effet délétère pour les candidats travailleurs qui tentent pour la première fois d'accéder au marché du travail. L'accès à l'éventail complet des droits est réduit pour de nombreuses femmes dont seules 43 pour cent ont un emploi à plein temps permanent, assorti de prestations, comme le congé de maladie rémunéré, que beaucoup de travailleurs du groupe des pays industriels à économie de marché (IMEC) pourraient considérer comme acquises.

Notre propre expérience du travail précaire montre que la précarisation – et dans notre cas particulier les contrats zéro-heure par lesquels les travailleurs risquent de perdre des droits et protections au travail essentiels, n'ont plus de sécurité de revenu et sont souvent moins bien rémunérés – affecte souvent de manière disproportionnée les femmes et les groupes minoritaires, et surtout les femmes des groupes minoritaires. Il est donc réconfortant de voir la gamme d'initiatives mises en œuvre par le gouvernement australien depuis 2022 afin d'éliminer les barrières au temps plein, au travail permanent pour les femmes, tout comme le droit de réclamer un horaire flexible, de meilleures protections contre le harcèlement sexuel, et l'amélioration de la transparence salariale. Le TUC est un partisan convaincu de la transparence salariale, avec la divulgation des écarts de rémunération, en raison non seulement du genre mais aussi de la race et du handicap, en tant qu'élément moteur de l'équité salariale.

Tout comme l'Australie en 2021, le Royaume-Uni connaît un taux de chômage persistant et élevé chez les jeunes d'environ 15 pour cent. C'est pourquoi nous suivrons avec intérêt les récentes réformes du gouvernement australien pour voir si elles continuent à faire baisser les taux en Australie où ils sont tombés de 13 pour cent à l'époque du rapport de l'ACTU à moins de 10 pour cent actuellement. Les jeunes travailleurs britanniques sont eux aussi bien plus exposés que d'autres aux contrats zéro-heure, ce qui veut dire que les restrictions imposées à la précarisation en Australie seraient également bénéfiques chez nous.

Comme toujours, la présence d'organisations syndicales a pour effet d'atténuer les inégalités et l'exploitation; c'est pourquoi nous nous réjouissons de voir le gouvernement australien leur accorder un plus libre accès aux lieux de travail où le personnel n'est pas syndiqué et le droit de représenter les intérêts d'adhérents potentiels, permettant ainsi une augmentation considérable du nombre des travailleurs pouvant bénéficier de l'amélioration des conditions qu'apporte toujours la présence syndicale.

L'article 3 de la convention s'énonce en ces termes: «Dans l'application de la présente convention, les représentants des milieux intéressés par les mesures à prendre, et en particulier les représentants des employeurs et des travailleurs, devront être consultés au sujet des politiques de l'emploi, afin qu'il soit pleinement tenu compte de leur expérience et de leur opinion, qu'ils collaborent entièrement à l'élaboration de ces politiques et qu'ils aident à recueillir des appuis en faveur de ces dernières».

Il est donc réconfortant de voir des initiatives telles que Jobs and Skills Australia, qui sont à l'image de la convention, puisque celle-ci adopte, suivant les propos mêmes du gouvernement, «une démarche tripartite, avec les administrations des États et des territoires, l'industrie, les employeurs, les syndicats et les prestataires de formation, promouvant un système de formation qui répond aux besoins des salariés, des employeurs et de l'économie».

Des mécanismes de consultation tripartite structurée, pouvant concrétiser le partenariat social et parfaitement capables d'impacter positivement les conditions et d'assurer le travail décent, sont toujours une bonne nouvelle.

Nous vivons une crise de l'insécurité aux antipodes et dans de nombreux endroits ailleurs. En l'absence des valeurs inscrites dans la convention, comme l'objectif de «conditions équitables et satisfaisantes de travail» figurant dans le préambule, le monde du travail peut continuer à se fragmenter et s'avérer insatisfaisant pour les classes laborieuses. Les principes du dialogue social (soutenus, bien entendu, par la liberté syndicale et le droit de négociation collective) peuvent, par le biais d'une consultation tripartite structurée et d'accords sectoriels, entamer un processus pour contrer et inverser cette tendance. Les efforts visant à supprimer les disparités de rémunération fondées sur le genre, la race et le handicap et à égaliser les droits et les conditions des travailleurs ayant différents types de contrats auront pour effet d'araser les inégalités. S'attaquer au chômage des jeunes et à l'insécurité par des efforts sérieux pour stimuler les compétences et créer des emplois décents, plutôt que par des programmes par lesquels on fait travailler les jeunes pour rien, serait bienvenu dans les deux hémisphères.

Les travailleurs du Royaume-Uni continueront à observer l'Australie avec intérêt, et pas qu'un peu d'espoir pour l'avenir.

Membre travailleuse, Canada – Les travailleurs canadiens accueillent avec satisfaction les informations actualisées du gouvernement australien à propos des mesures qu'il a prises récemment pour promouvoir le plein emploi, lutter contre le travail précaire, traiter la question de l'emploi des jeunes, des femmes et des autochtones après avoir consulté les partenaires sociaux sur la politique de l'emploi.

La convention exige des États Membres qu'ils formulent et appliquent une politique active de promotion du plein emploi, productif et librement choisi dans lequel chaque travailleur aura toutes possibilités de participer à la population active, indépendamment de son sexe.

Les États Membres doivent veiller à ce que la politique de l'emploi comporte des mesures assurant la participation des femmes à la vie active ainsi que l'égalité économique. Il n'est un secret pour personne qu'en général, les femmes qui travaillent aujourd'hui gagnent moins que les hommes, ont une sécurité d'emploi moindre et partent à la retraite avec une pension inférieure. Ce sont plus souvent elles qui s'occupent des autres à titre gratuit et qui sacrifient leur carrière pour pouvoir concilier travail et vie de famille. Elles sont aussi plus exposées au harcèlement sexuel, aux agressions et à la violence, et sont moins bien traitées en raison de leur genre.

Nous prenons note des mesures positives que le gouvernement a adoptées pour s'attaquer à l'inégalité économique des femmes. Je voudrais souligner en particulier celles qu'il a prises contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail, qui peuvent être une barrière insurmontable à une participation à la vie active. Il faudrait donc que les gouvernements envisagent des mesures dirigées contre la violence et le harcèlement fondés sur le sexe pour remplir les obligations découlant de la convention. Nous pouvons constater ici le rapport avec la convention n° 190 que l'Australie a ratifiée en 2023.

Les mesures adoptées par l'Australie, dont les réformes de la Sex Discrimination Act en 2022, impliquent que les employeurs doivent maintenant prendre des mesures raisonnables et proportionnées pour éliminer la discrimination sexuelle, le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe, les environnements hostiles et la victimisation au travail.

La loi Paid Family and Domestic Violence Leave Act, qui est entrée en vigueur en 2023, prévoit pour tous les travailleurs le droit à un congé rémunéré de dix jours en cas de violence familiale ou conjugale et des protections contre la discrimination; elle renforce les protections contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et fournit aux travailleurs une nouvelle voie de recours contre le harcèlement sexuel avec la Fair Work Commission.

Les travailleurs canadiens, dont le pays a aussi ratifié la convention n° 190 l'an dernier, saluent ces initiatives, car nous célébrons des mesures similaires durement acquises pour améliorer la politique de l'emploi et les protections des femmes sur le lieu de travail, dont le congé rémunéré pour violence familiale.

Actuellement, nous demandons avec insistance au gouvernement de remédier aux failles dans la protection contre le harcèlement et la violence des tiers, un problème croissant pour les femmes et les travailleurs non genrés au Canada. Les journalistes, les travailleuses et travailleurs de l'hôtellerie, de la restauration et du commerce de détail, les infirmières et infirmiers et autres personnels de santé, enseignants, personnels éducatifs, les agents des transports publics et bien d'autres subissent chaque jour la violence des tiers au travail.

Nous prions instamment les deux gouvernements d'entamer une consultation robuste, avec les partenaires sociaux, afin d'identifier et de combler les failles des législations et réglementations en vigueur.

Membre travailleur, Finlande – Je prends la parole au nom des syndicats nordiques. Dans la poursuite de ses objectifs, depuis plus d'un siècle, l'OIT prône, adopte et contrôle des normes internationales du travail par le biais d'un processus tripartite. Nous prenons note des exemples de bonnes pratiques donnés par l'Australie, consistant en une démarche et une consultation tripartites avec les partenaires sociaux, depuis 2022, dans l'élaboration et la mise en application des politiques de l'emploi.

Le principe du tripartisme est le principe fondateur de cette organisation. Pourtant, en l'absence d'un authentique tripartisme en droit comme dans la pratique, ce terme n'a pas beaucoup de sens. Le concept doit lui aussi avoir un contenu substantiel, effectif, et même pouvoir être suivi d'actions en justice. Le fait d'exclure les organisations de travailleurs, c'est-à-dire de rejeter nos points de vue et de ne pas prendre l'obligation de justice sociale en considération dans l'élaboration des politiques économiques et de l'emploi ne va pas seulement à l'encontre de la convention, il est contraire aux valeurs de l'OIT.

Comme il a été dit à diverses occasions sous l'égide du mécanisme de contrôle de l'OIT, les consultations tripartites devraient, une fois adoptées, couvrir non seulement les questions relatives à la législation du travail au sens strict du terme, mais plutôt englober les questions générales de politique publique sur les questions sociales, de travail et économiques.

Se voulant le reflet de ces principes, et de la dimension tripartite de l'organisation elle-même, la reconnaissance effective et la promotion du tripartisme est évidente dans toute l'action de l'organisation, y compris dans les conventions. Il ne fait aucun doute que cela s'applique également à la convention. En vertu de son article 3, les États Membres sont priés de consulter les représentants des employeurs et des travailleurs concernant les politiques de l'emploi.

Le principe du tripartisme est fondamental et il incombe aux États Membres de permettre et assurer sa concrétisation dans les faits. Le véritable tripartisme exige absolument une consultation préalable à l'adoption des politiques correspondantes. Dans l'état actuel des choses, on pourrait considérer qu'au vu de la situation, l'Australie s'oriente dans la bonne direction.

Nous prenons note des exemples de bonnes pratiques donnés par l'Australie dans les informations qu'elle a fournies à la commission et qui consistent en une démarche et une consultation tripartites avec les partenaires sociaux, depuis 2022, dans l'élaboration et la mise en application des politiques de l'emploi. C'est par exemple le cas du dialogue sur la politique de l'emploi qui a eu lieu pendant le Sommet sur l'emploi et les compétences de septembre 2022 et du Livre blanc sur l'emploi de septembre 2023 qui a suivi et qui a arrêté sa politique de l'emploi, dont nous estimons que les objectifs vont dans le sens de la convention, en particulier en ce qu'il tend au plein emploi durable et inclusif.

Nous louons le gouvernement pour avoir consulté les partenaires sociaux pour la formulation et la mise en application de ses politiques de l'emploi et nous invitons les autres gouvernements à suivre cet exemple de bonne pratique.

Les consultations devraient, partout où c'est possible, comme dans les matières visées par la convention, constituer un élément obligatoire de la prise de décision gouvernementale. Ce n'est que rationnel. Des consultations qui démarrent après que la décision soit déjà prise ne peuvent utilement comporter l'un ou l'autre examen des alternatives concevables qui, de par leur essence même, pourraient se définir comme étant de nature tripartite. Hélas, nous constatons encore actuellement, sur la scène mondiale et dans certains pays, des pratiques qu'on pourrait croire disparues depuis longtemps.

Ce n'est que lorsque le tripartisme n'est pas seulement autorisé, mais aussi promu et encouragé qu'il peut réellement s'épanouir et qu'il peut en être fait un usage optimal. Nous nous félicitons de la démarche inclusive et consultative adoptée par le gouvernement australien à cet égard. Permettre, faciliter et encourager un tripartisme authentique donnera des résultats positifs.

Nous invitons le gouvernement à continuer de consulter sérieusement les partenaires sociaux et d'obtenir leur participation à l'élaboration et la mise en œuvre des politiques de l'emploi.

Membre gouvernementale, Nouvelle-Zélande – Le gouvernement néo-zélandais note l'importante obligation figurant dans la convention qui impose à tout État Membre de formuler et appliquer, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi. La Nouvelle-Zélande a ratifié cette convention en 1964. Elle estime que le gouvernement australien s'est montré sensible aux questions qui ont été soulevées précédemment à propos du travail précaire, du sous-emploi et du chômage. La Nouvelle-Zélande partage les objectifs que l'Australie poursuit à travers la mise en œuvre de Workforce Australia en 2022, avec notamment des dispositifs pour aider les personnes éloignées du marché du travail, ainsi que des modifications de législations dont la loi Secure

Jobs, Better Pay de 2022 et la nouvelle loi Closing Loopholes Act de 2024. Nous notons aussi un financement accru dans le budget 2024-25 pour les initiatives Real Jobs, Real Wages et WorkFoundations pour remédier à ces questions. Par ailleurs, la Nouvelle-Zélande approuve le gouvernement australien lorsqu'il veut renforcer et revoir l'ordre des priorités des programmes pour mieux lutter contre le chômage des jeunes. Nous notons sa nouvelle stratégie pour l'égalité de genre intitulée Working for Women et une série de réformes apparentées sur les relations au travail afin d'obtenir l'égalité et la sécurité pour les femmes, notamment par la ratification de la convention n° 190. Nous sommes conscients de sa volonté de réduire les disparités entre les membres des premières nations et le reste de la population dans des domaines fondamentaux de l'existence, et des initiatives majeures qu'elle a prises à cet effet. Enfin, nous notons l'éventail des consultations que le gouvernement a eues avec les partenaires sociaux dans la mise en œuvre de ses initiatives en matière d'emploi. Nous avons constaté et apprécié la relation de travail positive que l'Australie a entretenue avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs à l'OIT, dans l'esprit du tripartisme.

Président – En l'absence d'autres demandes de l'assistance, j'invite maintenant la représentante du gouvernement australien à présenter ses remarques finales.

Représentante gouvernementale – Le gouvernement australien a écouté attentivement les interventions prononcées aujourd'hui et il se félicite de ces commentaires constructifs.

J'ai mis en lumière dans mes propos liminaires l'éventail de mesures que le gouvernement a déjà prises pour traiter certaines des situations dont il a été question précédemment. Il s'agit, en résumé, de la réforme des services de l'emploi, du soutien aux chômeurs de longue durée et aux jeunes, de réformes en profondeur du système de relations au travail afin de renforcer les protections des travailleurs et d'offrir des emplois sûrs et de meilleures rémunérations, et de la mise en œuvre des réformes de comblement de l'écart pour favoriser l'habilitation économique des peuples des premières nations.

J'ai également mentionné le Livre blanc sur l'emploi de 2022, que le gouvernement considère comme une feuille de route pour faire en sorte que les Australiens soient les bénéficiaires des mutations en cours dans l'économie et dans notre société au cours des prochaines décennies. Le livre blanc s'inspire du Sommet sur l'emploi et les compétences de 2022 qui réunissait des représentants des travailleurs et des employeurs, de la société civile et des pouvoirs publics pour discuter des enjeux économiques communs. Il cristallise l'ambition d'un marché du travail dynamique et inclusif qui offre aux Australiens la possibilité d'emplois sûrs et bien rémunérés dans un pays où les travailleurs, les employeurs et les communautés peuvent s'épanouir et s'adapter.

J'ai aussi donné de nombreux exemples de l'attachement du gouvernement au dialogue social et au tripartisme. Nous avons été particulièrement contents d'entendre aujourd'hui nos partenaires sociaux tripartites, l'ACTU et l'ACCI. Une collaboration constructive avec eux nous a aidés à améliorer les réformes que je vous ai décrites et à les rendre plus pérennes. Leurs interventions confirment que l'expérience concrète montre, aux yeux des travailleurs et des employeurs, que le gouvernement est totalement acquis au maintien des principes et des objectifs qui sont à la base de la convention.

S'agissant d'un des points en particulier qu'a soulevés le porte-parole des employeurs, je voudrais préciser la réforme législative qui a porté sur la définition du terme «emploi occasionnel». La définition de l'expression «emploi occasionnel» en tant que telle reste inchangée, il s'agit de l'absence d'un engagement ferme et préalable pour un travail continu et d'une durée indéfinie. Ce qui a changé, c'est l'interprétation de la réalité pratique de la relation,

pas uniquement du contrat. Certains travailleurs sont confinés dans l'emploi occasionnel, sans avoir droit à des congés ou des prestations, alors que les conditions dans lesquelles ils travaillent sont semblables à celles des salariés permanents. C'est pourquoi si, au bout de six mois, ou de douze mois pour le salarié d'une petite entreprise, le travailleur pense que ses conditions ne correspondent pas à la définition d'un emploi occasionnel, il peut demander, s'il le souhaite, que son emploi devienne permanent. L'employeur peut néanmoins refuser la demande de conversion de son salarié pour des motifs justes et raisonnables, par exemple si celle-ci nécessite un changement substantiel de l'organisation du travail.

Les amendements offrent le choix aux 32 pour cent de travailleurs occasionnels d'Australie qui ont des modalités de travail régulières, la plupart dans des secteurs à majorité de femmes, comme les soins de santé et l'aide sociale, les services de logement, la restauration et le commerce de détail. Mais je le répète, avec ces aménagements, personne ne sera forcé de passer d'un emploi occasionnel à un emploi permanent.

Nous espérons que les informations communiquées par le gouvernement avant la séance d'aujourd'hui et dans nos propos liminaires lèvent toutes les préoccupations exprimées par la commission lors du cycle de soumission des rapports de 2021 à propos de l'article 22, compte tenu des réformes et politiques de grande ampleur qui ont été mises en chantier depuis lors. Nous nous tenons à la disposition de la commission pour tout complément d'information qu'elle jugerait nécessaire.

Membres travailleurs – Nous remercions le gouvernement et tous ceux qui ont pris la parole. Dans cette époque de crises multiples, dont cette crise économique et climatique mondiale déclenchée en grande part par l'adoption de politiques économiques dont les résultats vont à l'encontre des objectifs de la convention, avec notamment un creusement des inégalités et le durcissement des tensions sociales qui l'accompagne, les efforts consentis par le gouvernement australien pour respecter la convention en droit et dans la pratique ont été remarqués.

Le travail se précarise de plus en plus. De nouvelles formes de travail ont fait leur apparition, par lesquelles des millions de travailleurs ne jouissent plus de la protection de la législation du travail, avec tous les dangers et toutes les vulnérabilités que cela suppose.

Sur ce point, nous partageons l'avis de la commission d'experts lorsque, dans son étude d'ensemble de 2020 sur la promotion de l'emploi, elle écrivait que "le principe d'égalité réelle exige notamment que tous les travailleurs, à terme ou après une période de temps donnée, bénéficient de relations de travail plus permanentes et plus stables".

Nous notons que le gouvernement a pris une série de mesures dirigées contre le travail précaire. D'autres ont été adoptées pour améliorer le taux d'activité des femmes. Le gouvernement procède aussi à des mesures pour l'emploi des jeunes ciblées sur les premières nations.

Conformément à la convention, le gouvernement australien devrait continuer à développer et mettre en application ces mesures, en concertation avec les partenaires sociaux. Cela est essentiel pour garantir la poursuite d'une approche inclusive de la prise de décision sur les politiques économiques et de l'emploi et pour partager ensemble ses résultats positifs.

Membres employeurs – Les membres employeurs tiennent à remercier les différents intervenants qui se sont exprimés, et en particulier le gouvernement australien pour ses interventions et les informations qu'il a fournies. Nous rappelons combien il est important que les États se conforment à la convention ainsi que notre conviction que le respect de la convention est essentiel pour offrir des opportunités réelles aux travailleurs comme aux

entreprises, et aussi pour garantir l'efficacité au sens large des dix conventions fondamentales de l'OIT.

Les membres employeurs recommandent au gouvernement australien de faire les trois choses suivantes: i) continuer à fournir des informations sur les politiques et les mesures techniques visant à rehausser la qualité de l'emploi et augmenter la quantité de travail pour les femmes à l'échelon national; ii) continuer à fournir des détails quant à la nature des efforts qu'il déploie pour soutenir les membres des premières nations dans le monde du travail en Australie; et iii) dans la mesure où la commission estime néanmoins que les partenaires sociaux n'ont pas été suffisamment consultés, le gouvernement devrait veiller davantage à ce que cette consultation en particulier ait lieu.

Nous comptons sur le gouvernement pour fournir les informations demandées et adopter les mesures en temps voulu.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations orales et écrites fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

Tenant compte de la discussion, la commission a prié le gouvernement de continuer, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, à élaborer et mettre en application des politiques de l'emploi conformes à la convention, visant notamment à augmenter, en qualité comme en quantité, les emplois pour les femmes.

La commission a prié le gouvernement de soumettre, à la commission d'experts et dans le cycle normal de soumission des rapports, un rapport contenant des informations sur ses efforts en cours pour soutenir les personnes des premières nations dans le monde du travail.

Représentante gouvernementale – L'Australie voudrait remercier la commission pour avoir conclu à sa conformité avec la convention n° 122. L'Australie reconnaît et respecte le rôle important de la commission d'experts et de cette commission au sein du système de contrôle de l'OIT. Veiller à l'application effective des normes internationales du travail est essentiel pour atteindre notre objectif commun du travail décent pour tous.

J'espère que les informations que nous avons communiquées verbalement et par écrit sur les nouvelles réformes de grande ampleur mises en œuvre depuis le cycle de soumission des rapports de 2021 auront eu pour effet de rassurer quant à l'attachement de l'Australie pour la convention et son respect de celle-ci.

Nous allons, bien entendu, continuer à collaborer avec les partenaires sociaux pour donner suite aux conclusions de la commission, en particulier celles se rapportant aux femmes et aux premières nations.

Cambodge (ratification: 1999)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Obstacles à l'enregistrement des syndicats

- La loi sur les syndicats a été modifiée en 2020 après une série de processus consultatifs tripartites complets avec les syndicats et les associations d'employeurs, grâce à l'appui technique du BIT. Cet amendement visait notamment la simplification des procédures d'enregistrement des syndicats ou des associations d'employeurs.
- Avant l'adoption de la loi sur les syndicats en 2016, seules 3 626 organisations professionnelles étaient enregistrées auprès du ministère. En 2017, soit un an après l'adoption de la loi sur les syndicats, ce nombre était passé à 4 307, soit une augmentation de 18,78 pour cent. Ensuite, après l'amendement de la loi sur les syndicats de 2020, 5 484 organisations professionnelles étaient enregistrées, soit une augmentation de 27,33 pour cent. En mars 2024, leur nombre a atteint 6 317, ce qui correspond à une augmentation de 74,21 pour cent par rapport au nombre d'organisations professionnelles avant 2016. En ce qui concerne la liberté syndicale au Cambodge, les statistiques parlent d'elles-mêmes et les inquiétudes d'un ou deux syndicats qui s'opposent au changement ne sont pas justifiées.
- Une fois de plus, le Cambodge souhaiterait réitérer sa demande de collaboration et de soutien techniques de la part du BIT, afin d'organiser la formation des confédérations et des fédérations syndicales concernant le processus d'enregistrement de sorte qu'elles puissent, à leur tour, dispenser la formation à leurs membres. Dans l'intervalle, le ministère du Travail et de la Formation professionnelle a mis sur pied trois équipes de travail de 7 h à 22 h 30, a mobilisé des fonctionnaires pendant le week-end et a mis en place une ligne d'assistance téléphonique 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 ainsi que des canaux Telegram pour que les travailleurs et les employeurs puissent s'adresser à lui en cas de doute ou d'inquiétude sur des conflits du travail et sur l'enregistrement de syndicats.

Qualification erronée des conflits collectifs du travail et Conseil d'arbitrage

- Les conflits individuels et les conflits collectifs du travail sont très clairement définis dans la loi sur le travail. Leur définition n'est pas subjective.
- En cas de conflit du travail, il convient de se concentrer sur la manière de le régler pacifiquement et rapidement, de manière transparente et avantageuse pour tous, pour rétablir la paix sociale au niveau de l'entreprise, plutôt que de déterminer qui doit le régler.
- Le ministère du Travail et de la Formation professionnelle a renforcé son mécanisme de résolution de conflit, ce qui a abouti à une augmentation du nombre de conflits réglés par le ministère.

- Ci-après les statistiques relatives aux conflits du travail réglés par le ministère:

1 Règlement de conflits du travail								
Conflits individuels du travail		2018	2019	2020	2021	2022	2023	Jusqu'en avril 2024
Nombre de cas	Cas	417	571	552	695	681	818	378
Conciliation	Cas	197	287	329	453	389	670	309
Sans conciliation	Cas	163	254	182	182	227	120	42
Rejet	Cas	57	30	41	60	65	28	27
Conflits collectifs du travail		2018	2019	2020	2021	2022	2023	Jusqu'en avril 2024
Nombre de cas	Cas	163	257	247	154	225	187	82
Conciliation	Cas	99	128	156	100	153	159	73
Sans conciliation	Cas	61	123	86	48	68	28	8
Rejet	Cas	3	6	5	6	4	–	1
2 Conseil d'arbitrage								
		2018	2019	2020	2021	2022	2023	Jusqu'en avril 2024
Nombre de cas renvoyés au Conseil d'arbitrage	Cas	53	121	66	43	53	22	5
Prononciation de la sentence arbitrale	Cas	41	83	53	35	41	16	2
Règlement par le biais d'accords	Cas	12	38	13	8	12	6	1

- Il est essentiel de souligner que la diminution du nombre de conflits renvoyés au Conseil d'arbitrage n'entraîne pas de remise en question du rôle de cet organe quasi judiciaire. Au contraire, la loi sur le travail a été modifiée en 2021 en vue d'élargir ses compétences aux conflits individuels. Le Conseil d'arbitrage sera en mesure de traiter les conflits individuels d'ici la fin 2024 ou le début 2025. Dès lors, il n'y aura plus d'inquiétude quant à la qualification erronée des conflits collectifs du travail.
- Le ministère du Travail et de la Formation professionnelle a assisté à plusieurs réunions avec la Fondation du Conseil d'arbitrage et d'autres parties prenantes concernant la mise à disposition de nouveaux bureaux, le renforcement des capacités des arbitres et la contribution au fonctionnement de l'institution.

- En mars 2024, le ministère du Travail et de la Formation professionnelle a tenu une réunion avec le Conseil d'arbitrage et la Fondation du Conseil d'arbitrage afin de discuter de leur pérennité. Ils sont convenus que le Conseil d'arbitrage et la Fondation du Conseil d'arbitrage deviendraient tous deux des institutions publiques. Le gouvernement royal s'est félicité de cette avancée.

Violences policières, arrestations et emprisonnements de représentants syndicaux

- Si des représentants syndicaux subissent une éventuelle violence, ceux-ci sont encouragés à porter plainte auprès des autorités compétentes et du ministère du Travail et de la Formation professionnelle. Toutefois, les syndicalistes sont également des citoyens et sont donc aussi responsables de leurs actes devant la loi. En tout état de cause, l'appartenance à un syndicat ne peut être interprétée comme un bouclier permettant d'enfreindre la loi.
- En 2020, le ministère, en collaboration avec le Haut-Commissariat des droits de l'homme et l'Académie royale de police du Cambodge, et avec le soutien de l'OIT, a organisé une formation des formateurs sur le droit de grève et de manifestation pacifique à l'intention de 120 officiers de police de différentes unités de la police nationale. À la suite de cette formation, les formateurs ont formé à leur tour 550 officiers de police de leurs unités respectives. En outre, une série d'exercices a été organisée avec 161 participants.
- Le ministère du Travail et de la Formation professionnelle réitère sa demande d'assistance technique du BIT afin d'élaborer des lignes directrices à l'intention des officiers de police sur la manière de gérer les grèves et les manifestations pacifiques.

Poursuite de dirigeants syndicaux pour avoir participé à des grèves pacifiques

- Au Cambodge, aucun syndicaliste n'a jamais été arrêté ou poursuivi pour avoir participé ou organisé une grève pacifique. En revanche, mener des grèves violentes en détruisant des biens publics ou privés, bloquer les portes des usines pour empêcher d'autres travailleurs d'entrer sur leur lieu de travail, bloquer les routes publiques et violer les mesures sanitaires pendant la pandémie de COVID-19 ne constituent pas une grève pacifique. Il s'agit d'une infraction pénale au regard du droit pénal parce qu'elle viole les droits d'autrui, en particulier le droit à la vie. À cet égard, la convention n'accorde aucun privilège spécial d'impunité aux syndicalistes pour de telles actions. L'action en justice est conforme à la décision du Comité de la liberté syndicale de l'OIT, qui prévoit que «[d]es sanctions pénales ne devraient être imposées que si, dans le cadre d'une grève, des actes de violence contre les personnes et les biens ou d'autres graves violations du droit pénal ordinaire sont commis, et cela sur la base des lois et règlements qui sanctionnent de tels actes.»

Progrès dans la mise en œuvre des recommandations de la mission de contacts directs de 2022

- Le présent rapport présente les progrès dans la mise en œuvre des recommandations portant sur les poursuites pénales engagées contre des syndicalistes ayant participé aux manifestations de 2014, sur l'enregistrement des syndicats, sur le Conseil d'arbitrage, sur la pénalisation et la politisation de l'activité syndicale, telles que formulées dans le rapport de la mission de contacts directs de 2022.
- S'agissant de la recommandation relative à la convention collective, les procédures permettant aux syndicats d'obtenir le statut d'organisation la plus représentative pour pouvoir signer la convention collective ont été simplifiées par la modification de l'article 55 de la loi sur les syndicats. À la suite de l'amendement de cet article, le nombre de syndicats

au statut le plus représentatif a augmenté au fil du temps, passant de 525 en 2019 à 624 en mars 2024.

Meurtre de syndicalistes

- Nous comprenons les inquiétudes de toutes les parties prenantes sur le besoin de conclure les enquêtes en cours et de traduire en justice les auteurs et les instigateurs de ces crimes. Toutefois, nous prions instamment toutes les parties prenantes de comprendre que ce dossier présente de grandes difficultés pratiques, en particulier du fait que la famille de la victime et les témoins ne collaborent pas au réexamen de l'affaire.
- Néanmoins, la Commission nationale chargée d'examiner la mise en œuvre des conventions internationales du travail ratifiée par le Cambodge (NCRILC), qui est un mécanisme tripartite chargé de répondre à toutes les préoccupations et demandes liées à la mise en œuvre des conventions internationales du travail ratifiées par le Cambodge, notamment les cas n° 2318 et n° 3424, a récemment fait l'objet d'une modification en vertu d'une décision du 2 janvier 2024 adoptée par le nouveau gouvernement. La première réunion de cette commission est prévue pour le 28 mai 2024.

Procédures pénales à l'encontre de syndicats pour des incidents survenus lors des manifestations de janvier 2024

- S'agissant des violences qui se sont produites début 2024 dans la rue Veng Sreng, nous tenons à souligner à nouveau qu'il ne s'agissait pas d'une action de grève, mais d'une émeute.
- Les charges retenues contre les six dirigeants syndicaux impliqués dans cette émeute ont été abandonnées par la Cour d'appel. Par conséquent, cette affaire a été classée.
- En ce qui concerne les autres dossiers, le 27 avril 2022, la Confédération cambodgienne du travail a envoyé une lettre au ministère du Travail et de la Formation professionnelle afin de lui communiquer les informations relatives à huit procédures judiciaires en cours. Toutefois, d'après le rapport du ministère de la Justice, aucune d'entre elles n'était liée à l'exercice d'activités syndicales légitimes.
- Depuis le début 2024, le ministère du Travail et de la Formation professionnelle a tenu quatre réunions avec la Confédération cambodgienne du travail afin de réexaminer toutes les procédures judiciaires et extrajudiciaires en cours, à la demande de la Confédération. Pour accélérer le processus, il a été décidé que la réunion se tiendrait une fois par semaine, de manière consécutive.

Droits à la liberté syndicale des fonctionnaires et des travailleurs domestiques

- Au Cambodge, l'exercice de la liberté syndicale est régi par la loi sur les syndicats mais aussi par la loi sur les associations et les organisations non gouvernementales. Dès lors, les travailleurs domestiques et les enseignants des écoles privées peuvent exercer leur liberté syndicale conformément à la loi sur les syndicats, alors que les enseignants des écoles publiques sont libres de constituer des associations conformément à la loi sur les associations et les organisations non gouvernementales. La différence de cadre juridique régissant la liberté syndicale s'explique par le système administratif et la séparation des pouvoirs des institutions publiques chargées de l'enregistrement des organisations professionnelles.

Audits financiers et maintien de l'enregistrement

- Sur ce point, nous souhaiterions préciser que l'article 17 de la loi sur les syndicats a déjà été amendé afin de supprimer l'obligation pour les syndicats de soumettre leurs rapports financiers au ministère du Travail et de la Formation professionnelle. Le rapport est uniquement destiné à leurs membres et donateurs. Les donateurs ou les membres des syndicats peuvent demander un audit de ce rapport financier. Cette exigence ne revêt pas un caractère inhabituel, car les syndicats sont normalement tenus par leurs donateurs de présenter un rapport financier audité. Elle n'est pas non plus en contradiction avec la décision du Comité de la liberté syndicale.

Droit d'élire librement des représentants

- En ce qui concerne l'obligation de savoir lire et écrire le khmer pour les travailleurs étrangers souhaitant devenir dirigeants syndicaux, nous souhaiterions informer la commission que les modifications apportées aux articles 20 et 21 de la loi sur les syndicats ont été le résultat de consultations et d'accords tripartites visant à tenir compte des préoccupations des syndicats. Cette obligation est conforme à la décision du Comité de la liberté syndicale qui prévoit que «[l']obligation d'alphabétisation pour les travailleurs étrangers qui souhaitent devenir dirigeants syndicaux et responsables administratifs n'est pas contraire à la convention no 87. Il y a inégalité uniquement si la réglementation exige qu'au moins 60 pour cent des syndicalistes sachent lire et écrire avant de pouvoir former un syndicat.»

Dissolution de syndicats

- Concernant la dissolution de syndicats, à l'inverse d'autres pays, le ministère du Travail et de la Formation professionnelle ne dispose pas du pouvoir de dissoudre un syndicat.
- D'autre part, en vertu de la modification de la loi sur les syndicats, les syndicats locaux ne peuvent être dissous que lorsque l'employeur s'est acquitté de ses obligations à l'égard des travailleurs. Manifestement, cette modification vise à protéger les intérêts des travailleurs et des syndicats en cas de fermeture d'une entreprise. Les syndicats ont également salué cet amendement. De plus, dès lors que l'entreprise est fermée, il ne reste plus de travailleurs que le syndicat puisse représenter. Il n'est donc pas possible de maintenir ce syndicat lorsque l'entreprise est définitivement fermée.

Pour résumer, le Cambodge s'engage fermement à favoriser un environnement propice au maintien et à la sauvegarde de la liberté syndicale. Dans le but de promouvoir des relations industrielles harmonieuses, des réunions trimestrielles entre toutes les fédérations et confédérations syndicales et le ministère du Travail et de la Formation professionnelle ont été programmées. Deux réunions se sont déjà tenues depuis la fin de 2023.

Compte tenu des progrès et de l'engagement dont il a fait preuve, le Cambodge demande respectueusement à la commission d'envisager de retirer le cas individuel du Cambodge concernant la convention n° 87 de la liste des 24 cas individuels.

Discussion par la commission

Président – J'invite le représentant du gouvernement du Cambodge, le Secrétaire d'État à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – Avant toute chose, je tiens à féliciter chaleureusement M. le Président pour sa nomination. Je souhaiterais formuler les observations suivantes pour répondre aux préoccupations de la commission concernant l'application de la convention et

pour fournir des informations actualisées sur les progrès que nous avons réalisés dans la mise en œuvre des recommandations de la mission de contacts directs de 2022.

En ce qui concerne le cas n° 2318, en instance depuis longtemps, les autorités ont mené l'enquête et arrêté les suspects immédiatement après les incidents, et tous les cas ont également fait l'objet d'une procédure judiciaire en bonne et due forme.

Le Cambodge est un pays où l'impunité n'a pas sa place et où toute tentative visant à la promouvoir sera vivement découragée. C'est pourquoi le gouvernement a accueilli sans enthousiasme trois missions de contacts directs de l'OIT en 2008, 2017 et 2022, respectivement, pour enquêter sur le cas n° 2318. Au cours de ces missions, les délégués ont bénéficié d'un soutien total dans la rencontre des différentes parties prenantes, notamment les mandants tripartites de l'OIT, les familles des victimes et les organisations de la société civile.

D'autre part, en réponse aux recommandations de la deuxième mission de contacts directs en 2017, le gouvernement a décidé de mettre en place la Commission nationale chargée d'examiner la mise en œuvre des conventions internationales du travail ratifiées par le Cambodge (NCRILC) en 2018, qui est un mécanisme national tripartite remplaçant le Comité interministériel pour l'enquête spéciale sur le cas n° 2318.

Après avoir revu sa composition en février 2024, la NCRILC s'est réunie le 28 mai 2024, le mois dernier, et est parvenue aux résultats suivants.

Concernant le cas du meurtre de M. Chea Vichea, la police nationale a réaffirmé son engagement à renforcer sa coopération avec les parties concernées, y compris la famille de la victime, afin d'achever sans tarder la nouvelle enquête et de clore cette affaire, bien qu'elle se heurte à de nombreux obstacles.

Concernant le cas de M. Hy Vuthy, la police nationale demandera l'aide de l'Organisation internationale de police criminelle (INTERPOL) pour rechercher l'auteur du crime, qui est toujours en liberté, afin de le traduire en justice.

Concernant le cas de M. Ros Sovannareth, étant donné que l'auteur, M. Thach Saveth, a été condamné et purge actuellement sa peine en prison, ma délégation souhaite réitérer sa demande à la commission de le retirer du cas n° 2318.

Au sujet de l'incident survenu début 2014, nous restons convaincus que cette protestation ne pouvait être appelée «grève» au sens de l'OIT. Elle a en fait été qualifiée d'émeute. D'autre part, selon notre rapport précédent à la commission d'experts, les poursuites à l'encontre de six dirigeants syndicaux ayant participé à la manifestation ont été abandonnées par la Cour d'appel. Par conséquent, ce cas est complètement classé. En ce qui concerne les autres cas, la Confédération cambodgienne du travail (CLC) a fourni des informations sur huit procédures judiciaires en cours dans une lettre datée du 27 avril 2022, envoyée au ministère du Travail et de la Formation professionnelle. Toutefois, après examen approfondi par le ministère de la Justice, il a été confirmé qu'aucun de ces cas n'était lié à des activités syndicales. Néanmoins, depuis le début 2024, le ministère du Travail et de la Formation professionnelle, que je représente, a participé à quatre réunions productives avec le président de la CLC afin de réévaluer toutes les procédures judiciaires et extrajudiciaires en cours, à la demande de la confédération. Pour accélérer le processus, il a été convenu que nos réunions se tiendraient une fois par semaine.

S'agissant du droit de grève, nous souhaiterions souligner que le gouvernement s'engage à protéger les droits des syndicats qui participent à une action collective légale, conformément à la législation. En outre, la différence entre une action collective légale et une action criminelle est clairement définie, et cette appréciation est à la discrétion du tribunal. À l'exception de ceux qui ont commis un acte criminel, au Cambodge, aucun syndicaliste n'a jamais été arrêté ou poursuivi pour avoir agi dans le respect de la loi. À cet égard, nous souhaiterions rappeler que la convention n'accorde aucun privilège spécial d'impunité aux syndicalistes qui commettent des actions illégales et j'insiste sur leur caractère illégal. La décision du Comité de la liberté syndicale de l'OIT, qui stipule que «[d]es sanctions pénales ne devraient être imposées que si, dans le cadre d'une grève, des actes de violence contre les personnes et les biens ou d'autres graves violations du droit pénal ordinaire sont commis, et cela sur la base des lois et règlements qui sanctionnent de tels actes», le confirme.

Concernant les questions législatives, ma délégation souhaiterait rappeler que plusieurs législations nationales sont en place pour garantir que chacun, y compris les enseignants du secteur public, les fonctionnaires et les travailleurs domestiques, puisse bénéficier de la liberté syndicale. Ces législations sont la Constitution, la loi sur le travail, la loi sur les syndicats, la loi portant statut commun de la fonction publique, la loi sur l'éducation et la loi sur les associations et les organisations non gouvernementales (LANGO). À moins qu'une disposition expresse de la convention ne prévienne le contraire, nous ne sommes pas convaincus que la liberté syndicale doive être exercée dans le cadre d'une seule et même loi. Nous considérons la loi comme un moyen et non comme un objectif. C'est pourquoi le Cambodge offre divers moyens aux travailleurs, aux enseignants du secteur public et aux fonctionnaires, pour mettre en œuvre leur liberté syndicale. On estime qu'en décembre 2023, il y avait 2 747 associations et 3 532 organisations non gouvernementales (ONG), soit un total de 6 279 associations et ONG locales en activité au Cambodge. Bien que les enseignants du secteur public et les travailleurs domestiques ne puissent pas former de syndicats au sens de la loi sur les syndicats, ils sont libres de constituer d'autres associations au titre d'autres législations. L'Association indépendante des enseignants cambodgiens (CITA) en est la preuve.

Concernant l'enregistrement des syndicats, la modification de la loi sur les syndicats en 2022, qui a fait suite à une série de processus consultatifs tripartites complets avec les syndicats et les associations d'employeurs, avec le soutien technique du BIT, visait à prendre en compte de nombreuses préoccupations des syndicats, notamment la simplification des procédures d'enregistrement des organisations professionnelles en permettant aux syndicats de s'enregistrer au niveau départemental, la formation professionnelle, le raccourcissement de la période d'enregistrement de 60 à 30 jours, la suppression de l'exigence de soumettre un rapport financier audité et une procédure de dissolution des syndicats appropriée. Aucune demande d'enregistrement n'a jamais été refusée si les critères administratifs étaient respectés. Notre loi sur le travail et celle sur les syndicats permettent aux travailleurs de constituer autant de syndicats qu'ils le souhaitent dans une entreprise. Actuellement, une entreprise compte en moyenne quatre à cinq syndicats. C'est bien sûr inédit.

De toute évidence, le nombre d'enregistrements d'organisations professionnelles continue d'augmenter, même après l'adoption de la loi sur les syndicats en 2016 et de ses modifications en 2020. En mars 2024, leur nombre atteignait 6 317, ce qui correspond à une augmentation de 74,21 pour cent par rapport au nombre d'organisations professionnelles enregistrées avant l'adoption de la loi en 2016. L'importante augmentation du nombre d'organisations professionnelles qui a suivi l'adoption et la modification de la loi sur les syndicats témoigne incontestablement qu'il est possible pour les travailleurs et les employeurs de constituer librement leurs organisations professionnelles. La procédure d'enregistrement

ne pose donc pas problème. Dès lors, la préoccupation de quelques syndicats qui refusent de se conformer à la loi est injustifiée.

Concernant le Conseil d'arbitrage, sur recommandation de la mission de contacts directs, nous souhaiterions informer la commission que le gouvernement s'est engagé à renforcer les mécanismes de règlement de conflits du travail en modifiant la loi sur le travail de décembre 2021 en vue d'élargir les compétences du Conseil d'arbitrage afin qu'il puisse également examiner les conflits individuels en plus des conflits collectifs du travail. À la suite de cette modification, une série d'ateliers consultatifs tripartites ont été organisés afin d'examiner le fonctionnement actuel du Conseil d'arbitrage et sa capacité à traiter les différents conflits. En outre, le gouvernement s'est fermement engagé à soutenir l'institutionnalisation du Conseil d'arbitrage en tant qu'organe judiciaire bénéficiant de confiance, transparent et financièrement viable pour le règlement des conflits du travail au Cambodge.

D'autre part, nous souhaiterions indiquer qu'au titre de la loi sur le travail, telle que modifiée en dernier lieu, les inspecteurs du travail seront qualifiés d'officiers de police judiciaire afin de garantir l'application de la loi sur le travail, y compris la sentence arbitrale contraignante.

Bien qu'elle prenne toutes ces préoccupations au sérieux, ma délégation souhaite attirer votre attention sur le fait que ce qui s'est passé au cours des 20 dernières années ne reflète pas la situation actuelle de la liberté syndicale au Cambodge. Il est insensé de regarder le passé alors que nous vivons dans le présent. Alors, regardez le présent et vous verrez comme nous les preuves de nombreux progrès positifs au Cambodge, tant en termes de protection que de promotion des droits des syndicats. Le mouvement syndical est désormais parvenu à une certaine maturité et nous avons adopté des approches de dialogue dans notre communication. À cet égard, de nombreux mécanismes bipartites et tripartites ont été mis en place. Par exemple, le Comité consultatif du Travail, le Comité consultatif du projet de l'OIT Better Factories Cambodia, le Conseil national du salaire minimum, etc.

Plus important encore, dans le cadre de cette septième législature de l'Assemblée nationale, le gouvernement s'engage à poursuivre et à renforcer plus encore le dialogue social. C'est pourquoi le ministère a fait de l'organisation de réunions trimestrielles avec l'ensemble des fédérations et confédérations syndicales une priorité de notre Plan de développement stratégique 2024-2028, qui permet de discuter des défis qu'elles rencontrent. Parallèlement, le Premier ministre continuera à organiser des réunions publiques avec les travailleurs, les superviseurs et les responsables administratifs du secteur de l'habillement, du textile, des chaussures, des articles de voyage et des sacs, qui constitue le secteur à plus forte intensité de main-d'œuvre, afin de renforcer les relations avec eux, de sorte que le gouvernement puisse répondre à leurs besoins en temps utile. À cet égard, nous aimerions signaler à la commission que, lors de la sixième législature de l'Assemblée nationale, notre ancien Premier ministre a tenu plusieurs réunions avec des travailleurs, près d'un million de travailleurs, et après la formation du nouveau gouvernement, le nouveau Premier ministre a poursuivi sur cette lancée, et est allé à la rencontre des travailleurs à dix reprises de septembre à décembre 2023, soit plus de 170 000 travailleurs. Au cours de ces réunions, le Premier ministre a formulé de nombreuses recommandations au ministère afin d'améliorer les conditions de vie des travailleurs et les conditions de travail, et de promouvoir des relations professionnelles pacifiques, notamment par le biais de la campagne gouvernementale «Une entreprise, une communauté pacifique».

En outre, pour répondre à la demande de clarification et de soutien concernant la réglementation du travail, le ministère a étendu ses heures d'ouverture de 7 heures à 22 h 30 en semaine et a mis sur pied des services de permanence le week-end et les jours fériés, afin de continuer à fournir des services à nos travailleurs même pendant le week-end et les jours fériés. Nous avons également mis en place une ligne d'assistance téléphonique 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, ainsi que des canaux Telegram dédiés, afin d'aider les travailleurs, les employeurs et les syndicalistes en cas de questions, de préoccupations ou de conflits du travail.

Pour conclure, je tiens à rassurer la commission sur le fait que le Cambodge reste déterminé à promouvoir, à protéger et à respecter toutes les obligations énoncées dans les instruments pertinents auxquels il est partie. À cet égard, la collaboration et le soutien de toutes les parties prenantes, y compris l'OIT, sont indispensables.

Membres employeurs – Merci au gouvernement pour ces remarques dont nous avons soigneusement pris note. Le Cambodge a ratifié cette convention, une des conventions fondamentales, en 1999. Son cas a été discuté par la commission à huit reprises dans le passé. Je ne vais pas passer en revue la liste des années, mais la plus récente était 2021. Il a fait l'objet de nombreuses observations de la commission d'experts, 16 en tout, et a donné lieu à trois missions de contacts directs, dont la plus récente en 2022.

Il s'agit d'un cas de double note de bas de page, qualifié comme tel par la commission d'experts parce qu'il suscite de plus vives préoccupations que les autres cas, mais il est parfois difficile de voir comment, dans les faits, les experts ont forgé leur jugement. Toutefois, dans le cas présent, la commission d'experts a tenu compte de la persistance des problèmes, de l'absence de progrès ou de l'absence de progrès ressentie comme telle dans plusieurs domaines, de nouvelles allégations de violations graves de libertés civiles fondamentales essentielles à l'exercice de la liberté syndicale, avec notamment des arrestations et détentions de syndicalistes et l'absence de rapport du gouvernement pour la Conférence de cette année.

Plusieurs de ces questions sont en rapport avec le droit de grève et nous rappelons que les employeurs sont en désaccord avec le point de vue de la commission d'experts à propos de cette convention pour ce qui est du droit de grève et nous tenons à souligner que ni la convention ni aucune autre convention de l'OIT ne renferme de règles relatives au droit de grève et que le groupe gouvernemental du Conseil d'administration a confirmé dans sa prise de position de mars 2015 que la portée et les conditions d'exercice de ce droit sont réglementées au niveau national.

Intéressons-nous maintenant à certaines questions principales, à savoir celles des meurtres de syndicalistes. Une fois de plus, la commission d'experts a rappelé sa recommandation de longue date pour que soient bouclées les enquêtes sur les meurtres de trois dirigeants syndicaux en 2004 et 2007, et elle a pris note des indications données par le gouvernement suivant lesquelles les instructions sont en cours mais sont compliquées par divers facteurs, dont le manque de coopération de personnes concernées et de témoins. Les employeurs s'associent à la commission d'experts pour prier instamment le gouvernement de conclure les instructions. Cela dit, les employeurs font également remarquer qu'il n'appartient pas à la commission de formuler des conclusions sur des procédures civiles ou pénales qui n'auraient pas un rapport direct et évident avec la liberté syndicale. Ainsi, les enquêtes devraient aussi soulever la question de savoir si ces décès sont directement liés à l'exercice du droit à la liberté syndicale.

S'agissant des incidents survenus pendant les manifestations de janvier 2014, les employeurs ont pris note de l'information donnée par le gouvernement suivant laquelle l'action en question était en réalité une émeute, que les chefs d'accusation retenus contre six

des dirigeants syndicaux ont été abandonnés par la cour d'appel, que huit autres cas ne concernaient en rien l'exercice d'activités syndicales légitimes, et que, depuis le début de 2024, le gouvernement a rencontré à quatre reprises la Fédération cambodgienne du travail pour réexaminer tous les cas en suspens et ceux qui n'ont pas donné lieu à des poursuites.

Cependant, beaucoup reste à faire. Les employeurs prient instamment le gouvernement de continuer à fournir des informations sur ces procédures et, en particulier, sur les verdicts qui seraient prononcés, et de mettre tout en œuvre pour s'assurer qu'aucune inculpation pénale ou condamnation ne vienne sanctionner l'exercice d'activités syndicales légitimes.

De manière plus générale, on note depuis longtemps une liste de plaintes pour des violences, de l'intimidation, des arrestations et des emprisonnements de syndicalistes pour le fait d'avoir mené des actions collectives pacifiques. Les employeurs condamnent de telles mesures. Or, pour que la commission s'en saisisse, encore faudrait-il que l'objet des plaintes constitue des violations de la convention et pas des situations relevant de la justice civile ou pénale. À ce propos, nous prenons note des commentaires du gouvernement qui a notamment déclaré qu'aucun syndicaliste n'a jamais été arrêté ou persécuté au Cambodge pour avoir participé à une grève pacifique ou l'avoir organisée, et que les grèves violentes, accompagnées de destructions de biens publics ou privés, de blocages d'accès à des usines visant à empêcher les travailleurs de se rendre sur leur lieu de travail, de blocages des voies publiques, de non-respect des mesures de santé pendant la pandémie de COVID-19, constituent en fait des délits pénaux relevant du droit national. Quoi qu'il en soit, l'absence ou le peu de progrès dans les enquêtes sur la situation des travailleurs arrêtés fait qu'il est difficile à la commission de dégager des conclusions qui aient un sens. C'est pourquoi nous prions instamment le gouvernement d'accélérer les enquêtes et de faire rapport à la prochaine session de la Conférence internationale du Travail.

Sur ce point toujours, la commission d'experts a attiré l'attention sur la nécessité de veiller à ce que l'intervention de la police soit proportionnelle à la gravité de la menace pour l'ordre public. Il faut que les autorités compétentes reçoivent des instructions et une formation adéquates pour éviter un recours excessif à la force pour endiguer des manifestations susceptibles de présenter une menace pour l'ordre public.

Nous notons qu'en réalité une certaine formation a été dispensée. Suivant les informations fournies par le gouvernement à la commission en 2020, le ministère a organisé, avec le soutien du BIT, une formation des formateurs pour 120 policiers de diverses unités de la police nationale et, à l'issue de cette formation, les formateurs ont formé 550 policiers dans leurs unités respectives.

Bien qu'il faille s'en féliciter, une telle initiative ne suffit pas si elle est isolée. Idéalement, cette formation devrait faire partie de la formation générale dispensée aux membres des organes chargés de l'application des lois. C'est pourquoi nous appelons le gouvernement à continuer de fournir des informations sur les efforts qu'il accomplit pour faire en sorte que les membres des organes chargés de l'application des lois reçoivent une formation adéquate et continue. Nous notons aussi que le gouvernement a sollicité l'assistance technique du Bureau pour élaborer des principes directeurs à l'intention des policiers sur la manière de traiter les grèves et les manifestations pacifiques, et nous voulons croire que le BIT répondra à cette demande.

Tournons-nous maintenant vers les questions de législation. S'agissant de l'article 2 de la convention, les employeurs se font l'écho des commentaires de la commission d'experts et de ses demandes pour que le gouvernement prenne, en concertation avec les partenaires sociaux, des mesures visant à garantir les droits constitutionnels des fonctionnaires, dont les

enseignants, qui ne sont pas couverts par la loi sur les syndicats. Les employeurs notent que le gouvernement indique que les enseignants du secteur public peuvent exercer leur droit à la liberté syndicale au travers de la LANGO, et ils le prient d'indiquer si et dans quelle mesure les droits inscrits dans la LANGO correspondent à ceux de la loi sur les syndicats.

S'agissant des travailleurs domestiques et des travailleurs de l'économie informelle, les employeurs prient le gouvernement de fournir des informations détaillées sur les mesures destinées à leur permettre d'exercer effectivement de leurs droits en matière de liberté syndicale. Un des problèmes en l'espèce semble être que la loi sur les syndicats propose des modèles de syndicats d'entreprise qui ne correspondent pas à la situation d'emploi des travailleurs domestiques. Les membres employeurs considèrent que, alors que les travailleurs domestiques et les travailleurs de l'économie informelle ont déjà du mal à s'organiser en raison de la nature de leur travail, il ne faudrait pas que le cadre légal constitue un obstacle supplémentaire.

À propos de l'enregistrement des syndicats, en 2021, la commission avait demandé au gouvernement de s'assurer que les travailleurs puissent enregistrer des syndicats. La mission de contacts directs avait recommandé de s'attaquer aussi aux obstacles pratiques à leur formation et leur fonctionnement. Nous constatons que les dernières informations en date communiquées par le gouvernement laissent apparaître une forte augmentation du nombre de syndicats qui est passé de plus de 3 600 en 2016 à 6 300 cette année, soit une progression de plus de 75 pour cent. Cela semble aller à l'encontre de l'opinion défendue par la commission d'experts qui fait état de difficultés à l'enregistrement des organisations syndicales; une telle augmentation suggérerait plutôt qu'il y a très peu de difficultés. Nous proposons donc que la commission d'experts tienne compte de cette information lors de son prochain examen. Entretemps, nous invitons aussi le gouvernement à fournir davantage d'informations pertinentes sur la question.

S'agissant de l'obligation faite aux dirigeants et autres cadres de syndicats de savoir lire et écrire, nous apprenons du gouvernement que cela est le fruit de consultations et accords tripartites devant répondre aux préoccupations des organisations syndicales. Nous nous en remettons aussi à l'avis du Comité de la liberté syndicale qui estime que le fait d'exiger de travailleurs étrangers qu'ils sachent lire et écrire pour devenir dirigeant syndical n'est pas contraire à la convention. Ainsi, une fois encore, nous laissons à la commission d'experts le soin d'examiner ces éléments et de les concilier mais, en ce qui nous concerne, nous tenons à dire que les critères d'alphabétisation ne devraient pas poser problème aux organisations d'employeurs dans la pratique.

Quant à la dissolution des organisations représentatives dans le respect de l'article 3, c'est aux associations de travailleurs et d'employeurs qu'il appartient d'arrêter les règles en la matière, cette question n'ayant pas à être régie par la loi. C'est pourquoi nous nous associons à la requête de la commission d'experts qui demande que le gouvernement prenne les mesures nécessaires pour modifier l'article 28 de la loi sur les syndicats et aussi de modifier l'article 29 pour faire en sorte que ce soient les statuts et règlements des employeurs et associations qui définissent les règles de procédure en matière de dissolution.

Enfin, s'agissant de l'indépendance du pouvoir judiciaire, nous invitons le gouvernement à fournir des informations sur la manière dont il agit pour prendre les mesures réclamées par la mission de contacts directs en 2022. Nous prenons note de la déclaration que vient de faire le gouvernement disant qu'il a pris une série de mesures à cet égard; nous saluons ces mesures et préconisons leur poursuite.

À titre de conclusion, nous rappelons que la mission de contacts directs de 2022 préconisait une simplification de la feuille de route et de son rapport de situation ainsi qu'une consultation totale avec les partenaires sociaux et avec l'assistance du BIT pour identifier les domaines prioritaires pour une action d'urgence sur la base de ces recommandations et, par conséquent, un réexamen régulier de l'adéquation des mesures prises devrait être réalisé avec toutes les parties concernées.

Cela devrait inclure les mesures prises afin d'associer les partenaires sociaux concernés et un ordre de priorités pour les domaines d'action en tenant compte de tous les critères de la mission de contacts directs, avec une définition claire des objectifs à atteindre, des instances responsables et des calendriers.

Membres travailleurs – Nous avons traité l'année dernière le cas du Cambodge sur la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, alors qu'il porte cette année sur la convention n° 87. Les violations de la convention n° 105 constatées l'année dernière ne sont pas étrangères aux manquements à la convention dont nous allons discuter. Lorsque les principes fondamentaux de la liberté syndicale ne sont pas respectés, c'est l'ensemble des droits et libertés des travailleurs qui se retrouvent menacés. L'examen de ce cas en sera la parfaite illustration.

La commission avait adressé l'année dernière une recommandation invitant le gouvernement à mettre en œuvre les recommandations formulées au sujet de l'application de la convention à la suite d'une mission de contacts directs organisée en mars-avril 2022. Cette mission de contacts directs avait été recommandée par la commission à l'issue du dernier examen de l'application de la convention par le gouvernement du Cambodge en 2021. L'application de cette convention au Cambodge a fait jusqu'à aujourd'hui l'objet d'un examen par la commission à pas moins de huit reprises depuis 2007. Nous nous joignons à la commission d'experts et regrettons profondément que le gouvernement n'ait pas transmis de rapport. Il est évident que la persistance et la gravité des violations de la convention dans le pays sont source d'une profonde préoccupation pour le groupe des travailleurs. L'environnement au Cambodge est très loin de permettre l'exercice des libertés civiles, et en particulier l'exercice de la liberté syndicale. Il règne au Cambodge un climat antisyndical répandu dans tout le pays et de nombreux obstacles juridiques et pratiques à l'exercice de la liberté syndicale perdurent depuis bien trop longtemps. Parmi les plus graves conséquences de ce climat délétère figurent les meurtres de syndicalistes perpétrés dans le pays. Le rapport fait mention des meurtres des dirigeants syndicaux Chea Vichea et Ros Sovannareth en 2004 et Hy Vuthy en 2007. Nous devons regretter qu'aucune enquête complète et indépendante n'ait été menée à ce jour sur ces faits. Quant à la commission nationale d'examen de l'application des conventions internationales du travail, il convient de noter qu'elle ne se réunit qu'une fois par an et ne semble pas encore avoir permis d'engranger des avancées décisives.

Les travailleurs qui mènent des actions collectives au Cambodge sont bien souvent exposés aux violences, aux intimidations, aux arrestations ainsi qu'aux détentions. Le rapport de la commission d'experts fait mention des événements survenus en 2014 à la suite de manifestations pacifiques pour réclamer une hausse des salaires. Les syndicalistes ayant participé à ces événements ont fait l'objet de poursuites pénales. Cette pratique de poursuites pénales a toujours cours actuellement au Cambodge. Alors que de nombreuses recommandations adressées au gouvernement l'invitent à fournir des informations sur les procédures en cours et à lister les syndicalistes faisant l'objet de telles procédures en consultation avec le syndicat concerné, le gouvernement n'a transmis aucune information à cet égard à la commission d'experts. Il existe toujours une discordance entre le listing des procédures judiciaires tenu par les organisations syndicales et celui tenu par le ministère du

Travail. Le gouvernement annonce dans ses observations écrites que des réunions hebdomadaires se tiennent depuis le début de l'année 2024 pour réexaminer l'ensemble des procédures judiciaires en cours. Il sera important que le gouvernement transmette des informations à ce sujet à la commission d'experts pour examen. Le rapport fait mention des arrestations de travailleurs survenues dans le cadre d'un conflit social survenu dans la région de Phnom Penh à la suite du licenciement de plus de 1 300 travailleurs et de pratiques de discrimination syndicale. Ces faits ont également fait l'objet d'une saisine du Comité de la liberté syndicale qui a prié instamment le gouvernement de veiller à la libération immédiate et inconditionnelle des syndicalistes concernés. Selon nos informations, la Cour suprême du Cambodge a confirmé les peines de prison prononcées à l'encontre de ces syndicalistes au début du mois de mai de cette année. La récurrence des incidents avec les forces de l'ordre est le signe d'un environnement peu propice à l'exercice des libertés civiles et de la liberté syndicale. Le recours excessif à la force nous fait craindre un manque de formation des forces de l'ordre sur ces questions. Il nous paraît évident, comme l'a recommandé la mission de contacts directs, qu'il est nécessaire de donner des instructions claires pour que l'intervention de la police en cas d'actions collectives soit proportionnée à la menace pour l'ordre public et évite le danger d'une violence excessive.

La législation cambodgienne contient un certain nombre d'éléments incompatibles avec la convention. La législation sur les syndicats ne s'applique pas aux fonctionnaires, dont les enseignants. Elle trouve difficilement à s'appliquer aux travailleurs domestiques et à ceux de l'économie informelle. Le modèle de syndicat d'entreprise promu par la loi sur les syndicats impose des exigences auxquelles ce public peut difficilement satisfaire. Le gouvernement n'avait jusqu'à ce jour apporté aucun élément permettant de saisir dans quelle mesure les droits consacrés par la convention sont garantis pour les fonctionnaires, les travailleurs domestiques et les travailleurs de l'économie informelle. Les informations écrites transmises par le gouvernement se bornent à préciser que les enseignants privés et les travailleurs domestiques peuvent se prévaloir de la loi sur les syndicats tandis que les enseignants publics peuvent se prévaloir de la loi sur les associations et les organisations non gouvernementales. Aucune précision n'est apportée quant aux mesures prises pour surmonter les obstacles évoqués. La question de la procédure d'enregistrement des syndicats pose toujours des difficultés. Bien que le nombre de syndicats enregistrés ait connu une augmentation entre 2016 et 2024, nous constatons toujours des difficultés dans le processus d'enregistrement. Le maintien de l'enregistrement est aussi conditionné par des obligations d'audits financiers particulièrement lourdes qui peuvent constituer des obstacles disproportionnés à l'exercice de la liberté d'association.

La commission d'experts avait indiqué au paragraphe 104 de l'Étude d'ensemble de 2012 que l'exigence de savoir lire et écrire pour devenir dirigeant syndical est incompatible avec la convention. La législation cambodgienne prévoit pourtant que les étrangers doivent savoir lire et écrire le khmer pour devenir dirigeants syndicaux. Le gouvernement n'a fourni aucune information écrite au sujet de l'article 326 de la loi sur le travail aux termes duquel le ministère du Travail et de la Formation professionnelle est habilité à déterminer les modalités d'un service minimum en l'absence d'un accord entre les parties. Des sanctions pour faute grave peuvent aussi être imposées aux travailleurs. Nous regrettons qu'il soit courant de remplacer des travailleurs qui mènent des actions collectives et de prononcer des injonctions pour empêcher une action revendicative, même lorsque les syndicats respectent toutes les procédures. Le rôle du comité chargé de la gestion des conflits collectifs doit être clarifié de sorte qu'il ne restreigne pas le droit légitime des organisations de travailleurs de mener des actions collectives pour défendre les intérêts de leurs membres. Le paragraphe 2 de l'article 28 de la loi sur les syndicats prévoit la dissolution automatique d'un syndicat en cas de fermeture

de l'entreprise. L'article 29 de la même loi permet également à toute personne de demander la dissolution du syndicat devant le tribunal. Or il conviendrait de laisser aux statuts et règlements des syndicats le soin de déterminer la procédure de dissolution par leurs membres.

En ce qui concerne le fonctionnement du conseil d'arbitrage, nous regrettons le refus du ministère du Travail et de la Formation professionnelle d'autoriser les syndicats de niveau supérieur à représenter ou à soutenir leurs membres dans les conflits collectifs. La qualification de certains conflits pose également problème puisqu'un certain nombre de conflits qui étaient clairement des conflits collectifs ont été qualifiés de conflits individuels et n'ont par conséquent pas pu être traités par le conseil d'arbitrage.

Membre employeur, Cambodge – Il est regrettable que, alors que nous avons réalisé des progrès significatifs et démontrables, la commission d'experts ait demandé que le Cambodge soit présent cette année. Nous avons noté que le rapport de la commission d'experts de 2024 contient un grand nombre de demandes adressées au gouvernement, y compris à propos de faits qui remontent à deux décennies. En raison de contraintes de temps et d'autres considérations pratiques, nous ne sommes pas en mesure d'aborder chaque point du rapport. Nous préférons faire part de nos points de vue et de nos observations devant une assemblée de haut niveau comme celle-ci, et nous nous concentrerons sur certains des cas soulevés dans le rapport.

Les conditions du milieu de travail et du bien-être de nos travailleurs ont changé avec le temps. Les employeurs agissent en collaboration avec les fonctionnaires et d'autres parties pour assurer un travail décent, productif et durable à toutes les femmes et hommes au Cambodge. Nous sommes conscients que beaucoup reste à faire pour concrétiser pleinement notre vision et nos objectifs communs. Mais nous sommes honorés que notre action conjointe et les progrès réalisés, dans le sens de l'amélioration et du renforcement du milieu de travail et du bien-être de nos travailleurs, soient reconnus.

Permettez-moi de ne citer que quelques exemples des résultats obtenus ces dernières années. Le salaire minimum des effectifs des secteurs de l'habillement, de la chaussure et du textile, dont environ 90 pour cent sont des femmes, a été multiplié par 19 depuis 1997, et s'élève aujourd'hui à 204 dollars par mois. Il est fixé chaque année à la suite d'une négociation tripartite. Respectueux des critères établis à l'article 3 de la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, le salaire minimum actuel au Cambodge est plus élevé que dans certains pays comparables de la région. Et le salaire net réel des travailleurs en 2024 dépassera 260 dollars américains par mois. Autres exemples: la mise en place d'un cadre et l'élargissement de la couverture de la sécurité sociale nationale qui bénéficiera directement aux travailleurs et à leurs familles (notamment par le biais du régime des accidents du travail, du régime de soins de santé et, plus récemment, du régime de retraite, sans oublier le déploiement des mesures de protection sociale destinées à atténuer l'impact socioéconomique de la pandémie de COVID-19) (régime de subventions salariales qui prévoit des allocations de chômage pour les travailleurs dont les activités ont été suspendues pendant la pandémie); l'extension et l'établissement de normes pour assurer le respect de la législation et de la réglementation du travail et des principes relatifs aux droits au travail et aux droits de l'homme, comme l'indique et le souligne le programme de l'OIT «Better Factories Cambodia».

Nous attribuons ces résultats aux employeurs qui ont contribué à mieux faire connaître et comprendre le droit et les normes du travail, ainsi que les bonnes pratiques, et à la capacité accrue du ministère du Travail d'introduire et de faire respecter le droit et les réglementations du travail. Nous, employeurs, nous reconnaissons pleinement les droits des syndicats d'organiser et de représenter leurs membres. Toutefois, nous restons préoccupés par la

multiplicité des syndicats, leur manque de représentativité, la fragmentation et les conflits incessants qui ne cessent d'opposer entre eux les syndicats, ce qui perturbe les activités des entreprises et sapent les progrès, durement acquis, des relations professionnelles. Ces problèmes persistent alors que les syndicats continuent de proliférer ces dernières années. Comme l'a indiqué le ministère du Travail, leur nombre s'est accru de plus de 70 pour cent: on en comptait plus de 6 000 en mars de cette année, contre environ 3 600 en 2016, lorsque la loi sur les syndicats a été adoptée.

Concentrons-nous à présent sur certaines questions essentielles soulevées spécifiquement dans le rapport à propos des cas de meurtres de syndicalistes. Nous condamnons l'incitation à la violence ainsi que tout acte de violence à l'encontre de tout individu, en particulier de syndicalistes. Les auteurs de ces crimes doivent être jugés conformément au système judiciaire national du Cambodge. En ce qui concerne le meurtre de M. Chea Vichea, nous constatons que la nouvelle enquête pose de grandes difficultés aux autorités compétentes, cela pour la raison suivante: beaucoup de temps s'est écoulé entre le moment de la perpétration de ce meurtre et le moment où le tribunal a ordonné une nouvelle enquête. En ce qui concerne le meurtre de M. Ros Sovannareth, nous soutenons le gouvernement qui a demandé que ce cas soit examiné à nouveau, étant donné que le tribunal a condamné l'auteur du meurtre, lequel a été incarcéré pour purger sa peine. Nous souhaitons attirer l'attention de la commission sur le fait que les meurtres de MM. Chea Vichea et Ros Sovannareth ont eu lieu en 2004 et celui de M. Hy Vuthy en 2007. Ces cas sont graves. Pour autant, nous demandons à la commission de ne pas se prononcer sur la situation actuelle de la liberté syndicale et des relations professionnelles au Cambodge en se fondant sur des actes qui ont été commis il y a près de vingt ans.

À propos de l'arrestation de dirigeants et de militants syndicaux, nous savons que le Cambodge reconnaît le droit de mener pacifiquement des actions collectives. Cela étant, la législation cambodgienne sanctionne les actes contraires à la loi, par exemple les faits de violence pendant des manifestations ou d'autres actes. Nous invitons le gouvernement à communiquer régulièrement des informations à la commission d'experts sur l'état d'avancement et les progrès des questions essentielles qui sont soulevées dans le rapport, pour que notre commission dispose d'informations récentes, et aussi pour éviter tout malentendu afin que la commission comprenne mieux les réalités nationales et les progrès tangibles accomplis au Cambodge. Malgré ces progrès, les employeurs et les autres partenaires sociaux ne cessent d'être confrontés à des difficultés. Nous estimons que le soutien technique et l'expertise de l'OIT seront utiles aux partenaires sociaux du Cambodge. Nous demandons ici à l'OIT de fournir et d'accroître son soutien technique aux employeurs et aux autres partenaires sociaux du pays de façon à renforcer et à améliorer les relations professionnelles et la viabilité des entreprises au Cambodge. Ce soutien technique devrait viser à faire mieux connaître et comprendre non seulement les droits mais aussi les obligations légales des partenaires sociaux en ce qui concerne la liberté syndicale, la négociation collective et la viabilité des entreprises.

Membre travailleur, Cambodge – En tant que Secrétaire général de la Confédération cambodgienne des syndicats (CCTU), je vais aborder divers points relevés par la commission d'experts, comme les cas de meurtres de syndicalistes, les poursuites pénales de syndicalistes ayant mené une action collective pacifique lors de la manifestation de janvier 2014, l'application de la loi sur les syndicats aux fonctionnaires et enseignants du secteur public, aux travailleurs domestiques et de l'économie informelle, l'enregistrement des syndicats et la mission de contacts directs de l'OIT de 2022.

Concernant les cas de meurtre de syndicalistes, permettez-moi de saluer les engagements pris par le gouvernement, particulièrement après avoir participé, le 28 mai 2024, à la discussion lors de la réunion de la Commission nationale d'examen de l'application des conventions internationales du travail ratifiée par le Cambodge. Nous reconnaissons les efforts du gouvernement et entendons toutes les difficultés, les défis et les complexités de ces cas. Néanmoins, nous partageons le point de vue de la commission d'experts selon lequel il est nécessaire de mener l'enquête et de clore ces cas.

S'agissant de la clarification apportée sur la conclusion de l'affaire contre les six syndicalistes liés aux incidents de janvier 2014, nous avons appris que le gouvernement avait fourni une assistance juridique à ces syndicalistes. Nous souhaitons que ce traitement soit appliqué à tous les cas concernant des syndicalistes.

Au sujet de la protection des droits des syndicalistes à mener des actions collectives pacifiques, ces droits n'étant pas absolus, le gouvernement devrait fournir des orientations claires et définir la nature de l'exercice légal de l'action collective afin d'éviter toute confusion entre l'action collective légitime et l'infraction pénale. Les autorités concernées devraient connaître le rôle qu'elles ont à jouer en cas d'action collective légitime et d'actes criminels afin de garantir que les syndicats puissent mener des actions collectives pacifiques sans crainte de représailles. Même si nous saluons les efforts réalisés par le gouvernement pour former les policiers en matière de droit de grève et de manifestation pacifique depuis 2020, nous le prions instamment d'accélérer l'élaboration de lignes directrices sur la gestion des grèves et des manifestations pacifiques destinées, elles aussi, aux policiers.

Nous remercions également le gouvernement pour le soutien juridique apporté lors des procédures judiciaires en cours impliquant des syndicalistes, bien que ces cas ne concernent pas l'exercice de droits syndicaux, mais plutôt des actes criminels. Nous prions donc instamment le ministère du Travail, les travailleurs et tous ceux qui sont en formation, ainsi que le ministère de la Justice, de poursuivre leurs efforts de collaboration afin d'offrir un soutien juridique dans toutes les affaires encore en cours devant le tribunal et liées à des syndicats. Il est impératif que le gouvernement et les employeurs respectent et protègent les droits des syndicalistes à mener des actions collectives sans risque de violence, d'intimidation, d'arrestation ou d'emprisonnement. Il est essentiel de faire respecter ces droits pour promouvoir un environnement de travail juste et équitable, qui respecte la dignité de tous les travailleurs et qui constitue la pierre angulaire de la promotion de relations professionnelles harmonieuses.

Nous prenons note des progrès réalisés par le gouvernement concernant la mise en œuvre de la loi sur les syndicats. Nous prenons également note de la clarification du gouvernement concernant le fait que les fonctionnaires et les enseignants du secteur public peuvent aussi exercer leurs droits au titre de différentes législations, notamment la loi sur les associations et les organisations non gouvernementales.

Nous apprécions les modifications apportées à la loi sur les syndicats en 2020, dans le cadre desquelles nous, en tant que membres tripartites, avons participé activement au processus d'évaluation des contributions lors des processus consultatifs tripartites. Nous souhaitons une mise en œuvre plus efficace de cette loi grâce à la multiplication d'ateliers sur l'enregistrement des syndicats. Ceux-ci permettront d'améliorer la sensibilisation et la compréhension des procédures d'enregistrement, garantissant que toutes les parties concernées puissent réellement exercer leurs droits à la liberté syndicale.

Nous reconnaissons les efforts et les réalisations du gouvernement dans la mise en œuvre des recommandations de la mission de contacts directs de 2022, en faveur de la liberté syndicale. Nous prenons également note des défis qui nécessitent que toutes les parties prenantes travaillent ensemble à une solution.

Nous félicitons également le gouvernement pour le récent lancement de la sixième phase du programme par pays de promotion du travail décent (PPTD) de 2024 à 2028, qui est le fruit d'un dialogue constructif et continu entre toutes les parties prenantes au Cambodge.

Pour conclure, alors que nous réfléchissons aux progrès et aux défis actuels des droits syndicaux au Cambodge, il est évident que le dialogue est très important. Les syndicats s'engagent à mener un dialogue et des actions constructifs avec le gouvernement et les autres partenaires sociaux. Nous sommes déterminés à faire progresser les principes de la liberté syndicale.

Membre gouvernementale, Belgique – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE)** et de ses **États membres**. L'**Albanie**, la **Macédoine du Nord**, le **Monténégro**, la **République de Moldova**, l'**Ukraine**, pays candidats, l'**Islande** et la **Norvège**, pays membres de l'Association européenne de libre-échange et membres de l'Espace économique européen, souscrivent à cette déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés au respect, à la protection et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits au travail. Nous promouvons la ratification universelle et la mise en œuvre effective des conventions fondamentales de l'OIT et soutenons l'OIT dans l'élaboration et la promotion des normes internationales du travail et le contrôle de leur application.

L'UE et ses États membres sont des partenaires de développement engagés vis-à-vis du Cambodge, notamment par l'accord «Tout sauf les armes» (EBA) dans le cadre du système de préférences généralisées qui garantit un accès aux marchés de l'UE en franchise de droits et sans contingent, ayant eu pour effet une croissance soutenue et la création d'emplois au cours des dernières décennies.

Les avantages commerciaux accordés dans le cadre de l'accord EBA sont soumis à la condition que le Cambodge respecte les principes internationaux fondamentaux, inscrits dans les conventions fondamentales des Nations Unies et de l'OIT. Toutefois, en raison de violations graves et systématiques des droits de l'homme, en particulier du droit à la participation politique et des libertés fondamentales, ce traitement préférentiel est partiellement suspendu depuis août 2020.

Nous regrettons profondément que les autorités cambodgiennes n'aient pas fourni de rapport cette année sur l'application de la convention ni sur les progrès réalisés en ce qui concerne les recommandations de la mission de contacts directs. Les informations écrites récemment communiquées par les autorités ne répondent qu'à quelques-unes des principales préoccupations et ne reflètent pas la réalité sur le terrain.

Nous prenons note avec une profonde préoccupation des nouvelles allégations concernant la violation de libertés publiques fondamentales, sous la forme de violence, d'intimidation, d'arrestation et d'emprisonnement de syndicalistes, et nous demandons au Cambodge de faire rapport sur ces questions. Nous prions instamment les autorités de mettre un terme aux arrestations arbitraires, aux détentions et poursuites de syndicalistes et de libérer immédiatement les personnes détenues pour avoir mené des activités syndicales légitimes.

La formation régulière des forces de police en ce qui concerne les actions collectives et de protestation reste fondamentale, afin de garantir que les actions syndicales pacifiques ne sont pas réprimées, et d'éviter les excès de violence. Nous notons que le Cambodge a demandé l'assistance technique du BIT en vue d'approfondir et d'étendre ces formations. Nous demandons aux autorités de faire rapport sur les futures mesures prises à cet égard.

Nous regrettons également vivement l'absence d'informations sur des questions graves et de longue date, comme les enquêtes sur le meurtre de dirigeants syndicaux en 2004 et 2007. À cet égard, nous prions instamment les autorités d'accélérer le processus d'enquête et de traduire en justice les auteurs et les instigateurs de ces crimes.

En ce qui concerne les syndicalistes qui font toujours l'objet de poursuites pénales dans le contexte des manifestations de janvier 2014, nous prions instamment les autorités cambodgiennes d'examiner la liste des affaires en cours avec les syndicats concernés et de fournir des informations détaillées sur les affaires faisant l'objet de poursuites pénales.

La persistance d'obstacles juridiques et pratiques à la liberté syndicale est également particulièrement regrettable. Nous prions instamment les autorités cambodgiennes de modifier la législation, en consultation avec les partenaires sociaux, afin que les fonctionnaires, y compris les enseignants du secteur public, les travailleurs domestiques et les travailleurs de l'économie informelle puissent jouir des droits garantis par la convention. Nous encourageons également les autorités à agir rapidement pour éliminer les nombreux obstacles à l'enregistrement des syndicats.

En outre, nous nous faisons l'écho de la demande de la commission d'experts aux autorités cambodgiennes de modifier les articles pertinents de la loi sur les syndicats et de la loi sur le travail, en consultation avec les partenaires sociaux, en ce qui concerne l'audit financier et le maintien de l'enregistrement, le droit d'élire librement des représentants, le droit des organisations de travailleurs d'organiser leurs activités et la dissolution des organisations représentatives. Nous réitérons l'importance d'engager un dialogue tripartite approfondi sur la légalité des actions revendicatives afin de réexaminer la réglementation existante.

Nous soulignons la nécessité de garantir des mécanismes de décision indépendants, comme le Conseil d'arbitrage, en tant que garde-fou contre l'impunité et moyen efficace de protéger les droits syndicaux des travailleurs pendant les conflits du travail.

Enfin, nous encourageons vivement les autorités cambodgiennes à mettre en œuvre toutes les recommandations issues de la mission de contacts directs de l'OIT de 2022, ainsi que celles des organes de contrôle de l'OIT, afin de mettre un terme aux violations des droits du travail et de s'engager sur la voie d'une réforme constructive. À cette fin, nous attendons des autorités de progresser dans l'élaboration de la feuille de route, en pleine consultation avec les partenaires sociaux et avec l'appui du BIT, afin d'identifier les domaines prioritaires d'action urgente, en précisant clairement les résultats attendus et le calendrier.

L'UE et ses États membres resteront très attentifs à la situation au Cambodge.

Membre gouvernemental, Indonésie – J'ai l'honneur de prononcer cette déclaration au nom des **États membres de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN)**. Nous saluons l'engagement inébranlable du Cambodge et son dialogue constructif avec les organes de contrôle de l'OIT, en particulier dans la mise en œuvre de la convention.

Nous reconnaissons et saluons les progrès importants que le Cambodge a réalisés jusqu'à présent, dans le cadre de consultations tripartites approfondies, pour renforcer son cadre juridique et assurer la mise en œuvre effective de la législation pertinente, en particulier la loi

sur le travail et la loi sur les syndicats. L'amendement simplifie la procédure d'enregistrement des syndicats et supprime l'obligation pour les syndicats de présenter un rapport financier au gouvernement. Ces progrès essentiels ont permis d'augmenter le nombre de syndicats enregistrés d'environ 74 pour cent entre 2016 et 2024. En outre, les partenaires sociaux ont été encouragés à se développer, afin de mener leurs activités avec un professionnalisme accru. Ces progrès mettent en évidence l'engagement ferme du Cambodge à créer un environnement propice à l'exercice de la liberté syndicale, ce qui témoigne de relations professionnelles harmonieuses au sein du Royaume.

L'ASEAN salue les efforts déployés par le Cambodge pour promouvoir la liberté syndicale dans le cadre de son mécanisme de traitement des plaintes qui sont présentées par les travailleurs et les employeurs sur les questions liées au travail, via différents moyens comme Telegram, Facebook, la ligne d'assistance téléphonique 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, ainsi que l'extension des horaires de travail des fonctionnaires chargés des questions liées au travail jusqu'à 22 h 30 du lundi au dimanche.

L'ASEAN considère le tripartisme cambodgien comme une bonne pratique qui permet d'améliorer les relations professionnelles et la participation active au dialogue social. L'initiative prise par le Cambodge à l'occasion du 1^{er} mai, consistant pour le gouvernement à accepter les retours d'information pour discuter et aborder toutes les questions relatives au travail, y compris la liberté syndicale et les droits du travail connexes, est pour nous un mécanisme concret qui favorise le dialogue social et le partenariat tripartite. Nous encourageons le Cambodge et ses partenaires sociaux à poursuivre ce processus de dialogue pour promouvoir en permanence la liberté syndicale.

L'ASEAN prend note des progrès réalisés par le Cambodge dans la promotion de l'état de droit et la mise en œuvre des obligations découlant des conventions de l'OIT ratifiées, y compris la liberté syndicale et les droits du travail connexes, depuis 1999. Le Cambodge a démontré qu'en aucun cas des syndicalistes n'avaient été arrêtés uniquement pour avoir exercé leurs activités syndicales, et que les accusations pénales avaient été portées dans le cadre de procédures judiciaires menées par les autorités compétentes contre des individus qui avaient commis des actes criminels.

L'ASEAN félicite le Cambodge pour son rôle de premier plan dans la collaboration avec les parties prenantes pour mettre en œuvre les grands projets de l'OIT, notamment le programme Better Factories Cambodia, le programme par pays de promotion du travail décent et l'initiative relative au Pacte mondial.

Compte tenu des progrès susmentionnés dans l'application de la convention, l'ASEAN appelle l'OIT et tous les partenaires internationaux à soutenir le Cambodge et à s'engager à ses côtés pour continuer à favoriser un environnement propice à l'exercice de la liberté syndicale et à enrichir des relations professionnelles harmonieuses.

Membre gouvernemental, Cuba – Nous remercions le gouvernement du Cambodge pour les informations complémentaires qu'il nous a communiquées et notons qu'il exprime sa volonté de continuer à faire progresser le dialogue social tripartite dans le pays et à collaborer avec l'OIT; ces informations et arguments démontrent la volonté du gouvernement d'honorer les engagements pris au sein de cette Organisation.

Nous réaffirmons que les mécanismes communs de coopération et de travail doivent primer sur les mécanismes de coercition. Lorsque nous examinons un cas, nous devons tous privilégier la négociation, le dialogue respectueux, l'aide et la coopération. Les mesures prises contre la volonté des gouvernements, loin de promouvoir la poursuite du dialogue et la

coopération, entretiennent la confrontation. Je termine en réaffirmant l'importance de respecter le dialogue tripartite et la recherche d'un consensus, deux principes fondamentaux de cette Organisation.

Membre travailleuse, France – Je m'exprime au nom des travailleurs français, et se joignent également à cette déclaration les travailleurs australiens. À ce jour, aucune mesure n'a été prise pour répondre aux préoccupations de la mission de contacts directs de 2022 concernant la pratique systématique du ministère du Travail qui consiste à classer de manière erronée les conflits collectifs. En effet, nous observons une tendance à la mauvaise classification des conflits du travail, ceci dans le but d'éviter le recours au Conseil d'arbitrage. Cette pratique est très préoccupante pour les travailleurs et les syndicats.

Si l'on se réfère aux statistiques officielles, nous constatons que les recours collectifs sont gravement sous-estimés. Ces statistiques nous révèlent pour 2023 une augmentation remarquable des cas individuels canalisés vers le ministère du Travail, et une chute des cas transférés au Conseil d'arbitrage de 80 pour cent par rapport au pic de 2019, et de 58 pour cent comparé à 2022.

Depuis 2021, aucun sous-décret n'a été pris pour faire appliquer le mandat étendu du Conseil d'arbitrage sur les conflits du travail individuels, ce qui conduit à l'absence de solution apportée pour traiter le problème du nombre croissant de cas de violations de la liberté d'association qui ont fait l'objet d'une mauvaise classification.

Il faut également souligner que la liberté d'association ne peut être exercée pleinement, du fait de la pratique courante de non-réintégration de syndicalistes, puisque le syndicat se dissout avant d'avoir obtenu son enregistrement. Ainsi, alors que l'enregistrement d'un syndicat était en cours au ministère du Travail, le président du syndicat a été licencié et 15 dirigeants et membres de ce syndicat ont été contraints de démissionner. Le ministère du Travail n'a pas traité cette affaire comme un cas de discrimination antisyndicale et ne l'a pas soumise à l'arbitrage.

L'accès à un mécanisme d'arbitrage des conflits du travail indépendant, efficace, accessible et bénéficiant de la confiance des partenaires sociaux est essentiel pour faire respecter les droits de la convention et garantir la non-impunité.

Pour conclure, je voudrais rappeler trois des recommandations et préoccupations de la mission de contacts directs de 2022:

- premièrement, les licenciements abusifs doivent être rapidement transmis au Conseil d'arbitrage;
- deuxièmement, toute évolution du fonctionnement du Conseil d'arbitrage envisagée par le gouvernement ne doit avoir lieu qu'après des consultations complètes et significatives avec toutes les parties et tous les acteurs concernés;
- enfin, troisièmement, des mesures urgentes doivent être prises pour recruter et former de nouveaux arbitres et les confédérations et fédérations syndicales doivent pouvoir représenter leurs membres sans avoir à obtenir l'approbation préalable du ministère du Travail et de la formation professionnelle.

Nous demandons instamment au gouvernement cambodgien de mettre en œuvre, de manière prioritaire, les recommandations de la mission de contacts directs.

Membre gouvernemental, Suisse – La Suisse soutient la déclaration faite par l'Union européenne et souhaite faire part des points suivants. La Suisse est vivement préoccupée par

les observations de la Confédération syndicale internationale faisant état d'un climat répressif à l'égard des syndicalistes au Cambodge. Les actes de violence et de répression policières, les arrestations et les détentions arbitraires de représentants syndicaux sont des violations graves des droits fondamentaux reconnus dans la convention.

La Suisse condamne ces actes et rappelle que les travailleurs doivent pouvoir exercer pleinement leurs droits à la liberté d'association et d'expression sans que cela ne puisse porter atteinte à leur intégrité physique ou psychique. Elle appelle le gouvernement cambodgien à mener des enquêtes indépendantes sur les actes antisyndicaux et à engager des poursuites judiciaires à l'encontre de leurs auteurs.

Les nombreux obstacles législatifs, juridiques et pratiques auxquels sont confrontés les travailleurs pour constituer, enregistrer ou s'affilier à des syndicats sont également préoccupants. Ces obstacles restreignent fortement l'exercice plein et entier de la liberté syndicale. À cet égard, le gouvernement suisse appelle le gouvernement cambodgien à adapter sa législation conformément à la convention et à s'assurer, en consultation avec les partenaires sociaux, de son application effective. Ceci afin de garantir, en droit et en pratique, la jouissance effective de la liberté syndicale.

La Suisse regrette également l'absence d'informations transmises par le gouvernement cambodgien quant à l'application de la convention, notamment sur les mesures prises en réponse aux recommandations de la mission de contacts directs ayant eu lieu en 2022. Ce manque de communication, couplé aux nombreuses observations et demandes directes répétées de la commission d'experts, a conduit à ce que ce cas soit discuté, aujourd'hui, pour la huitième fois au cours des quinze dernières années devant la commission.

Eu égard aux remarques précédentes, et afin de rétablir un climat de confiance entre le gouvernement et les partenaires sociaux cambodgiens, la Suisse encourage urgemment le gouvernement du Cambodge à prendre toutes les mesures nécessaires pour créer un environnement propice au dialogue social constructif et à la liberté syndicale.

Membre employeuse, Indonésie – Je suis ravie de prendre la parole au nom de l'Association des employeurs d'Indonésie (APINDO). La liberté syndicale est un moyen essentiel d'améliorer les conditions de travail, d'instaurer la paix sociale et de soutenir le progrès. Nous nous associons au Cambodge pour réaffirmer notre adhésion et notre soutien aux conventions sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. Nous estimons que le Cambodge a présenté des informations et des faits importants sur l'amélioration constante des conditions travail et du bien-être des travailleurs. Nous considérons que ce pays a présenté des arguments solides et convaincants justifiant le respect de ses obligations, tout en fournissant des informations contextuelles et des faits précieux sur ce cas et en mettant en évidence l'analyse importante de la manière dont la convention est appliquée, qui tient compte des différentes réalités nationales et des systèmes juridiques existants. Les incidents spécifiques mentionnés dans le rapport s'étant produits il y a une vingtaine d'années, nous comprenons le défi auquel le Cambodge est confronté en ce qui concerne l'enquête sur ces affaires. Nous saluons l'engagement du gouvernement à continuer de fournir des informations à jour au BIT. Nous soulignons la valeur et l'efficacité des systèmes nationaux des États Membres pour traiter les questions importantes. Le système que nous avons mis en place pour nous-même, y compris les systèmes de dialogue social, qu'ils soient formels ou informels, tripartites ou bipartites ou adaptés au contexte, contribue à promouvoir le consensus, à établir de meilleures relations de travail et à faire progresser la paix sociale, ce qui, en fin de compte, profite aux travailleurs, aux employeurs et au développement économique et social de nos pays.

Membre travailleuse, Japon – La mission de contacts directs du BIT au Cambodge en 2022 a pris note des obstacles pratiques à la formation et au fonctionnement des syndicats, en particulier en ce qui concerne l'enregistrement des syndicats ou la reconnaissance de leur statut le plus représentatif, et a indiqué qu'ils devraient être rapidement résolus. La mission a également recommandé des moyens d'améliorer la transparence, d'éliminer les procédures et de démontrer la cohérence de l'application.

Le gouvernement a informé la commission de l'augmentation du nombre de syndicats enregistrés et de la simplification de la procédure d'enregistrement. En réalité, de nombreux syndicats sont confrontés à d'importants obstacles pratiques. L'approbation de l'enregistrement reste soumise au pouvoir discrétionnaire des autorités du travail. Trente-trois demandes d'enregistrement de syndicats déposées en 2018 sont toujours en attente auprès du ministère du Travail en raison d'erreurs insignifiantes dans les demandes, ou de documents manquants. Parmi eux, 20 dirigeants de 6 syndicats du secteur de l'habillement ont été licenciés par l'employeur alors que les demandes d'enregistrement de leurs syndicats, déposées entre 2019 et 2020, étaient toujours en attente. L'administration n'a rien fait pour leur réintégration.

Dans un autre cas, le ministère retarde l'enregistrement de deux syndicats depuis 2019 au motif que le contrat de travail de l'un de ses dirigeants a été suspendu, bien que cela soit acceptable en vertu du statut du syndicat et ne soit pas interdit par la loi sur les syndicats.

Une autre fédération a demandé l'octroi du statut d'organisation la plus représentative dans deux usines au début de cette année. Entre-temps, la société a changé le nom de l'entreprise et a annulé la demande du syndicat.

Les travailleurs prient instamment le gouvernement d'enregistrer les syndicats et d'octroyer le statut d'organisation la plus représentative de manière rapide, juste et équitable, conformément aux recommandations de la mission de contacts directs du BIT et à la législation du travail de leur pays.

Membre employeur, Philippines – Je m'exprime au nom de la Confédération des employeurs des Philippines (ECOP). Nous estimons que le Cambodge a communiqué de précieuses informations et des faits utiles quant aux progrès accomplis dans le pays en ce qui concerne les conditions de travail et le bien-être des travailleurs dans le cadre de l'application de la convention.

De notre point de vue, le Cambodge s'est engagé dans la bonne voie pour ce qui est de la mise en œuvre de la convention. Il n'a cessé de prendre des mesures pour enquêter sur les cas répertoriés de meurtres de syndicalistes et entamer des procédures judiciaires à leur sujet. Malgré les difficultés d'enquêter sur l'un des cas, survenu il y a presque vingt ans, l'enquête continue de progresser, ce qui est, pour nous, une preuve de la volonté des autorités de s'acquitter de leurs obligations au titre de la convention.

Il est particulièrement louable que le gouvernement s'emploie à créer des emplois décents et à respecter ses engagements en matière de liberté syndicale envers le peuple cambodgien. Nous voyons que le gouvernement a mis en place divers mécanismes de dialogue social avec les syndicats, les employeurs et l'OIT – dont le programme Better Factories Cambodia – et y participe activement pour faire face aux difficultés et aux enjeux auxquels il est confronté. L'approche inclusive suivie et les dispositifs de dialogue social en place aideront grandement et efficacement le Cambodge à poursuivre vers le règlement des questions et des difficultés relevées dans le rapport.

Enfin, l'information et la sensibilisation des mandants tripartites sont essentielles à la mise en œuvre efficace de la convention. À cet égard, nous appuyons les appels des employeurs du Cambodge en faveur d'un appui technique accru du BIT aux employeurs et aux autres partenaires sociaux au Cambodge pour consolider les relations professionnelles et accroître la pérennité des entreprises dans le pays.

Membre travailleuse, Suisse – La commission d'experts a très justement exprimé sa profonde préoccupation à propos des arrestations de syndicalistes et des poursuites dont ils sont victimes au Cambodge.

Un exemple récent et classique est celui de M. Chan, arrêté le 14 février 2024 sur son lieu de travail, une usine de chaussures, et accusé, sur la base d'allégations de son employeur, de «conspiration en vue de commettre un vol» pour un incident qui s'est produit il y a très longtemps. M. Chan a été élu président du syndicat de son usine un mois avant son arrestation. Dans un premier temps, la direction de l'usine a tenté de l'en dissuader. Toujours décidé à créer un syndicat sur son lieu de travail, M. Chan a ensuite été menacé par l'intermédiaire d'un collègue et prévenu qu'il aurait des ennuis s'il poursuivait ses activités syndicales et ne coopérerait pas avec la direction. À ce jour, M. Chan est en détention provisoire depuis trois mois.

En ce qui concerne les syndicats nationaux, M. Morm Rithy, président de la Fédération cambodgienne des travailleurs du tourisme et des services (CTSWF) et vice-président de la CLC, a été arrêté dans les locaux du syndicat le 7 mai 2024 en application d'un verdict que le tribunal avait rendu plus tôt dans la journée en l'absence de M. Rithy. Reconnu coupable d'incitation à commettre un délit et de discrédit d'une décision de justice, il a été immédiatement envoyé en prison. Il a été condamné à une peine de dix-huit mois d'emprisonnement pour avoir critiqué et dénoncé, deux ans auparavant, les licenciements arbitraires de dirigeants syndicaux d'une société de casinos, de même que leur détention et les pratiques de discrimination antisyndicale qu'ils avaient subies. Il avait indiqué avoir «perdu confiance dans la justice» dans un message publié sur sa page Facebook. L'arrestation et la condamnation de M. Rithy ne sont en rien fortuites vu la plainte qu'il venait de déposer contre le même groupe de casinos.

Ce ne sont là que deux exemples qui attestent des graves menaces, actes d'intimidation et de harcèlement auxquels les défenseurs des droits au travail sont exposés dans un environnement où les libertés publiques et l'indépendance de la justice sont limitées.

Du reste, les travailleurs indiquent qu'ils ont parfois été menacés de licenciement pour avoir simplement pris contact avec des délégués syndicaux sur leur lieu de travail ou adhéré librement à des syndicats. Compte tenu de la pauvreté et du fort endettement de nombreuses familles de travailleurs au Cambodge, la perte de leur emploi représente un risque grave pour leur ménage.

Nous demandons instamment au gouvernement cambodgien de prendre toutes les mesures nécessaires pour que tous les syndicalistes détenus pour leurs activités syndicales légitimes soient immédiatement libérés et que les travailleurs puissent exercer pleinement leurs droits conformément à la convention.

Membre gouvernemental, États-Unis d'Amérique – Les États-Unis restent profondément préoccupés par les témoignages qui continuent de faire état de violences à l'encontre de syndicalistes et de l'impunité dont jouissent leurs auteurs, ainsi que d'arrestations, de détentions et de condamnations arbitraires de syndicalistes pour l'exercice de la liberté syndicale et du droit de réunion pacifique.

Nous sommes particulièrement préoccupés par la décision de la Cour suprême du Cambodge, rendue le 3 mai 2024, de confirmer la condamnation de la dirigeante syndicale,

M^{me} Chhim Sithar, condamnée avec huit autres membres du Syndicat pour les droits du travail des employés khmers de NagaWorld (LRSU) pour leur participation à une grève pacifique en 2021.

Nous demandons la libération immédiate de M^{me} Chhim Sithar et prions instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre fin aux arrestations, détentions et poursuites arbitraires dont sont victimes les syndicalistes pour des activités syndicales légitimes.

Nous exhortons également le gouvernement cambodgien à prendre toutes les mesures nécessaires pour régler des problèmes de longue date et donner pleinement suite aux recommandations de la mission de contacts directs de 2022, ce qui inclut:

- de lever les obstacles pratiques à la création, au fonctionnement et à l'enregistrement des syndicats en mettant en place une procédure simple, objective et transparente;
- de revoir les articles 17 et 27 de la loi sur les syndicats, de sorte que les audits des états financiers et des rapports d'activité ne soient requis qu'en cas de crainte sérieuse d'irrégularité de la part d'une organisation;
- d'annuler le paragraphe 2 de l'article 28 et de veiller à ce que les organisations de travailleurs ou d'employeurs ne soient dissoutes qu'en application des dispositions de leurs statuts ou d'une décision de justice.

Nous rappelons la recommandation des organes de contrôle de l'OIT de réexaminer la réglementation existante et son application dans la pratique, et de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir que cette réglementation promeut, respecte et assure la réalisation des droits du travail internationalement reconnus, dont les droits à la liberté syndicale et à la négociation collective.

Nous insistons sur l'importance de l'indépendance des mécanismes d'arbitrage – y compris le rôle capital du Conseil d'arbitrage. À cet égard, nous prenons note des conclusions de la mission de contacts directs concernant la qualification erronée des différends devant le Conseil d'arbitrage qui empêche certaines plaintes d'être entendues, comme la qualification du licenciement d'un dirigeant syndical en tant que conflit individuel, ainsi que de la recommandation de la mission de contacts directs selon laquelle le licenciement de dirigeants syndicaux avant ou après l'enregistrement du syndicat devrait être considéré comme un conflit collectif.

Nous encourageons le gouvernement à travailler en étroite collaboration avec les partenaires sociaux pour identifier les domaines prioritaires d'action urgente sur la base des recommandations de la mission de contacts directs et des organes de contrôle de l'OIT, en déterminant clairement les résultats à atteindre et les délais à respecter en vue de garantir la responsabilisation et d'assurer la transparence.

Les États-Unis restent attachés à la collaboration avec le gouvernement cambodgien pour faire progresser les droits des travailleurs dans le pays.

Interprétation du chinois: Membre gouvernemental, Chine – Je remercie le représentant du gouvernement cambodgien pour les informations détaillées qu'il a fournies. Nous avons également lu le rapport de la commission d'experts avec attention ainsi que les informations supplémentaires fournies par le gouvernement.

Le gouvernement cambodgien a coopéré et communiqué au fil des ans avec l'OIT et ses organes de contrôle en faisant preuve d'une attitude positive et en jouant un rôle constructif.

Nous saluons les efforts accomplis. Nous notons que, avec l'assistance technique du BIT, le Cambodge a modifié sa loi sur les syndicats après de vastes consultations, simplifiant les procédures d'enregistrement et renforçant la protection des intérêts et des droits des travailleurs. Le ministère a pris une série de mesures pour renforcer le mécanisme de règlement des différends.

Dans un pays où règne l'état de droit, aucune personne ni aucun droit n'est au-dessus des lois. La Constitution cambodgienne garantit expressément les droits civils, notamment la liberté syndicale, et reconnaît le droit des citoyens de constituer des syndicats et d'y adhérer, tout en précisant que l'exercice de ces droits ne doit pas violer les droits légitimes de tiers.

Le gouvernement cambodgien s'est acquitté scrupuleusement de ses obligations et a veillé à ce que ses pratiques dans tous les domaines soient conformes aux dispositions des conventions. Nous notons que le gouvernement cambodgien attend du BIT qu'il continue à lui fournir une assistance technique.

Les organes de contrôle de l'OIT ont pour objet d'aider les États Membres à mettre en œuvre leurs obligations internationales. Nous espérons que cette commission prêtera attention aux informations officielles fournies par le gouvernement, qu'elle examinera ce cas de manière objective et impartiale et qu'elle parviendra à une conclusion positive et constructive dans le but de promouvoir un meilleur respect des obligations.

Nous encourageons le Bureau de l'OIT à renforcer la communication et les échanges avec le gouvernement cambodgien, à accroître son assistance technique et à l'aider à appliquer plus efficacement la convention, de manière à protéger les intérêts des travailleurs et à promouvoir le développement économique et social.

Membre gouvernementale, Australie – Le gouvernement australien est très attaché au système multilatéral et à l'OIT, seul organisme tripartite spécialisé des Nations Unies qui rassemble des gouvernements, des employeurs et des travailleurs du monde entier.

Nous remercions la commission d'experts pour son rapport 2024. Tout en notant avec inquiétude les allégations de non-respect de la convention, l'Australie se félicite de la coopération continue sur ces questions avec le gouvernement du Royaume du Cambodge.

L'Australie travaille en partenariat avec le Cambodge dans le cadre de son programme de développement qui a pour but d'offrir un appui pratique pour promouvoir les droits des syndicats et des travailleurs au Cambodge. Par exemple, nous appuyons le programme Better Work au Cambodge de l'OIT/Care International – saluant notamment la place qu'il accorde à la lutte contre la violence fondée sur le genre et aux travailleurs d'usine par l'intermédiaire d'ActionAid afin de faciliter l'Agenda du travail décent.

Notre déclaration devant le Conseil des droits de l'homme de l'ONU (10 octobre 2023) invitait le Cambodge à libérer les défenseurs des droits de l'homme et les dirigeants syndicaux détenus et à abandonner les charges retenues contre eux. Dans le cadre du quatrième cycle de l'Examen périodique universel du Cambodge, le 8 mai de l'année en cours, nous avons fait part de nos préoccupations concernant les restrictions imposées à l'espace civique, à la liberté d'expression, à la liberté syndicale et à la liberté de réunion.

Nous continuons d'encourager le Cambodge à veiller à ce que les lois et leur mise en œuvre soient conformes aux obligations internationales, notamment en révisant la loi sur les associations et les organisations non gouvernementales et la loi sur les syndicats.

Nous demandons aux autorités cambodgiennes de prendre les mesures nécessaires pour répondre aux préoccupations soulevées dans ce cas et de veiller à ce que les droits

fondamentaux que sont la liberté syndicale et le droit d'organisation soient respectés et mis en œuvre conformément aux obligations de la convention.

Observateur, IndustriALL Global Union (IndustriALL) – Mon organisation représente neuf syndicats de branche, dont les industries du textile et de l'habillement au Cambodge. Il existe encore des obstacles à l'exercice du droit d'adhérer librement à un syndicat dans le pays.

L'utilisation de contrats à durée déterminée à des fins antisyndicales reste très répandue et systématique. Les dispositions du droit du travail relatives à la transformation des contrats à durée déterminée en contrats permanents ou en contrats à durée indéterminée après deux renouvellements en l'espace de quatre ans, en vertu du décret 50, ne sont pas appliquées. Le non-renouvellement des contrats à durée déterminée reste le moyen le plus commode de licencier des syndicalistes et de démanteler les syndicats.

Les données recueillies cette année auprès de 11 fédérations syndicales de différents secteurs montrent qu'au moins 49 usines employant 34 000 travailleurs n'appliquent pas la disposition relative à la transformation des contrats à court terme en contrats permanents. En outre, 630 responsables syndicaux élus, sous contrat à durée déterminée, n'ont pas été réembauchés après avoir créé un syndicat.

Dans le cadre des contrats à court terme, de nombreux travailleurs ne reçoivent pas de primes d'ancienneté, ne sont pas couverts par la réglementation sur le salaire minimum et sont davantage exposés à la discrimination, au harcèlement et au licenciement s'ils adhèrent à un syndicat. Les travailleuses sont en outre victimes de discriminations liées à la grossesse, se voient refuser des prestations de maternité et de congés de maladie, et sont souvent licenciées pour avoir refusé de faire des heures supplémentaires. Le recours généralisé à des contrats de courte durée dans les usines rend l'activité syndicale plus difficile.

Nous attendons du gouvernement cambodgien qu'il réponde aux observations de la commission d'experts concernant les nombreux obstacles aux processus d'enregistrement et de certification des syndicats, ainsi que les menaces et les actes de harcèlement à l'égard des syndicalistes.

Parallèlement, des efforts considérables sont déployés à l'étranger pour appuyer le développement économique et social dans le pays.

Du côté positif, je tiens à signaler à la commission qu'IndustriALL et de grandes marques mondiales concluent des accords juridiquement contraignants en faveur de la négociation collective et de l'amélioration des salaires dans l'industrie du textile et de l'habillement au Cambodge. Ces accords contraignants sans précédent sont actuellement conclus par de grandes marques de vêtements et IndustriALL afin de soutenir les salaires négociés collectivement pour les travailleurs de l'industrie de l'habillement au Cambodge.

Cette avancée majeure, résultat d'un processus de collaboration entre les grandes marques, les employeurs et les syndicats au Cambodge, prévoit des engagements juridiquement contraignants pour appuyer la négociation collective au niveau national. Les marques internationales sont légalement tenues de maintenir leur volume de production au Cambodge et se sont engagées à sanctuariser les coûts de main-d'œuvre tout en augmentant le prix des produits.

Les employeurs et les syndicats ont négocié un modèle d'accord visant à améliorer les relations industrielles, les salaires et les conditions de travail.

Nous appelons le gouvernement du Cambodge à prendre les mesures nécessaires pour garantir le plein respect de la liberté syndicale, conformément aux recommandations de la commission d'experts.

Observateur, Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) – Je m'exprime au nom de l'UITA, qui compte des affiliés dans 126 pays et représente plus de 10 millions de travailleurs, pour dénoncer la détention qui se prolonge de Chhim Sithar, qui est la présidente d'une organisation qui nous est affiliée, le LRSU. En mai 2023, un tribunal l'a condamnée à deux ans de prison. Cinq autres personnes ont été condamnées à des peines d'un an et demi, et trois personnes à des peines d'un an avec sursis. Son placement en détention, ainsi que les poursuites judiciaires engagées contre d'autres dirigeants syndicaux, illustre ce qui a été entrepris depuis dix ans pour mettre fin aux activités du syndicat dans cet hôtel-casino.

Sa détention a été dénoncée par presque toutes les commissions du système de contrôle de l'OIT. Cette année, la commission d'experts, se référant à ce cas, a prié «instamment le gouvernement de veiller à ce que tous les syndicalistes détenus pour avoir mené une activité syndicale légitime soient immédiatement libérés». En octobre 2023, le Comité de la liberté syndicale a également «réitér[é] au gouvernement de veiller à la libération immédiate et inconditionnelle de Chhim Sithar [...] et de fournir toutes les décisions judiciaires relatives à la condamnation des dirigeants et des membres du Syndicat pour les droits au travail des employés khmers de l'hôtel Naga». L'année dernière encore, la commission d'experts s'est déclarée «profondément préoccupée par l'arrestation et l'emprisonnement de syndicalistes et d'autres personnes pour avoir exercé leurs libertés civiles et exprimé des opinions politiques différentes de celles du gouvernement». En outre, le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme et plusieurs gouvernements ont demandé sa libération immédiate. Pourtant, le gouvernement reste inflexible.

L'UITA n'a donc eu d'autre choix que de déposer des plaintes en vertu des Principes directeurs de l'OCDE contre les banques d'investissement qui ont acheté des obligations et des actions de la société mère de l'hôtel-casino. Les banques d'investissement sont préoccupées. Dans une déclaration formulée à la suite de la médiation avec une banque, les parties ont convenu que les travailleurs devraient pouvoir exercer, sans crainte de représailles, le droit à la liberté syndicale, le droit de négociation collective et le droit de grève. De plus, les parties ont déclaré que l'emprisonnement au motif d'un mouvement de grève ne saurait être accepté.

Les syndicats, les gouvernements, les investisseurs et les organisations de la société civile sont tous dans l'expectative, et nous attendons du Cambodge qu'il change de cap et revienne au respect des normes internationales relatives à la liberté syndicale. L'UITA prie instamment le gouvernement à libérer immédiatement Chhim Sithar. Le gouvernement doit également veiller à ce que les travailleurs de l'hôtel-casino puissent s'organiser et mener leurs activités en toute liberté, sans ingérence du gouvernement ni représailles de l'employeur. Des questions urgentes se posent dans cet hôtel-casino. Le syndicat souhaite les résoudre par la négociation collective et il a demandé la réintégration de plus d'un millier de ses membres, qui ont été licenciés injustement. Les travailleurs cambodgiens méritent d'exercer librement leur droit d'organisation et de négociation collective. Nous prions instamment le gouvernement royal du Cambodge de veiller à la protection de ces droits.

Représentant gouvernemental – Ma délégation prend bonne note des points de vue et commentaires des délégués et des intervenants. Les observations et les points de vue constructifs, exprimés au sein de la commission, seront relayés au Cambodge qui les

examinera sérieusement, afin d'améliorer encore l'environnement dans lequel s'exerce la liberté syndicale, même si nous sommes en désaccord avec certains d'entre eux.

Ma délégation souhaite vous assurer que, dans le cadre du respect de nos obligations au titre de la convention, nous avons toujours travaillé en étroite collaboration avec nos partenaires sociaux pour promouvoir l'exercice de la liberté syndicale et maintenir des relations professionnelles harmonieuses, avec le soutien technique du BIT. Ma délégation souhaite réaffirmer son engagement à poursuivre ces efforts de collaboration. En ce qui concerne les questions législatives soulevées au cours de la discussion, nous souhaitons souligner que le processus d'élaboration s'est caractérisé par une série de consultations tripartites approfondies, qui ont permis aux représentants des employeurs et des travailleurs d'apporter leurs contributions. Celles-ci ont été soigneusement examinées et évaluées afin de garantir une approche équitable. Nous vous assurons que nos processus sont méticuleusement équilibrés et qu'aucun problème ou défi important n'a été signalé.

Nous avons constaté que certains orateurs, dans leurs observations et commentaires, ne se référaient pas à la dernière modification de notre loi sur les syndicats. Leurs préoccupations concernaient l'ancienne version de la loi. Par conséquent, je souhaiterais humblement demander à nos orateurs préoccupés par la législation sur les syndicats de se référer à la dernière version modifiée.

Soucieux de poursuivre le dialogue et de répondre à toute préoccupation, nous avons mis en place de multiples plateformes où nos partenaires sociaux peuvent exprimer leurs préoccupations et participer à de nouvelles consultations, notamment dans le cadre de la réunion trimestrielle avec les syndicats, qui s'est tenue à deux reprises depuis la formation du nouveau gouvernement de la septième législature de l'Assemblée nationale, en septembre 2023. L'adoption de la loi sur les syndicats en 2016 et son amendement en 2020 en sont d'autres preuves. Ces trois étapes ont été franchies grâce à des consultations tripartites approfondies, enrichies par les avis des experts de l'OIT. Ces changements ont été essentiels pour simplifier et rationaliser la procédure d'enregistrement des syndicats, ce qui a entraîné une augmentation significative du nombre de syndicats enregistrés. En mars 2024, comme indiqué précédemment, nous comptons 6 317 organisations professionnelles enregistrées, dont 1 061 l'ont été depuis la modification de la loi sur les syndicats en 2020. Il convient de noter que depuis cette modification, le nouveau taux d'enregistrement est resté stable voire en progression, avec 228 nouvelles organisations professionnelles enregistrées en 2020, 262 en 2021, 268 en 2022 et 258 autres en 2023. Rien qu'entre janvier et mars 2024, 45 nouvelles organisations professionnelles ont été enregistrées. Ces chiffres témoignent non seulement de l'existence d'une situation solide pour les organisations professionnelles, mais aussi de notre engagement indéfectible en faveur de la liberté syndicale. En vue de répondre aux préoccupations de quelques syndicats, qui pourraient encore exprimer leur mécontentement face aux difficultés d'enregistrement, ma délégation aimerait lancer un nouvel appel au BIT afin qu'il fournisse un soutien technique au ministère du Travail et de la Formation professionnelle dans l'organisation d'une formation visant le renforcement des capacités des syndicats en matière de processus d'enregistrement.

En ce qui concerne le cas n° 2318, nous comprenons parfaitement les préoccupations relatives à la nécessité de clore cette affaire en instance depuis longtemps, mais nous voudrions également exhorter les autres parties à prendre en considération la difficulté de ce cas puisque la victime n'a pas coopéré à la procédure de réexamen de l'enquête. La situation sur le lieu de l'incident a déjà changé et les témoins ont disparu parce que certains d'entre eux sont décédés, d'autres sont partis vivre dans d'autres pays et d'autres encore n'ont pas pu être

retrouvés. Malgré cet obstacle, nous restons déterminés à faire en sorte que les victimes obtiennent justice et que les responsables répondent de leurs actes.

Concernant le droit de grève, ma délégation souhaite réaffirmer que le Cambodge défend fermement le droit de grève constitutionnel, un engagement qui se reflète également dans notre législation nationale et qui est conforme aux instruments internationaux. Toutefois, il est essentiel de reconnaître que ces droits ne sont pas absolus et qu'ils doivent être exercés dans les limites des cadres juridiques, en veillant à ce qu'ils ne compromettent pas la sécurité publique ou ne portent pas atteinte aux droits d'autrui. Ces conditions sont en fait conformes au principe de la convention et d'autres instruments des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme.

S'agissant de la protection des syndicats, nous restons convaincus que le principe de la liberté syndicale ne peut servir de cadre à des activités criminelles prétendument liées à l'exercice des droits des travailleurs. Nos procédures judiciaires sont régies par les principes du respect de la légalité et de l'indépendance, les décisions étant également fondées sur des preuves. Nous sommes fermement convaincus que les syndicalistes ne doivent pas subir d'intimidations ni être arrêtés ou poursuivis en raison de leurs activités légales, j'insiste, en raison de leurs activités légales. Cependant, nous ne sommes pas convaincus qu'ils devraient bénéficier de l'impunité pour leurs activités illégales. Aucun d'entre nous n'a le pouvoir de décider de la légalité ou de l'illégalité de l'activité syndicale dans quelque juridiction que ce soit. Il appartient au tribunal d'en décider, en fonction du bien-fondé de l'affaire et des lois en vigueur. À cet égard, la décision du tribunal au Cambodge est prise, non pas en fonction de l'identité des auteurs, mais de leurs actes. Cette position est soutenue par le Comité de la liberté syndicale, qui a reconnu que le respect des lois était obligatoire. En outre, je souhaiterais citer l'article 29 de la Déclaration universelle des droits de l'homme qui étaye notre point de vue: «Dans l'exercice de ses droits et dans la jouissance de ses libertés, chacun n'est soumis qu'aux limitations établies par la loi exclusivement en vue d'assurer la reconnaissance et le respect des droits et libertés d'autrui et afin de satisfaire aux justes exigences de la morale, de l'ordre public et du bien-être général dans une société démocratique.» Je tiens à souligner à nouveau qu'aucune personne n'a été arrêtée ou condamnée uniquement pour avoir participé à des activités syndicales. Chaque citoyen est soumis à la loi de la même manière et l'action en justice se fonde uniquement sur la nature de l'infraction pénale, indépendamment de l'identité ou de l'affiliation de l'individu. Le principe de la responsabilité est essentiel pour garantir que les droits syndicaux ne soient pas interprétés à tort comme des impunités. Ce principe doit être respecté.

Cette approche équilibrée souligne l'indépendance de nos pouvoirs exécutif, législatif et judiciaire, et réaffirme l'engagement du gouvernement à ne pas intervenir dans les procédures judiciaires. Grâce à ces principes, le Cambodge continue de préserver les droits légitimes des syndicats tout en protégeant les droits des autres et en maintenant l'ordre et la sécurité du pays. Cela garantit un environnement stable et juste où toutes les parties peuvent prospérer.

En ce qui concerne le recours à la police pendant la grève, nous aimerions préciser que, comme dans d'autres pays, les forces de police ont la responsabilité d'assurer la sécurité et l'ordre public. Au Cambodge, la police n'intervient pas si la grève est pacifique, mais si la grève devient violente en bloquant la voie publique et en détruisant des biens publics et privés, il incombe à la police de faire respecter la loi afin de rétablir l'ordre social. Cependant, pour répondre à cette préoccupation, nous voudrions, une fois encore, prier instamment le BIT de fournir un soutien technique au gouvernement dans l'établissement de lignes directrices destinées aux forces de police en matière de grèves et de manifestations pacifiques.

Au sujet de la dissolution des syndicats, je voudrais préciser qu'à ce jour, aucun syndicat n'a été dissous, d'après nos données. La loi sur les syndicats prévoit la dissolution d'un syndicat uniquement lorsque l'entreprise est totalement fermée et que tous les avantages de travailleurs ont été totalement supprimés. À l'instar de la loi sur le travail, la loi sur les syndicats prévoit que le syndicat de l'entreprise est établi pour représenter les travailleurs au niveau de l'entreprise. Ainsi, lorsque l'entreprise n'existe plus, il est inutile d'exiger que le syndicat continue d'exister, car il n'y a plus de travailleurs à représenter, plus de membres, plus d'employeurs. Il s'agit de savoir si nous privilégions la qualité des syndicats ou leur nombre. Je crois que tout le monde veut la qualité et non la quantité. Dès lors, il n'est pas pratique de suggérer, d'exiger, de demander au syndicat de continuer à exister lorsque l'entreprise est totalement fermée et que tous les travailleurs bénéficiaires ont été licenciés, conformément à la loi.

Concernant la manifestation pacifique de 2014, je ne parviens pas à saisir la définition du mot «pacifique» dès lors que des travailleurs bloquent les routes pendant la nuit et détruisent des propriétés publiques et privées. Je voudrais donc suggérer à la commission de revoir la qualification de «manifestation pacifique» en ce qui concerne l'incident qui s'est produit au début de l'année 2014.

S'agissant des fonctionnaires et des travailleurs domestiques, je souhaiterais insister sur le fait que le Cambodge ne prévoit pas qu'une seule façon pour les travailleurs de former un syndicat. Nous disposons de nombreux moyens. Les fonctionnaires, les travailleurs domestiques, bien qu'ils n'aient pas le droit de constituer ou de diriger un syndicat, en vertu de la loi sur les syndicats, ont le droit de former une association conformément à la législation. Ce n'est pas non plus ce que prévoit la convention. S'il existe une disposition dans la convention prévoyant que l'exercice du droit à la liberté syndicale doit se faire dans le cadre d'une seule loi, alors le Cambodge envisagerait de réécrire la loi sur les syndicats pour s'y conformer. Mais en l'absence d'une telle exigence, ce que nous voulons, c'est un syndicat ou la liberté syndicale. Si nous voulons des syndicats, alors les fonctionnaires et les travailleurs domestiques ne peuvent pas constituer de syndicats. Mais si nous voulons que la liberté syndicale soit exercée librement dans le pays, elle ne doit pas se limiter à une seule loi, dans la mesure où la législation prévoit le droit d'exercer la liberté de constituer sa propre association ou son propre syndicat.

En ce qui concerne les audits financiers, je voudrais souligner que la loi sur les syndicats, depuis sa modification, n'exige plus que les syndicats soumettent leur rapport financier au gouvernement et que l'audit financier ne peut être demandé que par leurs membres ou leurs donateurs. Le gouvernement n'a pas le droit d'ordonner l'audit du rapport financier du syndicat, cela appartient à leurs membres ou à leurs donateurs, et cette obligation ne constitue pas une exception. Toute organisation reçoit des fonds de donateurs et des contributions de ses membres et doit rendre des comptes à ses donateurs. Il n'y a rien d'inhabituel à ce qu'un donateur demande un audit du rapport financier. Nous ne comprenons donc pas en quoi cela pose problème, car il s'agit en fait d'une pratique courante. Je crois que même l'OIT fait l'objet d'audits financiers à la demande des donateurs. Dès lors, le fait que la loi sur les syndicats exige que le rapport financier du syndicat fasse l'objet d'un audit à la demande de ses membres ou de ses donateurs n'est pas exceptionnel.

En ce qui concerne le Conseil d'arbitrage, les mêmes préoccupations nous sont adressées, mais la situation est totalement différente. Nous apprécions le fait que de nombreux pays soulèvent des questions au sujet du Conseil d'arbitrage. Nous essayons toutefois d'expliquer que le Conseil d'arbitrage est aujourd'hui en danger car le financement de deux donateurs, la Suède et l'USAID, s'achèvera à la fin de cette année. Dès lors, à partir de janvier 2025, il ne

disposera plus que d'un financement couvrant 15 pour cent de ses dépenses totales. Dans un avenir proche, le Conseil d'arbitrage risque donc de disparaître faute de financement. Aujourd'hui, nous parlons de préserver l'indépendance du Conseil d'arbitrage, mais pourquoi n'abordons-nous pas la question de sa pérennité? Pour répondre à cette question, à titre informatif, le gouvernement s'est réuni avec le Conseil d'arbitrage à plusieurs reprises et il a été convenu que le gouvernement continuerait à financer cet organisme traditionnel, en l'absence de financement de la part d'un donateur, afin d'en assurer la pérennité après la fin 2024. En ce qui concerne l'indépendance du Conseil d'arbitrage, je voudrais souligner que le gouvernement comprend que la valeur du Conseil d'arbitrage réside dans l'impartialité et l'indépendance de ses décisions. Nous ne mettrons pas en péril cette valeur en lui apportant simplement un soutien financier afin de prendre en charge son indépendance et son impartialité, et cela doit être pris en compte lorsque nous parlons du Conseil d'arbitrage.

Membres travailleurs – Nous réitérons notre profonde préoccupation face à la persistance des actes de violence commis à l'égard des travailleurs et des arrestations de syndicalistes en lien avec leurs activités légitimes et pacifiques. Nous regrettons qu'aucune action sérieuse et rapide n'ait été entreprise pour enquêter sur ces actes et que les coupables ne soient pas poursuivis et condamnés pour leurs crimes. Il est temps que le gouvernement enquête sur l'ensemble des faits de violence à l'égard de travailleurs et de syndicalistes qui lui sont rapportés, sur les détentions arbitraires subies par les travailleurs et leurs représentants syndicaux, ainsi que sur les faits de meurtre commis à l'encontre des leaders syndicaux Chea Vichea, Ros Sovannareth et Hy Vuthy. Le gouvernement doit garantir que l'exercice pacifique de la liberté syndicale ne soit soumis à aucune forme de répression dans le pays.

Nous avons entendu que les actes de violence ou de dégradation au cours d'actions collectives n'échappent pas à l'application de la loi. Ce que nous dénonçons, c'est l'utilisation abusive par les autorités de dispositions pénales pour réprimer l'exercice légitime et pacifique d'activités syndicales couvert par la convention. Et nous regrettons de devoir constater que c'est bien trop souvent le cas au Cambodge. Beaucoup de syndicalistes font l'objet de poursuites judiciaires. Les derniers exemples en date sont la condamnation et l'emprisonnement de la présidente du LRSU, Chhim Sithar. Il en est de même pour le président d'une fédération syndicale, Morn Rithy. Le groupe des travailleurs leur adresse toute sa solidarité.

Il conviendra que le gouvernement fasse le point sur l'ensemble des poursuites en cours à l'encontre de syndicalistes, en consultation avec les organisations syndicales concernées. Toutes les charges retenues ou les condamnations prononcées contre des syndicalistes ayant mené des activités syndicales légitimes doivent être abandonnées. Le gouvernement prendra toutes les mesures nécessaires pour que de telles poursuites et condamnations n'interviennent plus à l'avenir, en assurant notamment une formation régulière et systématique des inspecteurs du travail, des agents chargés de la résolution des conflits du travail, ainsi que des officiers de police. Des lignes directrices sur la police et la gestion des actions collectives ou de protestation seront développées à l'attention des forces de l'ordre, rappelant la nécessité de garantir l'exercice pacifique de la liberté syndicale.

Le gouvernement veillera à ce que tous les actes de discrimination syndicale fassent l'objet d'une enquête, que des réparations adéquates soient prévues et que des sanctions dissuasives soient appliquées. Nous recommandons au gouvernement de modifier la loi sur les syndicats, de sorte à garantir la conformité de la loi avec la convention. Le gouvernement abrogera l'exigence de connaissance du khmer pour accéder à une fonction dirigeante d'une organisation syndicale. Il abrogera également le paragraphe 2 de l'article 28 de la loi, qui prévoit la dissolution automatique d'un syndicat en cas de fermeture d'entreprise, ainsi que

l'article 29, qui prévoit la possibilité pour toute personne de demander au tribunal la dissolution du syndicat. Enfin, les articles 17 et 27 de cette loi seront également revus de sorte que les exigences disproportionnées en matière d'audits financiers soient levées. Nous demandons également au gouvernement de prendre toutes les mesures législatives qui s'imposent de sorte à garantir le bénéfice de tous les droits dérivés de la liberté syndicale aux enseignants, aux travailleurs domestiques, aux fonctionnaires ainsi qu'aux travailleurs de l'économie informelle.

Le gouvernement examinera également avec les partenaires sociaux la possibilité de permettre la constitution de syndicats sectoriels ou par profession.

Il mettra en place des procédures d'enregistrement des syndicats qui sont simples, objectives et transparentes, notamment par la mise en place d'une base de données en ligne, en levant les obstacles pratiques à la formation et au fonctionnement des syndicats, en supprimant toute autorité discrétionnaire et en formant les fonctionnaires du ministère du Travail. Le gouvernement mettra en œuvre la feuille de route établie et simplifiera les modalités de suivi de sa mise en œuvre, en consultation avec les partenaires sociaux. Il veillera à identifier les domaines d'actions prioritaires et à établir un calendrier de réalisation des objectifs fixés.

Le gouvernement transmettra à la commission d'experts des informations sur les mesures prises pour modifier l'article 326 de la loi sur le travail et fournir des informations sur son application dans la pratique.

Il sera fondamental que le gouvernement revoie les règles qui régissent l'exercice d'actions collectives, notamment en mettant fin à la pratique courante du remplacement des travailleurs menant des actions collectives et en cessant de prononcer des injonctions pour empêcher une action revendicative, alors que les syndicats ont respecté toutes les procédures. Le rôle du comité chargé de la gestion des conflits collectifs devra également être clarifié de sorte qu'il ne puisse pas restreindre le droit légitime des organisations de travailleurs à mener des actions syndicales pour défendre les intérêts de leurs membres.

Le gouvernement veillera enfin à garantir que le conseil d'arbitrage soit une institution efficace et durable dans la résolution des conflits collectifs et que ses décisions soient contraignantes et effectivement mises en œuvre en droit et en pratique. De nouveaux arbitres seront recrutés et formés, et les confédérations et fédérations syndicales seront habilitées à y représenter leurs membres sans autorisation préalable.

Il nous paraît important que le gouvernement du Cambodge sollicite le soutien technique du BIT pour mettre en œuvre les recommandations que lui adressera la commission. Afin de pouvoir assurer le suivi de la situation dès l'année prochaine, il conviendra que le gouvernement fournisse un rapport complet à la commission d'experts pour le 1^{er} septembre 2024.

Enfin, le cas du Cambodge a été identifié comme un cas de double note de bas de page par la commission d'experts, sur la base de critères qui établissent la gravité de la situation. Nous avons souligné et entendu, au cours de nos discussions, le caractère persistant des graves violations de la convention au Cambodge. Le climat de violence et d'impunité qui perdure reste une source de profonde préoccupation pour le groupe des travailleurs. C'est pourquoi nous demandons que le gouvernement accepte la venue d'une mission tripartite de haut niveau avant la prochaine Conférence.

Membres employeurs – Nous avons entendu tous les commentaires de tous les participants, des travailleurs, des gouvernements et de divers autres intervenants, et nous en avons soigneusement pris note. C'est, comme vient tout juste de le dire le porte-parole des travailleurs, un cas de longue date, et je crois que nous en sommes tous conscients; les archives montrent qu'il a été discuté et commenté à de nombreuses reprises. Mais nous parlons aussi, pas tout à fait d'une question de prescription, mais de certaines choses qui, avec le temps, attirent moins l'attention que ce qui se passe maintenant. Comme je l'ai dit auparavant, la durée de ce cas est un des facteurs qui font qu'il est affecté d'une double note de bas de page cette année. Une absence de progrès aux yeux de la commission d'experts, de nouvelles allégations de violences et de répression contre les droits syndicaux et, probablement le plus révélateur à mes yeux, l'absence de rapport pour cette année, sont des facteurs qui, je crois, ont pesé dans la balance lorsque la commission d'experts a décidé de lui attribuer une double note de bas de page. Cela dit, lorsque vous vous penchez sur chaque élément de ces facteurs, outre les allégations de répression grave contre les syndicalistes et leurs droits, un certain nombre d'autres facteurs ont été examinés à plusieurs reprises au fil des ans et on voit mal comment ils s'aggravaient alors que les mêmes effets continuent de se produire. Donc, compte tenu de cela, en passant en revue quelques-uns des points que j'ai évoqués en particulier, et j'ai insisté sur ce point précédemment lors de l'analyse de certains cas ou allégations, il s'avère extrêmement nécessaire de faire la distinction entre ce qui a été fait et qui l'a fait.

Le fait qu'une personne qui a été arrêtée soit un syndicaliste ne prouve pas, en soi, que cette personne a été arrêtée parce qu'elle était syndicaliste, et il est absolument nécessaire pour nous, en tant que commission, d'étudier ces faits en sachant si oui ou non nous avons la compétence requise pour nous en saisir. Si, par exemple, la personne en question a été appréhendée parce qu'elle jetait un cocktail Molotov en direction des policiers, je dirais alors que ce n'est pas une chose pour laquelle nous avons la compétence ou le mandat pour intervenir. Cela relève de la justice pénale du pays concerné. En revanche, si elle a été arrêtée purement et simplement parce qu'elle se trouvait sur une estrade face à un rassemblement pacifique de syndicalistes, il s'agit alors d'une mesure de suppression de la liberté syndicale. Il est donc nécessaire d'examiner ces éléments avant que la commission saisisse les rênes et entame son examen, et je dois dire que dans certains cas, y compris dans le cas présent, nous ne sommes pas tellement sûrs, nous ne disposons pas de suffisamment d'informations et nous formulons donc des commentaires sur quelque chose qui, en fin de compte, n'est peut-être pas de notre ressort.

Ainsi, une fois encore, nous devons vraiment effectuer une remise en contexte, lorsque nous nous penchons sur le cas du Cambodge, lorsque nous nous penchons sur d'autres cas qui nous sont soumis. C'est pourquoi je reprends à mon compte la demande des travailleurs pour davantage d'information. Les travailleurs ont dressé une longue liste de demandes d'information et je crois que celles-ci sont en majorité fondées parce que, dans cette commission, nous devons fonder les jugements que nous portons et les appels que nous lançons sur une représentation fidèle du fait que quelque chose constitue ou non une transgression de la convention que nous examinons.

Pendant l'examen de la situation générale du Cambodge, nous avons vu et entendu des cas de progrès. Nous avons vu le travail accompli par le gouvernement dans une série de domaines, et je pointe en particulier la question de l'aptitude des forces de l'ordre et du maintien de la loi à distinguer ce qui est pacifique et ce qui ne l'est pas. Par exemple, la formation exigée de la police et des organes chargés de l'application des lois pour les manifestations publiques. Nous notons avec plaisir que le gouvernement a en fait pris des

mesures en vue de former le personnel. Ce que nous aimerions voir, et dont nous n'avons encore vu aucun signe, c'est qu'il s'agit d'une particularité récurrente des missions quotidiennes normales et de la formation de ces organes.

Ce dont on nous a parlé, ce sont des activités et des programmes qui ont eu lieu pour dispenser une formation à un certain nombre de personnes. Ce que nous voudrions voir, du côté des employeurs, c'est que ce genre de formation et de connaissances soit dispensé en tant qu'élément normal du perfectionnement des compétences des agents chargés de l'application des lois, de sorte qu'elles soient constamment actualisées et qu'ils aient les connaissances leur permettant de juger à bon escient face à, par exemple, un rassemblement public. Quant aux questions de légalité, il y en a toute une variété, à croire le gouvernement et, à ce sujet, je voudrais revenir un peu en arrière, sur la question de la dissolution des syndicats. Un des éléments intrigants à propos du Cambodge est le nombre des syndicats d'entreprise. En d'autres termes, une entreprise, un groupe de travailleurs, un syndicat, un employeur. Cela n'est pas aussi répandu dans le reste du monde et une des choses que la commission doit apprécier est qu'il ne s'agit pas tout à fait d'une singularité, mais qu'il s'agit d'un trait relativement singulier du syndicalisme, qui est en soi un facteur du fonctionnement des choses. Je peux certainement accepter l'argument du gouvernement suivant lequel un syndicat disparaît parce que l'entreprise qui emploie ses adhérents a fermé ses portes, mais cela non plus ne suffit pas pour justifier une loi qui dit que le syndicat disparaît automatiquement. Parce qu'il peut arriver que ces travailleurs se remettent de nouveau ensemble sous l'égide d'un autre employeur, et le mécanisme qui les a protégés dans le passé pourrait facilement être le mécanisme qui les protège à l'avenir. Je pense qu'un réexamen ou une abrogation des dispositions rendant le processus de dissolution automatique est préconisé. Il faudrait plutôt refléter la convention lorsqu'elle prescrit que c'est aux organisations syndicales et aux employeurs qu'il appartient de régler leurs affaires, y compris la dissolution. Ce sont donc là les principaux points concernant la loi. S'agissant de l'enregistrement des syndicats, je pense qu'il s'agit presque d'un commentaire repris de la commission d'experts dans la mesure où son commentaire selon lequel l'enregistrement continue à poser des problèmes ne correspond pas à la réalité au vu de l'augmentation considérable du nombre des syndicats au Cambodge. On pourrait croire que l'enregistrement est presque trop facile du fait que le taux de progression, pas juste leur nombre, suggère qu'il n'y a pas autant d'obstacles qu'on pourrait le croire. Cela dit, la mission de contacts directs a recommandé de chercher des formules pour simplifier la procédure. De l'avis général, une partie des démarches bureaucratiques requises est peut-être trop lourde pour être efficace, mais quant à dire qu'il s'agit d'un obstacle délibéré, cela ne se vérifie pas dans les faits. Nous demandons donc que le gouvernement s'attèle à la simplification de la procédure et, bien sûr, nous prions la commission d'experts de revoir sa position sur cette question en particulier. D'une manière générale, les recommandations de la mission de contacts directs consistent à revoir et appliquer la feuille de route et remettre des rapports d'avancement. Cette semaine ont été réclamés d'autres rapports sur cette question pour la date à laquelle doivent être remis les rapports pour la Conférence de l'année prochaine, à savoir le 1^{er} septembre de cette année. Sachant tout cela, il s'agit vraiment d'un cas qui ne méritait pas une double note de bas de page, et je soupçonne que le fait de ne pas avoir remis de rapport l'an dernier est ce qui a fait pencher la balance. C'est un cas qui dure depuis trop longtemps et il a des caractéristiques qui peut-être devraient être envisagées sous un jour différent, comme je l'ai dit, la nécessité de faire la distinction entre ce qui est pacifique et ce qui ne l'est pas. Mais tous ces éléments repris ensemble ne témoignent pas d'une dégradation grave de ce cas, il s'agit peut-être d'un cas de frustration, le fait que les choses durent depuis si longtemps, nous avons eu la mission de contacts directs en 2022.

Il semble qu'il soit nécessaire de pousser le gouvernement pour qu'il fasse ce qui a été recommandé par la mission de contacts directs, de poursuivre avec les choses qu'il a déjà entreprises, et nous avons pris connaissance de la démonstration des choses qu'il a faites, mais en ayant toutes ces choses présentes à l'esprit, je pense qu'il serait sans doute prématuré de réclamer quelque chose aussi clinique qu'une mission tripartite de haut niveau, puisqu'il s'agit d'une procédure réservée aux situations qui présentent des problèmes particuliers et graves qui rentrent incontestablement dans le mandat de la commission. Même s'il se peut en réalité que le gouvernement ne soit pas capable d'apporter une solution à certaines de ces questions, je pense que, à la lumière de la dernière mission en date, cet appel serait prématuré.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi. La commission a également pris note des conclusions et des recommandations de la mission de contacts directs de l'OIT au Cambodge, qui a eu lieu du 28 mars au 1^{er} avril 2022.

La commission a constaté que ce cas était à l'examen depuis longtemps et a profondément regretté que le gouvernement n'ait pas fourni le rapport relatif à l'application de la convention à la commission d'experts dans les délais voulus. Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a instamment prié le gouvernement du Cambodge de:

- prendre toutes les mesures nécessaires pour empêcher que des syndicalistes ne soient arbitrairement arrêtés, détenus et poursuivis pour avoir exercé une activité syndicale légitime;
- conclure les enquêtes en cours sur le meurtre des dirigeants syndicaux Chea Vichea et Ros Sovannareth (en 2004) et Hy Vuthy (en 2007) et achever sans tarder les enquêtes sur toutes les autres allégations de violences perpétrées à l'encontre de syndicalistes;
- revoir la liste des cas en instance liés aux manifestations de janvier 2014 avec les syndicats concernés;
- veiller à ce que l'exercice pacifique d'activités syndicales n'entraîne pas de poursuites ni de sanctions pénales et à ce que les syndicalistes détenus pour avoir mené des activités syndicales légitimes soient immédiatement libérés;
- élaborer des lignes directrices et former régulièrement et systématiquement tous les fonctionnaires concernés afin de garantir que l'activité syndicale légitime ne sera pas réprimée;
- prendre d'autres mesures appropriées pour faciliter l'enregistrement des syndicats par une procédure simple, objective et transparente;
- promouvoir l'exercice effectif des droits prévus par la convention pour les fonctionnaires, y compris les enseignants du secteur public, et pour les travailleurs domestiques et les travailleurs de l'économie informelle;
- modifier les articles 17 et 27 de la loi sur les syndicats, afin que les audits financiers et les rapports d'activité ne soient requis que s'il existe des motifs sérieux de penser que les actions d'une organisation sont contraires à son règlement ou à la loi;
- modifier les dispositions pertinentes de la loi sur les syndicats afin de garantir que les organisations de travailleurs ou d'employeurs ne puissent être dissoutes que sur la

base des procédures prévues par leurs statuts, ou par une décision de justice, et que les procédures de dissolution par les membres soient à la discrétion des associations d'employeurs ou des syndicats, dans le cadre de leurs propres règlements et statuts;

- prendre les mesures appropriées pour garantir que tous les syndicats aient le droit de représenter leurs membres dans les conflits collectifs, dans les procédures de traitement des plaintes au niveau de l'entreprise et au niveau ministériel, ainsi que devant le Conseil d'arbitrage; et
- redoubler d'efforts pour faire du Conseil d'arbitrage une institution efficace et pérenne dans le traitement des conflits du travail.

La commission a appelé le gouvernement du Cambodge à communiquer toute information manquante demandée par la commission d'experts avant sa prochaine session, ainsi que des informations détaillées sur les mesures prises pour mettre en œuvre ces recommandations et les résultats obtenus.

La commission a également prié le gouvernement de mettre pleinement en œuvre la feuille de route et de simplifier son rapport d'avancement en consultation étroite avec les partenaires sociaux et avec le soutien du BIT.

La commission a pris note de la volonté du gouvernement de coopérer avec l'OIT et l'a invité à se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour mettre en œuvre efficacement toutes les recommandations de la commission.

Représentant gouvernemental – Ma délégation prend bonne note des commentaires et recommandations formulées par cette commission. Nous les prendrons sérieusement en considération et déploierons tous nos efforts pour les mettre en œuvre dans la mesure du possible, sur la base de nos lois et règlements en vigueur et des conventions internationales du travail auxquelles le Cambodge est partie.

Permettez-moi de saisir cette occasion pour réaffirmer l'engagement du Cambodge à promouvoir la liberté syndicale par le biais de notre loi sur le travail et de la loi sur les syndicats, qui offrent de meilleures conditions que celles de certains pays de la région, ainsi que des recommandations de l'OIT.

Après avoir enduré des décennies de guerre civile, le Cambodge accorde une grande importance à la paix et à la stabilité sociale qu'il a durement gagnées. La paix n'a pas de prix. Elle est tout pour le Cambodge et son peuple. C'est pourquoi nous sommes déterminés à la protéger coûte que coûte. À cet égard, il est indispensable de promouvoir une paix sociale durable. Pour protéger la paix sociale et celle du pays en général, les efforts conjoints du gouvernement, des employeurs et des travailleurs sont nécessaires.

Nul ne peut mener des actions criminelles sous le couvert de la liberté syndicale. Les droits syndicaux ne peuvent porter atteinte aux droits d'autrui, comme le prévoit l'article 29 de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Le Cambodge souscrit à ce principe et considère les droits des travailleurs comme des droits de l'homme. Par conséquent, aucun syndicaliste n'a été et ne sera poursuivi pour des activités légales, mais les actions illégales seront traitées au regard de la loi.

Nous sommes convaincus que l'impunité syndicale n'a pas sa place dans la convention n° 87, que le Cambodge défend. En ce qui concerne le cas de M. Ros Sovannareth, je tiens à souligner que l'auteur du crime, M. Thach Saveth, a été condamné et purge actuellement sa peine en prison. Par conséquent, ma délégation souhaite réitérer sa demande à la commission de retirer le cas n° 2318. En outre, il n'y a pas de cas en instance concernant l'émeute de janvier

2014, mais si les syndicats ont des informations, ils devraient les soumettre au ministère du Travail et de la Formation professionnelle. Sinon, ces préoccupations ne sont que des rumeurs.

En ce qui concerne la dissolution des syndicats, nous tenons à souligner que notre loi sur les syndicats n'accorde pas à l'autorité le pouvoir de dissoudre les syndicats; seul le tribunal peut le faire. Notre loi est meilleure que les lois de certains pays, où un syndicat peut être dissous par les autorités administratives.

En ce qui concerne le Conseil d'arbitrage, nous souhaitons à nouveau solliciter le soutien financier des donateurs pour que cette institution quasi judiciaire puisse continuer à fonctionner après la fin de cette année.

En résumé, le Cambodge reste déterminé à collaborer avec les partenaires sociaux pour renforcer les relations professionnelles et espère bénéficier d'une assistance technique supplémentaire de la part du BIT.

Colombie (ratification: 1989)

Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement respecte les recommandations des organes de contrôle de l'OIT et s'y conforme. À ce titre, on soulignera tout d'abord que la réforme du travail menée par le gouvernement colombien aux fins du travail décent et digne, soumise au Congrès de la République, met l'accent sur l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap et prévoit notamment des dispositions relatives à leur droit au travail, ainsi que diverses réglementations portant sur la capacité juridique, les aménagements raisonnables, la non-discrimination, les quotas d'embauche dans le secteur privé et la stabilité dans l'emploi.

Le projet de loi comprend des obligations spécifiques pour les employeurs relatives à l'élimination d'obstacles, à l'accessibilité et à l'adoption d'aménagements raisonnables pour que les personnes en situation de handicap puissent exercer leur droit au travail. Ainsi, la stratégie d'élimination d'obstacles doit se fonder sur des aménagements raisonnables, qui en sont les principaux facteurs de réussite. Elle doit être liée à la notion de conception universelle dont dépendent l'efficacité de la stratégie d'approche différenciée ainsi que le bien-être collectif, en vue de l'insertion des personnes en situation de handicap.

Dans le cadre de la réforme du travail, des normes seront mises en œuvre pour éliminer les obstacles à l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, par exemple:

- la garantie du droit au travail et de la capacité juridique des personnes en situation de handicap à conclure des contrats de travail;
- l'obligation faite à l'employeur de garantir les ajustements raisonnables dont la personne en situation de handicap a besoin pour effectuer son travail et rester dans l'emploi;
- la réglementation d'une stabilité dans l'emploi renforcée, en cas de cessation de la relation de travail, lorsque des personnes en situation de handicap sont recrutées; et
- des mesures de non-discrimination dans l'accès à l'emploi et de maintien dans l'emploi, ainsi que la fixation d'un quota pour l'embauche de personnes en situation de handicap dans le secteur privé: «les entreprises occupant 50 à 100 travailleurs doivent engager ou maintenir

dans l'emploi, selon le cas, au moins un travailleur en situation de handicap; les entreprises occupant 101 travailleurs ou plus doivent engager ou maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans une proportion d'au moins 2 pour cent des effectifs de l'entreprise».

En ce qui concerne la stabilité dans l'emploi renforcée, le projet de loi diminue la portée de la protection lorsqu'un travailleur en situation de handicap est recruté et que le contrat mentionne le handicap déclaré. Il prévoit l'inversion de la charge de la preuve en cas de soupçon de discrimination. Il prévoit aussi des obligations spécifiques faites aux employeurs dans le but d'éliminer les obstacles à l'exercice du droit au travail des personnes en situation de handicap.

Nouvelles normes

Plan national de développement 2022-2026

Dans le Plan national de développement, le gouvernement a inséré un «chapitre sur les garanties» en vue de parvenir à un monde exempt d'obstacles pour les personnes en situation de handicap. Dans ce chapitre, il est dit que les personnes en situation de handicap ont été de tout temps victimes d'exclusion sociale et institutionnelle, dans la législation et en raison de leur accès limité aux services publics, aux droits et aux prestations prévus par l'État. Quelques sept actions en faveur des personnes en situation de handicap y sont proposées, dont: le renforcement du Système national pour les personnes en situation de handicap, afin de leur assurer des services qui correspondent dûment aux engagements pris par l'État colombien, visés par la Convention relative aux droits des personnes handicapées; l'éducation et l'emploi, lesquels sont essentiels pour renforcer les capacités des personnes en situation de handicap, tant ils contribuent à réduire la pauvreté; l'accessibilité aux fins de l'insertion sociale et productive des personnes en situation de handicap; la mise en pratique de l'égalité devant la loi et de la garantie de l'accès à la justice; et l'élaboration de stratégies visant à donner aux personnes en situation de handicap les moyens d'agir dans divers aspects de leur participation à la vie citoyenne, électorale et politique, en garantissant des ajustements raisonnables pour assurer leur participation. Les différents ministères compétents planifient et élaborent actuellement ces mesures, en particulier le ministère de l'Égalité et de l'Équité, récemment créé. À ce sujet, des informations complémentaires pourront être données ces prochains mois au sujet des politiques et des documents élaborés.

Le décret n° 533 du 29 avril 2024 constitue une avancée importante. En vertu de ce texte, le ministère du Travail met en œuvre un mécanisme d'incitation pour les employeurs qui engagent des personnes en situation de handicap en application de l'article 79 de la loi 2294 du 19 mai 2023. Ce programme, mené par le ministère du Travail, cherche à promouvoir l'emploi formel au moyen d'incitations économiques et à éliminer les obstacles en matière d'accès auxquels se heurtent des populations spécifiques.

Ce décret vise à porter réglementation de la mesure qui incite les employeurs créant de nouveaux emplois, moyennant de nouveaux contrats de travail de six mois minimum, à créer et à maintenir les nouveaux emplois formels. Il prévoit notamment que, en cas d'embauche de personnes en situation de handicap, l'État contribuera à hauteur de 35 pour cent d'un salaire minimum mensuel légal en vigueur. Plus généralement, les mesures positives prévues, outre le financement de l'État, visent à créer de nouveaux emplois incluant une perspective différenciée au bénéfice des personnes en situation de handicap.

Ce décret prévoit également une contribution de 30 pour cent d'un salaire pour chaque travailleur supplémentaire âgé de 18 à 28 ans au bénéfice d'un contrat de travail; de 20 pour cent d'un salaire pour les salariées de plus de 28 ans; et de 15 pour cent pour chaque travailleur de plus de 28 ans. Un montant supplémentaire de 10 pour cent sera versé lorsque les personnes pour lesquelles la contribution est demandée n'ont pas cotisé au cours des quatre mois, ou plus, précédant les six mois minimum de relation professionnelle requis pour bénéficier de cette mesure.

Le gouvernement a publié la directive présidentielle n° 005 du 25 août 2023 afin d'avancer sur la voie d'une vie digne pour les personnes en situation de handicap, sur la base de l'égalité des chances, sans exclusion ni discrimination.

Depuis la publication du décret n° 2011 de 2017, de plus en plus de personnes en situation de handicap sont recrutées dans des entités publiques. Leur nombre est passé de 1 192 fonctionnaires à 13 581 personnes en situation de handicap dans le secteur public, dont 11 424 fonctionnaires et 2 157 contractuels, dans 913 entités, d'après les données du Système d'information et de gestion de l'emploi public (SIGEP II) au 31 décembre 2023.

Autres mesures concrètes

Depuis le début de l'année 2024, le ministère du Travail, avec le concours du Département administratif de la fonction publique et du Service public de l'emploi, ainsi que l'appui d'alliés stratégiques tels que l'Institut national pour les personnes aveugles et l'Institut national pour les personnes sourdes, ont organisé la tenue – au format virtuel – de quatre ateliers régionaux de renforcement des capacités de responsables de l'emploi au sein des autorités municipales et des gouvernorats. Ces ateliers visent à consolider les mesures d'accompagnement mises en œuvre par les entités cheffes de file et à contribuer à la réglementation des quotas d'embauche de personnes en situation de handicap dans les entités publiques territoriales.

Au cours des quatre dernières années, le ministère du Travail, en collaboration avec le SPE et les agences de l'emploi, a pu placer quelque 12 808 personnes en situation de handicap; 3 959 en 2022 et 4 265 en 2023.

Le ministère du Travail a également mis au point des activités de formation à destination des fonctionnaires et des partenaires sociaux.

Le gouvernement, par l'intermédiaire du ministère du Travail, mène les activités de promotion en collaboration avec le Système national pour les personnes en situation de handicap, le Département administratif de la fonction publique, le SPE et le Service national d'apprentissage (SENA), en vue de faciliter et d'augmenter progressivement le placement des personnes en situation de handicap dans les secteurs public et privé, dans le cadre du modèle d'insertion professionnelle, l'accent étant mis sur la réduction des écarts.

Entre 2020 et 2023, le ministère a participé à la mise en place de 282 activités, en présentiel, en ligne ou selon un mode hybride, afin de promouvoir l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, soit plus de 18 626 personnes.

Une stratégie d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap a été élaborée. Elle vise à fournir des capacités techniques et opérationnelles au réseau des prestataires du SPE afin de garantir une offre appropriée de services aux personnes en situation de handicap et aux employeurs, permettant le recrutement et le maintien dans l'emploi de la population.

Le SPE a fourni des conseils aux fonctionnaires des caisses de compensation sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, sur le parcours d'employabilité du SPE, l'accent étant mis sur les personnes en situation de handicap, des premier et deuxième niveaux du parcours d'employabilité.

Dans le cadre du projet financé par l'Organisation internationale pour les migrations et l'Agence des États-Unis pour le développement international, qui a pour objet de renforcer les services de gestion et de placement des personnes en situation de handicap et des groupes ethniques, cinq ateliers ont été organisés pour les prestataires du SPE, axés sur l'accompagnement des personnes en situation de handicap et des groupes ethniques dans les services de gestion et de placement.

Un atelier de 80 heures sur la langue des signes colombienne (niveaux I et II) a été organisé, avec la participation de 23 prestataires du SPE; une formation et des conseils sur l'accessibilité des sites Web ont été dispensés à 10 prestataires du SPE. Une boîte à outils a été distribuée, avec 7 vidéos, 5 pièces graphiques dans un format accessible et 3 documents de recommandations, qui renforcent les services de la route de l'emploi, pour la population en situation de handicap, dans une perspective ethnique.

Un cours sur la langue des signes colombienne a été dispensé aux prestataires du SPE. Le premier cours virtuel a été suivi par 28 collaborateurs du réseau des prestataires du SPE et 2 fonctionnaires du groupe d'assistance aux citoyens du SPE.

En outre, le SPE offre au réseau de prestataires un cours en ligne visant à renforcer les compétences des fonctionnaires en vue de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Dans le cadre de ce cours, 831 personnes se sont inscrites et 580 stagiaires ont été certifiés en novembre 2021.

Par le biais d'une réunion virtuelle, 23 centres d'emploi de 11 prestataires du SPE ont été reconnus comme permettant l'insertion de personnes en situation de handicap grâce à des ajustements du parcours d'employabilité en faveur des personnes en situation de handicap dans le cadre du modèle d'insertion professionnelle, mettant l'accent sur la réduction des écarts et la stratégie d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. La brochure ABC, destinée à promouvoir l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans le SPE, s'adresse au réseau des prestataires du SPE, aux employeurs, aux personnes en situation de handicap et au grand public; elle détaille les services de gestion et de placement ainsi que les principaux avantages fiscaux liés à l'embauche de personnes en situation de handicap.

Le document annexé au manuel «Recommandations et directives pour la prise en charge des personnes en situation de handicap psychosocial dans le parcours d'employabilité du SPE» a été préparé et distribué afin de fournir au réseau des prestataires du SPE des recommandations et des directives qui favorisent la prise en charge de cette population.

Des conseils et un soutien ont été apportés à la gestion d'entreprise pour promouvoir l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans le département de Caquetá, afin de promouvoir le recrutement des personnes en situation de handicap. Quarante entrepreneurs y ont participé.

Dans le département du Meta, un événement d'une journée a été organisé avec des employeurs, auquel ont également participé les agences de l'emploi de la Caisse d'allocations (Cofrem), l'Agence publique de l'emploi du SENA et la mairie de Villavicencio, ainsi que le Sous-comité pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et le ministère du Travail; 13 employeurs étaient présents.

Une rencontre en personne d'une journée a été organisée avec des employeurs de la Chambre de commerce de Bogotá au cours de laquelle ont été présentés le parcours d'employabilité et le modèle d'insertion professionnelle mettant l'accent sur la réduction des écarts. L'événement était organisé conjointement avec le Service du Conseiller présidentiel pour le handicap, le ministère du Travail, le SENA, le Secrétariat du développement économique de Bogotá et 7 prestataires du SPE de Bogotá; 25 employeurs y ont participé.

Des conseils ont été prodigués à 17 entreprises de la ville de Bogotá sur les avantages fiscaux et économiques liés au recrutement de personnes en situation de handicap.

Au cours de l'année 2023, une assistance a été fournie et une formation a été dispensée sur le système national du soin. Parmi les thèmes abordés à cette occasion figurent les concepts fondamentaux, le contenu de la loi et les priorités en matière de soins du Conseil national de politique économique et sociale (CONPES), et l'adoption du décret qui institue la Commission intersectorielle du système national du soin.

Un soutien a été apporté à l'organisation d'un événement sur les négociations et l'entrepreneuriat inclusif qui s'est tenu au siège de la Chambre de commerce Kennedy, au cours duquel ont été présentés les progrès réalisés par les secrétariats de district chargés de l'insertion sociale et du développement économique des populations en adoptant une approche différenciée et en se concentrant sur l'insertion des personnes en situation de handicap. L'expérience du Réseau pour l'insertion, dirigé par la Chambre de commerce de Bogotá, a également été présentée et des distinctions ont été décernées à des employeurs et des organismes qui ont résolument œuvré à l'insertion professionnelle et productive des personnes en situation de handicap.

En coordination avec l'Institut national pour les personnes aveugles, une formation a été dispensée au réseau des prestataires situés à Valledupar, Armenia, Bucaramanga, Cali, Popayán, Soacha et Riohacha, sur des thèmes allant d'informations générales sur la déficience visuelle au certificat d'invalidité, en passant par les avantages fiscaux. En outre, une formation en ligne a été dispensée à l'ensemble des prestataires de services du SPE sur l'accessibilité dans des environnements numériques; 134 fonctionnaires y ont participé.

En outre, en collaboration avec l'Institut national pour les personnes sourdes, le réseau de prestataires a été consolidé lors d'un atelier visant à faire connaître la culture sourde et à assurer une prise en charge inclusive pour promouvoir les droits des personnes sourdes; il concernait des prestataires de Fusagasugá, Girardot, Medellín, Cali, Santa Marta et Pereira.

Dans le cadre de la politique publique nationale sur le handicap, le processus de reformulation de la politique progresse, et des organismes ou des groupes sociaux et institutionnels de travail intégrant des personnes en situation de handicap, des aidants et/ou des membres de la famille, participent à l'élaboration de la feuille de route.

En coordination avec la population elle-même, des réseaux ont été créés pour diffuser des informations sur le processus de reformulation de la politique publique nationale sur le handicap. Les groupes d'intérêt sont plus diversifiés et incluent notamment:

- des personnes en situation de handicap (représentant les sept formes de handicap: physique, visuel, cognitif, multiple, psychosocial, auditif, surdité);
- des aidants, des membres de la famille de personnes en situation de handicap qui ont besoin d'un soutien important pour participer;
- des enfants, des adolescents et des jeunes en situation de handicap;

- des organisations de personnes en situation de handicap ou qui s'occupent de ces personnes (formelles et informelles);
- des organisations d'aidants de personnes en situation de handicap (formelles et informelles);
- des mouvements sociaux de défense des droits des personnes en situation de handicap;
- des coopératives de personnes en situation de handicap;
- des clubs sportifs de personnes en situation de handicap;
- des groupes d'artistes de personnes en situation de handicap;
- des organisations, des mouvements, des collectifs et des réseaux de femmes, d'aidants de personnes en situation de handicap, de jeunes, de victimes du conflit armé, de migrants, de groupes ethniques et de la communauté des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes, de groupes de veille citoyenne, de réseaux universitaires et de la population rurale.

Comme la commission peut le constater, le gouvernement respecte la convention en droit et dans la pratique.

Discussion par la commission

Président – J'invite le représentant gouvernemental de la Colombie, Monsieur le vice-ministre de l'Emploi et des Pensions, à prendre la parole. À titre exceptionnel, le bureau de la commission l'a autorisé à intervenir à distance.

Représentant gouvernemental – Je voudrais tout d'abord remercier chacun d'entre vous de l'occasion qui m'est donnée de m'adresser à vous virtuellement: mon état de santé m'empêche de me déplacer et de partager, en personne, avec l'ensemble des membres de la commission, mes réflexions sur l'application de la convention.

Tout d'abord, je souhaiterais préciser que c'est en ma qualité de vice-ministre de l'Emploi et des Pensions que je m'exprimerai, comme l'a aimablement souligné le président de la commission, mais aussi en ma très modeste qualité de citoyen en situation de handicap qui peut témoigner de la situation dans l'emploi de ces personnes, ce qui en fin de compte est le sujet de la convention.

Depuis son dernier rapport sur l'application de la convention, la Colombie applique une politique publique qui a permis de progresser considérablement dans le respect de la convention, conformément aux axes de la convention à l'examen, et de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes Handicapées (CDPH), 2006. La Colombie a ratifié cette dernière convention. La Colombie la met en œuvre au moyen d'une loi statutaire spécifique et de mesures qui organisent politiques actives et politique nationale de l'emploi, comme l'exige la convention, aux fins de l'insertion des personnes en situation de handicap dans le marché de l'emploi.

Nous ne pouvons méconnaître le fait que l'on estime actuellement à un milliard le nombre de personnes qui ont un handicap, soit 15 pour cent de la population mondiale. La plupart sont en âge de travailler. La Colombie compte 3,5 millions de personnes en situation de handicap. Nous avons progressé dans les méthodologies qui servent à mesurer ce groupe de la population et qui, ainsi, permettent d'adopter des politiques publiques. Je soulignerai ceci: depuis 2021, sont inclus dans la grande enquête intégrée auprès des ménages, qui est la

méthodologie utilisée pour connaître les taux de chômage en Colombie, tous les éléments qui permettent de déterminer les possibilités d'emploi, ou non, des personnes en situation de handicap. Nous avons constaté que l'employabilité de 42,3 pour cent des personnes en situation de handicap est inférieure à celles des personnes qui ne se trouvent pas dans cette situation.

Par ailleurs, le gouvernement a souscrit à l'engagement déployé à l'échelle mondiale pour éliminer les obstacles physiques, d'attitude et de communication qui empêchent de jouir du droit au travail, en l'occurrence le travail décent, compte étant tenu des critères de l'OIT. Dans le but de supprimer ces obstacles, la Colombie a mis en œuvre plusieurs politiques afin que nul ne soit laissé de côté, et afin que ces politiques soient conçues et élaborées avec la participation des personnes en situation de handicap, l'objectif étant d'éliminer les obstacles et de promouvoir l'insertion sociale.

En fin de compte, qui sont les personnes auxquelles nous nous adressons? Qui sont les personnes en situation de handicap pour lesquelles le gouvernement, comme c'est aussi le cas à l'échelle mondiale, articulent ces politiques? Ce sont les personnes qui, pendant l'Inquisition, méritaient l'opprobre, et d'être jugées ou considérées en fonction de leur conduite, car quelque chose s'était sûrement produit pour que Dieu les punisse de la sorte, et c'est pour cela que le châtiment était sévère. Puis l'humanité est passée à une démarche d'assistance, à une approche médicale du handicap. L'idée alors était que nous, personnes en situation de handicap, méritions des soins médicaux, et que notre situation devait être envisagée sous un angle scientifique. Toutefois, nous étions tenus à l'écart de l'exercice de droits.

Aussi le gouvernement applique-t-il l'approche sociale consacrée par la convention et la convention de l'ONU de 2006 relative aux droits des personnes handicapées. Il l'intègre dans l'élaboration de politiques publiques et normatives. Le but est d'actualiser l'ensemble du système de réglementation et d'élaboration des interventions, afin que les personnes en situation de handicap bénéficient d'une protection différenciée, mais sociale, en vue de leur insertion, en l'occurrence dans le monde du travail.

La Colombie prend également des mesures axées sur l'entrée dans le monde du travail et la réinsertion des personnes en situation de handicap. Ces mesures comportent toutes le principe transversal de stabilité, et il est tenu compte des mesures d'action positive que les personnes en situation de handicap méritent.

Nous avons incorporé toutes les mesures d'aménagements raisonnables dans la loi n° 1618 de 2013. Cette loi organise statutairement l'ensemble de la politique d'élimination des obstacles dans le pays. Nous avons également progressé dans l'incorporation d'obligations spécifiques pour les employeurs aux fins de l'accès au travail, afin d'éliminer ces obstacles.

La Colombie en est à un stade très particulier de la procédure d'adoption des réformes sociales destinées à actualiser son système réglementaire. Mais notre système réglementaire n'est pas suffisamment conforme aux normes internationales de l'OIT. En ce qui concerne spécifiquement la convention, la Commission de concertation sur les politiques salariales et du travail, qui s'est réunie au moins à 12 reprises, a accepté (entre autres initiatives dont les employeurs, les travailleurs et le gouvernement ont convenu) l'imposition de quotas d'embauche, dans le secteur privé, de personnes en situation de handicap.

La Colombie prévoit déjà des quotas d'embauche dans le secteur public, en application du décret n° 2011 de 2017. Dans notre pays, le dialogue tripartite entre les employeurs, les travailleurs et le gouvernement a permis de fixer une règle pour inscrire, dans le projet de réforme du travail, des quotas d'embauche de personnes en situation de handicap (un

travailleur dans les entreprises occupant de 50 à 100 personnes, et 2 pour cent des effectifs dans les entreprises occupant plus de 100 personnes).

Nous avons invité le secteur des employeurs, et bien sûr les travailleurs qui nous ont accompagnés dans cette initiative, ainsi que le Congrès de la République, à mener à bien la réforme du travail. En fin de compte, cette réforme inscrit dans la législation nationale tous les critères et axes des normes de l'OIT que la Colombie a ratifiées.

C'est le cas de la convention dont nous examinons ici l'application. La Colombie avance dans l'adoption de politiques publiques qui seront inscrites dans le Statut du travail, avec des quotas spécifiques. Nous avons encouragé le secteur des employeurs à concentrer son attention sur cette convention, bien sûr, mais en accompagnant la réforme du travail, et à ne pas s'y opposer. Nous avons aussi invité ce secteur à accueillir dans le monde du travail les personnes en situation de handicap qui méritent des droits, et aussi à supprimer les obstacles physiques, d'attitude et de communication, tant cela est essentiel pour assurer l'insertion de ces personnes et le passage à une approche sociale du handicap, éléments qui caractérisent la convention n° 159 et la convention de l'ONU de 2006 relative aux droits des personnes handicapées.

De même, l'article 79 du Plan national de développement de la Colombie – Puissance mondiale de la vie 2022-2026 – vise à inciter, par la politique Emplois pour la vie, le recrutement de personnes en situation de handicap.

La politique de l'emploi en Colombie prévoit des mesures d'incitation à l'embauche des jeunes, femmes et hommes, âgés de plus de 18 ans et en situation de handicap. Cette politique met l'accent sur ces personnes et prévoit une prime plus importante pour les entreprises qui engagent ces personnes, en fonction d'une approche différenciée.

Le programme Emplois pour la vie prévoit donc pour les employeurs une prime qui représente 35 à 45 pour cent du salaire minimum. Si une personne en situation de handicap n'est pas dans l'emploi depuis au moins quatre mois, ou n'a pas été en mesure de trouver un emploi, les 35 pour cent prévus par le programme sont accrus de 10 points de pourcentage. Ainsi, une prime d'incitation de 45 pour cent a été établie grâce au programme Emplois pour la vie. Ce programme est déjà institué, en application du décret n° 533 de 2024. Il deviendra opérationnel à partir de la fin du mois de juin pour les deux premiers employeurs qui se porteront candidats à leur participation au programme. Cette mesure d'incitation constitue donc une politique active en faveur du recrutement de personnes en situation de handicap.

La Colombie dispose donc d'une politique spécifique d'incitation à l'embauche de personnes en situation de handicap, le programme Emplois pour la vie. Un effort budgétaire a été consenti. Il est suffisamment solide pour soutenir notre politique et être à la hauteur de nos ambitions: 400 milliards de pesos ont déjà été engagés aux fins de ce programme pour contribuer à cette mesure d'incitation. Celle-ci constitue une politique active, à mon sens d'avant-garde dans le monde, pour promouvoir le recrutement des personnes en situation de handicap.

La réforme du travail n'a pas été élaborée et conçue seulement dans un cadre tripartite: nous avons invité, par le biais du dispositif Tripartisme Plus, les organisations sociales intéressées par cette réforme du travail à participer aux négociations avec le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs. Je veux être très clair sur ce point: les personnes en situation de handicap sont intervenues et ont formulé des propositions, lesquelles ont été bien accueillies, j'insiste, par le groupe des employeurs et par le groupe des travailleurs.

Les propositions des organisations de personnes en situation de handicap visaient fondamentalement à promouvoir: 1) l'incorporation dans le Code du travail de l'obligation spécifique pour les employeurs d'éliminer les obstacles physiques, d'attitude et de communication, afin qu'ils n'entravent plus l'accès à l'exercice de droits, dans ce cas au droit au travail décent; et 2) un assouplissement, dans le contrat de travail, de la garantie de stabilité renforcée dans l'emploi – lorsqu'un travailleur en situation de handicap est engagé et que l'employeur connaît la situation de ce travailleur. Le contrat de travail assouplirait également la présomption de discrimination: il incombera au travailleur, si son licenciement a été entaché de discrimination, de démontrer cette discrimination. Il n'y aurait donc plus de présomption de discrimination dans le licenciement. Cette mesure émane des organisations de personnes en situation de handicap. Elle a été bien accueillie, surtout par le secteur des employeurs mais aussi par les travailleurs et le gouvernement, qui l'a inscrite dans une norme spécifique. Par ailleurs, je l'ai dit, il n'y a pas eu seulement une action tripartite, mais aussi le dispositif Tripartisme Plus. Dans ce cadre, nous avons encouragé et invité à nouveau le secteur des employeurs, le secteur des travailleurs bien sûr et le Congrès de la République à s'engager dans le sens de l'actualisation de nos normes et de la modernisation du droit au travail, afin d'améliorer les droits et de les rendre conformes aux normes internationales. Le gouvernement national estime que ces normes internationales visent à corriger les dysfonctionnements sociaux, dysfonctionnements qui ont une portée de plus en plus mondiale et qui sont de plus en plus fréquents dans notre société. Nous estimons que cet engagement doit dépasser les frontières. Il vise à insérer les personnes en situation de handicap dans le monde du travail, et à consacrer des droits (dans ce cas, le droit au travail décent) qui sont reconnus dans la Déclaration de 1999 de l'OIT et à l'article 25 de la Constitution politique de la Colombie.

Il est préoccupant de constater que certains des membres du Congrès de la République de Colombie ne soutiennent pas la réforme, laquelle prévoit les mesures que j'ai soulignées et qui sont nécessairement liées à la convention à l'examen. J'ajouterai que le gouvernement national promeut aussi une réforme du système de protection en cas d'invalidité, de vieillesse et de décès.

Cette réforme des pensions et du système de protection, qui cherche à prendre en compte l'invalidité, la vieillesse et le décès comporte également des mesures différentes. Le pilier de solidarité, qui permettra des transferts économiques en faveur des personnes âgées vulnérables, comportera une approche différenciée: les personnes en situation de handicap auront accès à ce pilier à partir de l'âge de 55 ans (hommes) et de 50 ans (femmes). D'une manière générale, la population a droit à ces transferts économiques, au titre du pilier de solidarité, à partir de l'âge de 65 ans (hommes) et de 60 ans (femmes). Compte tenu de l'espérance de vie plus courte des personnes en situation de handicap, une mesure différenciée est prévue dans le projet de loi qu'examine actuellement la Chambre des représentants (c'est-à-dire la chambre basse).

Les pensions d'invalidité, en cours de révision, ont été modifiées et une politique de seconde activité y a été incluse: en ce qui concerne les personnes considérées comme invalides aux fins d'une pension, il sera impossible de réexaminer leur situation si elles exercent une activité autre que celle pour laquelle elles ont été considérées comme invalides aux fins de l'accès à une prestation. Le but est de garantir que ces personnes, si elles exercent une autre activité, ou une autre compétence, ne seront pas pénalisées par la perte de la prestation, laquelle devra être actualisée conformément au projet de loi que nous proposons. Enfin, les taux de reconnaissance de la pension d'invalidité ont été accrus.

Toutes ces mesures ont été conçues et axées sur la reconnaissance de nos différences. Nous aspirons, toutes et tous, à être traités sur un pied d'égalité, et à ce que le principe d'égalité contenu dans la convention, que la commission réclame à juste titre, soit respecté et efficace. Mais nous souhaitons aussi, toutes et tous, comme le prévoit également la convention, que toutes nos différences soient reconnues. Elles le sont dans la convention et nous tenons compte des demandes qui nous parviennent en ce qui concerne les politiques que nous avons élaborées.

J'ai résumé très brièvement la politique de réforme du travail et des pensions, le programme Emplois pour la vie, le Plan national de développement, et tous les programmes que nous avons mis en place dans le domaine de la formation professionnelle pour assurer l'employabilité des personnes en situation de handicap, et nous avons mis l'accent sur les activités du Service national d'apprentissage.

En conclusion, j'encourage chacun à accompagner le processus que le gouvernement mène. À mon sens, on peut le considérer comme un exemple, à l'échelle mondiale, d'engagement en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap. Dans le gouvernement national, il y a des personnes en situation de handicap qui dirigent des politiques publiques très importantes. Nous nous sommes engagés spécifiquement dans la réforme du travail, dans la réforme des pensions et en faveur de la vie, de la reconnaissance de l'approche préférentielle et de la protection que les personnes en situation de handicap méritent davantage en tant que citoyens qu'en raison de tout autre condition sociale.

Membres employeurs – La Colombie a ratifié la convention n° 159 en 1989 et, depuis lors, la commission d'experts a formulé des observations à trois reprises, respectivement en 2011, 2015 et 2023. C'est la première fois que la commission examine ce cas.

Tout d'abord, nous remercions le gouvernement colombien des informations communiquées à la commission concernant l'application de cette convention en droit et dans la pratique. Nous sommes d'avis que ces informations sont très prometteuses, de même que l'engagement exprimé par le représentant gouvernemental. Toutefois, il convient d'examiner les lacunes mises en lumière par la commission d'experts.

En ce qui concerne les articles 2 et 3 de la convention, qui ont trait respectivement à la politique nationale et à la réadaptation professionnelle des personnes handicapées, la commission souligne que malgré la mise en place d'une politique nationale, à peine 2,5 pour cent des personnes en situation de handicap disposent d'un emploi formel ou perçoivent un revenu équivalent à un salaire minimum.

Au vu des politiques et des mesures qui ont été communiquées en temps opportun par le gouvernement, il convient d'examiner deux questions.

Premièrement, les facteurs qui limitent la portée et l'efficacité des mesures dont il est question, qui contrastent avec les chiffres communiqués par le Département administratif de statistique, en particulier en ce qui concerne le processus de conception et d'adoption des politiques susmentionnées. Compte tenu de la persistance des lacunes en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap, les employeurs se font l'écho de la demande de la commission d'experts faite au gouvernement de fournir des informations plus détaillées sur la manière dont il est garanti, en droit et dans la pratique, que des mesures de réadaptation professionnelle appropriées sont à la disposition de toutes les personnes en situation de handicap, et de fournir des informations à jour sur la nature, la portée et l'impact de ces mesures sur la création de possibilités d'emploi sur le marché du travail formel.

En outre, nous demandons au gouvernement de poursuivre ses efforts, tant sur le plan politique que juridique, pour concevoir des politiques d'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail, en promouvant leur intégration dans le cadre réglementaire propre au développement d'entreprises durables.

L'obligation de consulter les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs constitue un élément essentiel de cette convention. Il ne ressort pas des informations fournies par écrit par le gouvernement que des consultations tripartites ont eu lieu au sein des différents mécanismes de conception et de mise en œuvre des mesures dont il est question, en particulier lors de l'élaboration du Plan de développement national et du processus de formulation détaillé de la nouvelle politique sur le handicap et l'inclusion. En outre, selon le rapport de la commission d'experts, les organisations de travailleurs en Colombie affirment qu'aucun espace de consultation n'a été créé pour discuter des politiques concernant les travailleurs en situation de handicap.

Le gouvernement a également fait état par écrit, et l'a encore répété devant cette commission, d'un projet de loi sur la réforme du travail prévoyant l'inclusion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap; toutefois, les informations fournies par écrit n'indiquent pas si ce projet a été élaboré en tenant compte, d'une manière ou d'une autre, des vues des partenaires sociaux; à cet égard, nous invitons respectueusement le gouvernement à préciser si les 12 rencontres mentionnées dans le contexte de la Commission de concertation des politiques du travail et salariales visaient à discuter du projet de loi de réforme du travail actuellement examiné par le Congrès de la République.

Il est sans doute inutile de rappeler devant cette commission que la durabilité et l'efficacité des politiques du marché du travail sont étroitement liées aux consultations effectives des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Cela est particulièrement vrai s'agissant de la conception de mesures de réadaptation et de formation professionnelles, car les partenaires sociaux sont les mieux placés pour fournir une vue d'ensemble des compétences stratégiques requises sur le marché du travail, des défis et des opportunités qui se présentent et des outils les mieux à même de renforcer l'employabilité des personnes en situation de handicap. Nous demandons donc au gouvernement de faire tout son possible pour garantir la tenue de consultations institutionnalisées et efficaces des parties prenantes lors de la conception, de la mise en œuvre, de l'examen et du suivi de ces politiques et, plus spécifiquement, de fournir des informations détaillées sur le processus de formulation de la nouvelle politique sur le handicap et l'inclusion.

Nous devons maintenant examiner les recommandations de la commission d'experts concernant les articles 7, 8 et 9 de la convention qui ont trait à la formation professionnelle des personnes en situation de handicap des services dans les zones rurales, et à la formation du personnel qualifié.

Les membres employeurs prennent note des informations fournies par le gouvernement concernant les programmes et les mesures prises pour promouvoir l'égalité de chances et éliminer la ségrégation à l'égard des personnes en situation de handicap dans l'éducation.

Cependant, nous devons également nous attacher aux statistiques fournies par le gouvernement lui-même, selon lesquelles 10 pour cent seulement des personnes en situation de handicap sont en mesure d'accéder au système éducatif formel; selon l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), 56 pour cent seulement des jeunes colombiens en situation de handicap âgés de 15 à 24 ans savent lire et écrire. Selon la commission d'experts, cette situation compromet l'avenir des jeunes en situation de handicap, compte étant tenu en particulier des transformations technologiques du monde du travail.

À la lumière de ces données, nous demandons au gouvernement de redoubler d'efforts, en collaboration avec les partenaires sociaux, pour garantir la participation des jeunes en situation de handicap aux programmes de formation professionnelle du système éducatif, et pour assurer un accès inclusif à différents niveaux, ainsi que la conception de programmes d'études pertinents en consultation avec les partenaires sociaux, portant entre autre sur des compétences technologiques et transférables, celles-ci étant stratégiques pour l'employabilité des jeunes.

En outre, nous demandons au gouvernement de fournir des informations détaillées sur les politiques mises en œuvre pour promouvoir l'accès aux différents niveaux de formation professionnelle: les consultations menées avec les partenaires sociaux, les résultats obtenus, le nombre de personnes couvertes, ventilées par âge, et l'impact de ces résultats sur l'accès à l'emploi formel, y compris des informations sur les zones rurales et les communautés isolées du pays, ainsi que les entreprises concernées par ces politiques incitatives.

Les membres employeurs réitèrent leurs remerciements pour les informations fournies à cette commission et espèrent que l'engagement ferme exprimé par le gouvernement se traduira par une action concertée visant à améliorer l'inclusion et la formation professionnelle des personnes en situation de handicap.

Nous demandons encore une fois au gouvernement d'intensifier ses efforts pour concevoir et mettre en œuvre des politiques d'inclusion et de formation professionnelle des personnes en situation de handicap, en augmentant l'allocation des ressources et en veillant à ce que les vues des organisations d'employeurs les plus représentatives soient prises en compte, via les instances institutionnelles, lors de la conception, de l'examen et de la mise en œuvre de ces politiques, et de fournir des informations détaillées sur la mise en œuvre et les résultats des politiques visant à combler les lacunes en la matière dans la législation et dans la pratique.

Membres travailleurs – Nous remercions le vice-ministre du Travail du gouvernement colombien pour l'excellente qualité des informations communiquée au BIT concernant le respect de la convention. C'est seulement la troisième fois dans l'histoire de notre commission que cette convention est examinée, les deux fois précédentes, soit en 2006 et en 2013, celle-ci a été examinée dans le cadre de la liste des cas de progrès.

Le gouvernement a démontré par des chiffres et des données concrètes l'importance qu'il attache à la formation et à la création d'emplois des personnes en situation de handicap.

Nous prenons note avec satisfaction de l'adoption, en mai 2023, du Plan national de développement qui, entre autres mesures, prévoit de garantir un enseignement et un marché du travail inclusifs pour les personnes en situation de handicap. Il s'agit notamment, comme indiqué à la commission d'experts, de l'élargissement de l'offre institutionnelle de programmes de formation professionnelle inclusifs et accessibles, de l'adoption d'actions visant à faciliter l'accès au marché du travail des personnes en situation de handicap dans le secteur public et du renforcement des stratégies des prestataires du Service public de l'emploi pour promouvoir le recrutement de personnes en situation de handicap.

Le gouvernement fait également part du financement d'initiatives entrepreneuriales de personnes en situation de handicap, de l'organisation d'activités de sensibilisation à l'intention des employeurs et des représentants de différents organismes nationaux et la fourniture de conseils à des entreprises sur les mécanismes d'inclusion au travail et les services de mise en adéquation de la demande et de l'offre d'emploi pour les personnes en situation de handicap.

La commission d'experts a également reçu des informations du gouvernement indiquant que le processus de formulation de la nouvelle politique sur le handicap et l'inclusion a démarré et prévoit l'adoption de mesures pour créer des possibilités d'évolution pour les personnes en situation de handicap dans la sphère éducative et productive.

Le gouvernement colombien fait également savoir qu'il a présenté une réforme du travail pour un travail décent et digne au Congrès de la République. Entre autres aspects, la réforme est axée sur l'inclusion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap, les dispositions relatives au droit au travail de cette population, les réglementations sur la capacité juridique, les aménagements raisonnables, la non-discrimination, les quotas connexes dans le secteur privé et la stabilité de l'emploi, entre autres.

Nous saluons les initiatives et les mesures prises par le gouvernement colombien pour se conformer à la convention et lui demandons de continuer à fournir des informations à jour sur les progrès réalisés à cet égard.

Membre employeur, Colombie – Tout d'abord, nous souhaitons présenter les principaux chiffres relatifs aux personnes en situation de handicap sur le marché du travail en Colombie. En Colombie, 76 pour cent des personnes en situation de handicap en âge de travailler sont hors de la main-d'œuvre et, en outre, le taux d'informalité au sein de cette population est actuellement de 75,8 pour cent.

De même, si l'on examine de près le niveau d'éducation des personnes en situation de handicap, on constate que 41,6 pour cent d'entre elles ont le niveau de l'enseignement primaire de base et que 5,1 pour cent seulement ont réussi à obtenir un diplôme universitaire. Ces chiffres mettent en évidence la dure réalité à laquelle sont confrontées les personnes en situation de handicap, puisqu'elles sont exclues de secteurs fondamentaux pour leur développement, en particulier de l'emploi.

Pour avoir une vision plus large de ce problème, il convient de tenir compte des chiffres de la Banque mondiale, indiquant que le chômage des personnes en situation de handicap en Colombie représente une perte allant de 5,35 pour cent à 6,97 pour cent du produit intérieur brut (PIB) du pays.

Cette exclusion des dynamiques économiques et sociales résulte souvent de fausses idées associées à cette population, des idées qui sont ancrées dans l'imaginaire collectif et qui perpétuent le cercle de la pauvreté.

C'est pourquoi il est urgent de travailler de manière tripartite pour mettre en place des politiques publiques de formation professionnelle et d'employabilité pour ce groupe de population.

Deuxièmement, je voudrais aborder les deux aspects sur lesquels les employeurs colombiens se sont engagés à créer et à promouvoir des emplois inclusifs: i) le sceau de l'inclusion, c'est-à-dire, un programme qui entend cautionner la responsabilité des entreprises en tant qu'organisations inclusives, et ii) la création de stratégies concrètes et productives qui visent à promouvoir le recrutement formel de personnes en situation de handicap.

À titre d'exemple concret de ces actions, on peut citer le Pacte de productivité. Environ 1 700 entreprises colombiennes participent à cette initiative au niveau national, et quelque 30 pour cent d'entre elles ont déjà intégré des travailleurs en situation de handicap. De même, les entreprises ont contribué, en collaboration avec le Service national d'apprentissage (SENA), une institution publique, à la formation professionnelle de 1 116 personnes en situation de handicap, dans le cadre de 106 programmes de formation technique et technologique.

Troisièmement, nous voulons mentionner l'existence du guide intitulé «Au-delà du handicap: une opportunité pour l'inclusion professionnelle», qui consiste en une feuille de route pour aider les entreprises à élaborer un processus par étape visant à parvenir à l'inclusion.

Il ne s'agit là que de certains exemples concrets d'actions menées par les entreprises en faveur de la formation et de l'inclusion des personnes en situation de handicap, cela témoignant du rôle essentiel que jouent les employeurs dans la mise en œuvre de politiques inclusives en faveur de ce groupe de population.

Enfin, pour terminer, après avoir rappelé les chiffres concernant les personnes en situation de handicap et donné des exemples d'actions mises en place par les entreprises, nous réitérons que le gouvernement colombien doit collaborer avec les partenaires sociaux les plus représentatifs afin d'identifier et de combler les principales lacunes dans ce domaine.

Nous sommes d'avis que ce processus est le seul moyen, non seulement en théorie mais aussi dans la pratique, que la politique publique parvienne à éliminer les obstacles, accompagne le processus d'inclusion couronné de succès sur le marché du travail et établisse des mesures incitatives visant à augmenter le taux d'employabilité de cette population vulnérable.

Il faut souligner que, malheureusement, au cours des dernières années, les partenaires sociaux représentatifs n'ont pas été consultés, et il n'a pas été tenu compte de la nécessité de les faire participer au processus d'élaboration d'une politique publique pour l'inclusion sur le marché du travail.

À cet égard, il faut souligner que le gouvernement a fait état, dans son intervention et dans les informations complémentaires envoyées à la commission, du chapitre de la réforme du travail sur l'inclusion des travailleurs en situation de handicap, actuellement à l'examen par le Congrès, et nous sommes étonnés de constater que selon les indications, cette mesure serait le fruit d'un dialogue tripartite.

Il convient de préciser à la commission que le dialogue auquel le vice-ministre fait référence dans son intervention a eu lieu dans le cadre d'un projet de réforme du travail présenté en mars 2023, projet qui n'a pas été approuvé par le Congrès colombien et qui a donc été classé, avec pour effet la fin des procédures connexes en juin 2023. Les réunions qui se sont tenues au sein de la Commission de concertation sur les politiques salariales et du travail mentionnée par le vice-ministre concernaient donc un projet différent et antérieur.

Les employeurs tiennent à souligner que le projet de réforme du travail actuellement examiné par le Congrès colombien n'a pas fait l'objet d'une consultation des partenaires sociaux les plus représentatifs, puisqu'il n'a pas été soumis à la Commission de concertation sur les politiques salariales et du travail, celle-ci étant par essence l'espace de dialogue tripartite prévu par la Constitution colombienne, et on ne peut donc pas dire que le projet de loi actuellement à l'examen représente les vues des entreprises.

Nous souhaitons mettre en avant le fait que l'objectif de réaliser des progrès vers l'inclusion des personnes en situation de handicap sur le marché du travail devrait unir les employeurs, les travailleurs et, bien sûr, le gouvernement.

Les organisations syndicales ne devraient pas être surprises d'apprendre que la commission demande à la Colombie de mettre en œuvre des instruments qui étendent la protection aux personnes en situation de handicap et favorisent leur inclusion dans l'éducation et sur le marché du travail, puisque la commission d'experts a fondé ses conclusions sur les

commentaires et les préoccupations exprimés par les centrales syndicales elles-mêmes, à savoir les observations présentées à la commission par la Centrale unitaire des travailleurs (CUT), la Confédération des travailleurs de Colombie (CTC) et la Confédération générale du travail (CGT).

L'idéologie politique ne devrait pas primer sur la défense des droits des populations vulnérables et cela devrait unir les partenaires sociaux dans le cadre d'un dialogue constructif de confiance.

Il ne fait aucun doute que l'emploi des personnes en situation de handicap renforcera leur autonomie, et leur permettra d'accéder à l'éducation, au travail et aux loisirs, tout en participant au dynamisme économique et en ayant aussi le sentiment d'être parties prenantes et utiles à la société dans laquelle elles vivent.

C'est pourquoi, au nom des employeurs colombiens, nous appelons une fois de plus à un dialogue tripartite afin de trouver les moyens d'atteindre ces objectifs importants.

Les personnes en situation de handicap peuvent contribuer au système de santé et de retraite, stimuler l'économie, améliorer les indicateurs de pauvreté et faire augmenter la consommation, ce qui, à son tour, contribue à la croissance économique du pays.

Membre travailleur, Colombie – Au nom des travailleurs de Colombie, je souhaite informer cette commission de notre étonnement de voir la Colombie figurer sur la liste des pays appelés à comparaître devant la commission cette année, à la demande des employeurs. Par le passé, les circonstances qui constituaient des violations des conventions fondamentales du travail étaient différentes et à l'époque, on ne procédait pas de la même manière. Il est surprenant que notre pays ait pu figurer sur la liste des pays qui ne respectent pas la convention.

Il convient de préciser que les conclusions de la commission d'experts correspondent à l'année 2021, lorsque M. Iván Duque était Président de la République, un gouvernement dans le contexte duquel les centrales syndicales ainsi que d'autres secteurs sociaux et les retraités ont été à la tête des troubles sociaux.

Sur ce point précis, il nous faut informer la commission que le gouvernement du changement a adopté des mesures d'intégration des personnes en situation de handicap, et nous avons présenté conjointement un projet de réforme du travail au Congrès de la République, projet qui a fait l'objet d'une discussion tripartite au sein de la commission. Cependant, face aux propositions du gouvernement et des travailleurs, les employeurs n'ont pas présenté de propositions comme celles qu'ils formulent aujourd'hui dans le cadre de cette réunion.

D'autre part, en ce qui concerne les personnes en situation de handicap, notre proposition de réforme prévoit de renforcer la stabilité de l'emploi de ces personnes, y compris l'interdiction de la discrimination fondée sur le handicap, ainsi que des mesures visant à prévenir le licenciement par l'employeur et à éliminer le harcèlement et la violence au travail, garantir des horaires de travail flexibles pour les travailleuses et les travailleurs ayant des responsabilités familiales et pour ceux qui s'occupent de personnes en situation de handicap.

En 2021, nous avons formulé des commentaires sur le non-respect du gouvernement précédent de ses obligations, mais nous reconnaissons que le gouvernement actuel a fait preuve de volonté politique pour améliorer la situation des personnes en situation de handicap, lesquelles ont été intégrées dans le Plan national de développement, ce plan comprenant des garanties d'un monde du travail sans barrière, ainsi que des mesures

d'inclusion et d'autres mesures législatives comme la réforme du travail qui vise à assurer des conditions de travail dignes pour ces personnes et leur réadaptation professionnelle et leur emploi. Les chiffres du Département national de statistique montrent une amélioration de la stabilité de l'emploi des personnes en situation de handicap et une baisse du taux de chômage de ces personnes au cours des dernières périodes; toutefois, nous réitérons que les chiffres mentionnés par la commission d'experts ne sont pas récents.

Il est étonnant de constater que, si le gouvernement actuel affiche sa volonté politique de se conformer aux dispositions de la convention, ce sont précisément les employeurs de notre pays qui s'opposent à l'adoption des mesures et politiques qui vont dans ce sens. En témoigne leur refus d'approuver l'actuel projet de réforme du travail, dont nous avons vu l'effondrement lors du premier mandat de ce gouvernement, ce qui revenait à rejeter la possibilité même de proposer d'améliorer la législation.

Mais ce n'est pas là leur principal intérêt. En outre, ils ne démontrent pas leur engagement en ce sens, puisque, dans la pratique, chacun sait que la plupart des employeurs n'intègrent pas les personnes en situation de handicap dans l'emploi, ni ne mettent en œuvre des mesures en leur faveur, de sorte que ces personnes finissent par être contraintes de travailler dans le secteur informel et à leur compte, cela rendant difficile l'exercice du droit à une vie dans des conditions dignes et équitables.

Il n'y a pas si longtemps, beaucoup de travailleurs colombiens ont été victimes de violences. Aujourd'hui, nous sommes au beau milieu d'un processus de réparation collective, et nous recevons des témoignages de solidarité de la part des employeurs, ce dont nous sommes reconnaissants; toutefois, nous n'avons pas connaissance de bonnes pratiques en faveur de l'inclusion de ceux qui, pendant le conflit, se sont retrouvés en situation de handicap. Dans ce contexte, nous devons affirmer que, au contraire, la plupart des employeurs ne semblent pas vouloir intégrer et respecter l'emploi des personnes en situation de handicap, ils ne donnent pas l'exemple de ce qu'ils réclament; par conséquent, nous les invitons à respecter les normes de cette convention, ainsi que la stabilité de l'emploi des personnes en situation de handicap qui, bien souvent, sont licenciées sans pouvoir bénéficier de la protection spéciale garantie par la loi et par la jurisprudence sur les raisons sociales.

La participation au gouvernement du docteur Iván Daniel Jaramillo, en qualité de vice-ministre de l'Emploi et des Pensions, montre une évolution favorable en matière de respect de la convention, ainsi que des progrès accomplis dans ce domaine. Dans la même veine, les employeurs qui emploient des personnes en situation de handicap dans leurs entreprises bénéficient de mesures incitatives, par exemple la reconnaissance de 35 pour cent de la valeur d'un salaire minimum et de 30 pour cent supplémentaires s'il s'agit de personnes âgées de 18 à 28 ans. En outre, une directive présidentielle a été publiée en août 2023, qui vise à garantir aux personnes en situation de handicap le développement d'une vie digne et l'égalité des chances, sans faire face à aucune forme de discrimination.

Nous devons également faire valoir que le ministère du Travail a dispensé des formations par l'intermédiaire de l'Institut national pour les aveugles et de l'Institut national pour les sourds, en collaboration avec les municipalités et les autorités locales, afin de faciliter l'inclusion des personnes en situation de handicap et leur interaction dans la société. Le ministère du Travail a également mis au point des activités sur la base du Système national pour les personnes en situation de handicap et d'autres autorités publiques, comme le Service public de l'emploi, le Service national de l'apprentissage et le Département administratif de la fonction publique afin de permettre l'emploi de personnes en situation de handicap dans le

service public; toutefois, nous n'avons pas connaissance d'employeurs du secteur privé faisant progresser cette inclusion sociale, à quelques rares exceptions près.

Pour terminer, le gouvernement actuel met en œuvre des mesures relatives à la protection des droits des travailleurs en situation de handicap comme rarement auparavant, et nous espérons qu'il continuera dans cette voie pour le bien de cette population vulnérable. En outre, nous espérons que les employeurs montreront également l'exemple et adopteront des politiques qui permettront l'intégration des personnes en situation de handicap et leur accorderont le droit d'association et de négociation des conditions de travail adaptées à leur situation, de manière à instaurer ensemble le droit à une vie digne.

Compte tenu de ce qui précède, comme cela a été le cas à plusieurs reprises lors de l'examen de cette convention, ce cas devrait être considéré comme un cas de progrès.

Membre gouvernemental, Mexique, s'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC) – Nous remercions la République de Colombie pour les informations qu'elle a fournies au sujet des observations formulées par la commission d'experts sur la convention. Nous faisons bon accueil aux informations communiquées par le gouvernement à propos des politiques menées afin de garantir un monde sans obstacles pour les personnes en situation de handicap. Ces politiques prévoient dans le système de mesures d'incitation du programme Emplois pour la vie, une prime qui représente 35 à 45 pour cent du salaire minimum, pour les employeurs qui embauchent des personnes en situation de handicap, conformément aux normes nationales adoptées par le gouvernement.

Nous demandons instamment à l'OIT de continuer à fournir une assistance technique au gouvernement afin qu'il continue à progresser dans le sens de l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, et de l'adoption de la réforme du travail qui est actuellement examinée par le Congrès, réforme qui rend obligatoire le recrutement de personnes en situation de handicap, dans une proportion qui est fonction de la taille de l'entreprise.

Enfin, nous invitons le gouvernement à continuer de progresser dans la stratégie d'élimination des obstacles à l'insertion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail, sur la base de l'approche différenciée qu'il applique.

Membre employeur, Mexique – Tout d'abord, nous remercions le gouvernement de la Colombie pour les informations qu'il a fournies au sujet du cas à l'examen. Cela étant, il est très important de se concentrer sur un aspect essentiel, à savoir la consultation tripartite et, par conséquent, le dialogue social.

N'oublions pas de considérer les dispositions suivantes de la convention, qui sont essentielles: 1) l'article 1, paragraphe 2, dispose que «tout Membre devra considérer que le but de la réadaptation professionnelle est de permettre aux personnes handicapées d'obtenir et de conserver un emploi convenable, de progresser professionnellement et, partant, de faciliter leur insertion ou leur réinsertion dans la société»; 2) l'article 2 dispose expressément que «tout Membre devra [...] formuler, mettre en œuvre et revoir périodiquement une politique nationale concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées»; et 3) l'article 5 de la convention prévoit que «les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs doivent être consultées sur la mise en œuvre de ladite politique, y compris les mesures qui doivent être prises pour promouvoir la coopération et la coordination entre les institutions publiques et privées qui s'occupent de la réadaptation professionnelle».

Les points soulignés ici nous amènent à formuler quelques observations: il est impossible de donner accès à des emplois adaptés sans entendre les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs, puisque ce sont précisément elles qui, dans la vie quotidienne, connaissent les besoins qui existent dans les sources d'emploi.

Il convient aussi de souligner que, pour faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap, il faut entre autres adapter le cadre réglementaire national dans ce domaine, et au cours de ce processus d'adaptation, instaurer aussi un dialogue social approprié afin d'établir un cadre réglementaire qui réponde aux besoins des personnes en situation de handicap.

N'oublions pas que le gouvernement a ratifié, le 9 novembre 1999, la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, qui dispose dans ses articles 1 et 2 que «les termes organisations représentatives signifient les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs, jouissant du droit à la liberté syndicale» et que «[t]out Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la [...] convention [n° 144] s'engage à mettre en œuvre des procédures qui assurent des consultations efficaces entre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs». Ce dernier article se réfère à des questions liées aux activités de l'OIT, et il illustre clairement l'importance du dialogue social avec les organisations les plus représentatives.

Le dialogue social est un moyen de concilier des intérêts opposés, étant donné que les employeurs et les travailleurs sont les principaux prestataires de biens et de services, et qu'ils créent de la richesse. Ils constituent sans aucun doute deux acteurs importants dans toute économie de marché, comme il ressort d'une analyse qu'a effectuée en décembre 2023 l'Organisation internationale des employeurs.

Compte tenu de ce qui précède, le secteur des employeurs demande respectueusement à la commission de continuer à suivre cette question afin que le gouvernement recoure, dès que possible, à la consultation tripartite afin de renforcer le dialogue social, et qu'il cesse de porter atteinte aux conventions n° 144 et 159.

Enfin, je tiens à souligner que les personnes en situation de handicap ont toujours fait partie des groupes vulnérables victimes de discrimination, et que le fait qu'elles ont besoin d'un cadre législatif approprié doit inciter à mener cette consultation afin de couvrir tous les éléments nécessaires et de ne rien oublier.

Membre travailleuse, Costa Rica – La convention vise à promouvoir des politiques inclusives et l'égalité de chances dans l'emploi, dans le but d'intégrer ces personnes sur le marché du travail régulier, en prenant des mesures de réadaptation professionnelle qui répondent à leurs besoins spécifiques, et d'éliminer les obstacles qui les empêchent de participer pleinement à la vie économique et sociale.

Le rapport indique que le gouvernement a pris des mesures telles que le décret n° 2011 de 2017 et le décret n° 392 de 2018, qui établissent des quotas d'embauche des personnes en situation de handicap dans le secteur public, ainsi que des mesures d'incitation pour les entreprises.

De plus, le Plan national de développement 2022-2026 prévoit des mesures en faveur de l'éducation et du travail inclusifs. En outre, une nouvelle politique d'insertion des personnes en situation de handicap est en cours d'élaboration. Le rapport mentionne aussi le Pacte de productivité, qui a été mis en œuvre en collaboration avec diverses entités et dont beaucoup d'entreprises ont bénéficié. Néanmoins, seulement 15,5 pour cent des personnes en situation de handicap occupent un emploi, et seulement 2,5 pour cent un emploi formel. Par ailleurs, le Service public de l'emploi met en œuvre des programmes en vue de l'insertion des personnes

en situation de handicap sur le marché du travail. Entre 2018 et 2020, 12 255 personnes en situation de handicap ont été enregistrées et 4 852 ont été placées dans un emploi.

En ce qui concerne le cadre institutionnel, le rapport mentionne le Conseil pour l'insertion du handicap qui coordonne les actions menées aux fins de l'insertion dans le monde du travail, et le Service national d'apprentissage qui adapte ses programmes aux besoins des personnes en situation de handicap.

Les centrales syndicales soulignent que les mesures n'ont pas eu l'impact souhaité en raison d'obstacles dans le domaine de l'éducation et de perceptions erronées des employeurs. Il faut agir sans relâche pour accroître ces possibilités, tant dans le secteur public que privé.

Dans ses observations, la commission d'experts estime qu'il faut davantage d'informations pour suivre ce problème comme il convient. Par exemple, elle prie le gouvernement de poursuivre ses efforts, tant sur le plan politique que juridique, y compris en ce qui concerne le suivi et l'allocation des fonds nécessaires pour la mise en œuvre des mesures adoptées pour garantir, préserver et promouvoir les possibilités pour les personnes en situation de handicap de trouver un emploi sur le marché libre du travail, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, y compris des mesures visant le secteur des petites et moyennes entreprises. La commission d'experts prie aussi le gouvernement de fournir des informations plus détaillées sur la manière dont il garantit en droit et dans la pratique que des mesures de réadaptation professionnelle appropriées seront mises à la disposition de toutes les personnes en situation de handicap. La commission d'experts demande également des informations détaillées sur la façon dont les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, ainsi que les organisations représentatives de personnes en situation de handicap, sont consultées au sujet de l'application et de la révision périodique de la politique nationale de réadaptation professionnelle.

En résumé, la commission d'experts souhaite que le gouvernement redouble d'efforts, en collaboration avec les partenaires sociaux, pour corriger les niveaux de participation extrêmement bas des jeunes en situation de handicap au système éducatif, et qu'il continue de fournir des informations actualisées sur la nature, la portée et les effets des mesures adoptées pour promouvoir la non-discrimination et l'accessibilité, ainsi que la création et le développement de services de réadaptation professionnelle et d'emploi.

Ces demandes d'informations complémentaires portent aussi sur les mesures prises pour former des fonctionnaires spécialisés dans la réadaptation, ainsi que d'autres personnes qualifiées en ce qui concerne l'orientation et la formation professionnelles, et le placement et l'emploi de personnes en situation de handicap sur le marché du travail ordinaire. Les nombreuses informations demandées, en fait, à notre avis, constituent une reconnaissance des efforts déployés dans le pays en ce qui concerne le problème examiné par cette commission.

Membre employeur, Honduras – Nous avons eu l'occasion d'examiner le cas de la Colombie au sujet de l'application de la convention n° 159. Ce point a suscité la préoccupation de la commission d'experts, en particulier à la suite de réclamations du secteur des travailleurs. Selon les données statistiques que nous avons pu examiner, les possibilités d'emploi que l'État colombien doit garantir aux personnes en situation de handicap peuvent encore être améliorées.

Il est important de souligner qu'il incombe aux États d'œuvrer dans le sens de politiques publiques permettant l'égalité de chances pour toutes les personnes mais, pour élaborer ces politiques, il est indispensable de consulter les partenaires sociaux.

Nous constatons que, dans le cas aujourd'hui à l'examen, la principale raison qui a empêché le gouvernement de respecter les objectifs de la convention est le fait que les partenaires sociaux n'ont pas été effectivement consultés au sujet de l'élaboration et de la mise en œuvre de politiques publiques destinées à garantir la réadaptation et l'insertion des personnes en situation de handicap. C'est pourquoi nous demandons au gouvernement de donner la possibilité aux partenaires sociaux de contribuer à trouver des solutions aux problèmes que le gouvernement rencontre aujourd'hui pour respecter la convention. En effet, les conventions de l'OIT ne peuvent être appliquées efficacement que s'il y a un dialogue social et que les partenaires sociaux sont respectés.

Enfin, nous demandons que, dans une partie des conclusions, on exhorte le gouvernement à faire de son mieux pour assurer une consultation institutionnalisée et efficace des partenaires sociaux au stade de l'élaboration, de la mise en œuvre, de la révision et du suivi de politiques publiques garantissant le respect de la convention. Plus particulièrement, nous demandons aussi d'exhorter le gouvernement à communiquer des informations détaillées sur le processus de formulation de la nouvelle politique en matière de handicap et d'insertion aux partenaires sociaux, dans le but de garantir un avenir inclusif en Colombie.

Membre travailleur, Espagne – Il s'agit d'une intervention conjointe de l'Union générale des travailleurs (UGT) et de la Confédération syndicale de commissions ouvrières (CCOO) de l'Espagne. Tout d'abord, je voudrais rappeler que cette commission examine l'application de la convention n° 159 et non de la convention n° 144.

Les travailleurs en situation de handicap font face à davantage de discrimination dans le milieu de travail partout dans le monde, que ce soit dans l'accès à l'emploi, dans l'exercice de leurs fonctions ou dans la réadaptation professionnelle dont ils ont besoin, y compris lorsque le handicap est dû à un accident du travail. C'est pourquoi nous nous félicitons de voir que les travailleurs et les employeurs se préoccupent de l'application de la convention n° 159.

Le rapport de la commission d'experts indique à plusieurs reprises que le gouvernement colombien doit rendre compte des résultats des politiques mises en œuvre dans le cadre de la convention.

Le rapport de la commission fait aussi observer «que depuis son dernier examen de l'application de la convention par la Colombie, le gouvernement a adopté plusieurs mesures pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap, notamment au cours de la période précédant immédiatement son examen».

Nous nous félicitons des nouvelles informations actualisées dont le gouvernement colombien nous a fait part. L'analyse de ces informations nous permet de conclure que le gouvernement actuel a mis en place de nombreuses mesures, par exemple: dans le cadre du Plan national de développement (2022-2026), le gouvernement fait état d'un chapitre sur les garanties d'un monde sans barrières pour les personnes en situation de handicap. Ce chapitre reconnaît non seulement la discrimination historique dont font l'objet les personnes en situation de handicap, mais propose également sept mesures spécifiques visant à promouvoir les droits de ces personnes.

Le décret n° 533 de cette année, promulgué il y a un mois et demi seulement, met en œuvre un mécanisme d'incitation pour que les employeurs intègrent des travailleurs en situation de handicap. Les travailleurs colombiens considèrent que ce décret est très positif, et qu'il sera certainement aussi bien accueilli par les employeurs, étant donné que le programme mis en œuvre par le ministère du Travail vise à promouvoir l'emploi formel par des mesures incitatives ciblant les employeurs eux-mêmes.

Par ailleurs, la Directive présidentielle de 2023 a été promulguée dans le but de progresser vers une vie digne, en assurant l'égalité de chances et l'absence d'exclusion et de discrimination à l'égard des personnes en situation de handicap.

Dans son rapport, la commission d'experts souligne également les avantages fiscaux que le gouvernement a accordés aux employeurs qui recrutent des personnes en situation de handicap.

Mais à l'évidence, et conformément aux dispositions de l'article 5 de la convention, concernant les consultations des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs sur la mise en œuvre de la politique nationale sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes en situation de handicap, l'initiative la plus pertinente qu'il convient de mettre en lumière est la réforme du travail promue par le gouvernement colombien.

Il ressort de l'analyse réalisée par les travailleurs que la réforme du travail présentée par le gouvernement colombien impose des obligations particulières aux employeurs, comme la garantie des aménagements qu'il convient de faire pour permettre à la personne en situation de handicap de travailler et de se maintenir dans l'emploi, ou encore un quota imposé aux entreprises qui doivent, en fonction de leur taille, recruter ou maintenir en poste une personne en situation de handicap, ou au moins 2 pour cent de la main-d'œuvre.

En outre, selon la proposition de réforme, les employeurs seront tenus d'éliminer les obstacles et de garantir l'accessibilité ainsi que la sécurité de l'emploi des personnes en situation de handicap.

En ce sens, l'approbation de la réforme du travail en Colombie pourrait représenter un énorme pas en avant, pour ce qui est de garantir le plein respect de la convention n° 159 et des objectifs de travail décent sur lesquels se fonde la proposition susmentionnée, comme l'ont déclaré les organisations de travailleurs et comme nous espérons que les employeurs le feront également.

Ayant examiné ce cas avec soin, il est clair qu'il s'agit d'un cas présentant des perspectives favorables. Le gouvernement colombien a fait état des progrès réalisés ces dernières années et promeut également une réforme complète du travail, celle-ci bénéficiant de l'appui des organisations de travailleurs et comprenant des articles spécifiques qui répondent aux préoccupations des employeurs. Comme l'a dit à juste titre le représentant des employeurs colombiens, l'idéologie politique ne devrait pas motiver la promotion d'une réforme du travail qui est fondamentale pour améliorer le cadre général du travail et la mise en œuvre de cette convention en Colombie.

Membre employeur, Costa Rica – Il a été souligné au sein de cette Organisation que dans tous les pays, quel que soit leur niveau de développement, la prospérité, l'intégration et la cohésion sociale supposent, pour être durables et en constante amélioration, une offre d'emplois suffisante.

Le travail permet aux individus de sortir de la pauvreté, et la voie de la croissance et de la diversification des économies passe par des emplois productifs et décents; c'est pourquoi nos sociétés doivent s'attacher en priorité et en permanence à intégrer les personnes en situation de handicap sur le marché du travail, afin d'éradiquer toute forme de discrimination contraire à la dignité humaine.

Dans son rapport, la commission d'experts a demandé au gouvernement de la République de Colombie d'élaborer des politiques et des actions visant à renforcer ses efforts pour créer davantage de possibilités d'emploi pour ces personnes sur le marché libre du travail, tant dans

le secteur public que dans le secteur privé, y compris les petites et moyennes entreprises, en mettant particulièrement l'accent sur l'emploi des jeunes; elle a également demandé de mettre en place des services de réadaptation professionnelle dans les zones urbaines et dans les zones ou communautés les plus reculées du pays.

Nous demandons que l'élaboration de toute politique liée à l'emploi, et en particulier à l'emploi des personnes en situation de handicap, soit réalisée dans le cadre d'un dialogue social tripartite. Le dialogue social renforce nos sociétés et les entreprises et organisations professionnelles nous ont dit que pour aller plus loin, il nous faut avancer ensemble.

C'est ce que nous avons expérimenté au Costa Rica et, grâce à ce dialogue tripartite, nous avons été en mesure de progresser récemment dans des domaines très importants, comme le fait de commencer à élaborer une politique nationale de l'emploi et la mise en place de piliers fondamentaux pour l'élaboration d'un plan national visant au travail décent, des instruments qui viseront à promouvoir les principes et les droits fondamentaux au travail.

Les employeurs costariciens encouragent le gouvernement à considérer les partenaires sociaux comme des partenaires stratégiques qui permettront de bâtir un pays respectant effectivement les normes nationales et internationales du travail, offrant de meilleures possibilités d'emploi de qualité, tout en éliminant les obstacles qui freinent l'intégration des groupes vulnérables. Tout cela en étant conscients de la responsabilité que nous avons, en tant qu'entreprises, à l'égard de notre société.

Membre travailleur, Finlande – Je prends la parole au nom des syndicats des pays nordiques. Une convention à elle seule, sans le respect des droits et obligations qui en découlent, est rarement une garantie de quoi que ce soit. Toutes les obligations internationales doivent également être honorées.

Dans le cas soumis à l'examen, c'est-à-dire qui porte sur la Colombie, on ne peut insister suffisamment sur le sens des termes utilisés par la commission d'experts dans son rapport. Par ailleurs, aucune convention n'est insignifiante. Il s'agit d'instruments juridiquement contraignants, que nous les considérons comme des conventions fondamentales, de gouvernance ou techniques. Elles constituent le socle de ce que les États Membres de l'OIT se sont engagés à respecter. Ce principe va bien au-delà du cas particulier de la Colombie. Il est question ici des fondamentaux du contrôle des obligations internationales. En l'espèce, le suivi d'un cas par les experts fait, naturellement, partie intégrante de ce processus de contrôle et, dans le cas présent, les termes que les experts utilisent dans le rapport mettent cette fonction particulièrement en exergue. Dans le cas présent, les experts reconnaissent de manière explicite que le gouvernement a pris diverses mesures pour promouvoir l'emploi des personnes porteuses d'un handicap, ce qui est exactement ce qu'il faut faire pour respecter la convention.

Les mesures prises par le gouvernement, comme l'adoption du Plan national de développement et du décret n° 21/77 du 22 décembre 2017 instaurant le Conseil pour l'insertion du handicap, sont des mesures plus que bienvenues en vue d'une conformité totale avec la convention n° 159. Et pourtant, les améliorations initiées par l'actuel gouvernement ne s'arrêtent pas là. Des propositions sont en cours, comme la réforme du travail qui démontre un attachement plus grand encore aux conventions de l'OIT et une détermination à améliorer le cadre régissant les conditions de travail dans le pays. Tous ces faits nouveaux seront porteurs de grandes occasions à saisir pour tous les partenaires sociaux de Colombie dans un avenir proche.

Mais avant tout, ces mesures sont une indication concrète du fait que la Colombie a, comme l'ont souligné les experts, cherché à améliorer les droits des travailleurs en reconnaissant à la fois les obligations et les droits découlant des conventions fondamentales comme des autres. Bien que beaucoup reste à faire, le comportement de la Colombie est en réalité un exemple encourageant à la fois de la volonté et de l'ambition que nécessite une meilleure société et, en dernière analyse, la concrétisation des droits des travailleurs.

Observateur, IndustriALL Global Union (IndustriALL) – Mon organisation représente des syndicats des secteurs des mines, de l'énergie et de la manufacture en Colombie. IndustriALL a du mal à comprendre pourquoi la Colombie a été incluse dans les discussions relatives à la convention n° 159.

Notre organisation n'a pas reçu de réponse de ses affiliés. Bien entendu, nous reconnaissons et respectons le fait que ce cas a été présenté par les employeurs.

Toutefois, nous nous demandons si la situation qui est exposée dans ce cas constitue le principal problème des relations professionnelles, et de la vie professionnelle, en Colombie. À ce sujet, je voudrais souligner les réalités qui existent sur le terrain et rapporter à cette fin les expériences de nos secteurs, afin que la commission puisse les prendre en considération.

Les exportations de charbon représentent 14 pour cent de l'ensemble des exportations de la Colombie. Actuellement, la Colombie est le théâtre d'une bataille rangée dont l'enjeu est le respect des principes de la transition juste. Cette question a été discutée, ici, l'an dernier, pendant la session de la Conférence. Le gouvernement a progressé dans le sens d'une Stratégie nationale pour une transition juste, laquelle s'inscrit dans la politique de croissance verte du pays. Cette stratégie met l'accent sur un véritable dialogue social avec tous les partenaires sociaux.

Entre autres exemples que je voudrais donner de situations dans nos secteurs, j'évoquerai le cas d'une entreprise minière qui, dans un premier temps, en raison de la faiblesse des cours du charbon, avait suspendu ses activités dans les exploitations minières de Calenturitas et de La Jagua. Puis l'entreprise a fermé définitivement ces exploitations minières, ce qui s'est soldé par la perte de milliers de postes de travail. Malheureusement, cette fermeture a également donné lieu, ce qui est très préoccupant, à des actes de violence et à des pollutions. Ainsi, trois villages ont dû être déplacés en raison de la destruction de l'environnement.

Il est choquant de constater qu'il n'y a pas eu de plan pour réparer les dommages environnementaux qui ont été causés, et encore moins de plan de transition juste pour aider les travailleurs et les communautés qui ont subi les conséquences de l'abandon de l'extraction de charbon.

Après avoir procédé à des licenciements, l'entreprise a réembauché les personnes qu'elle avait licenciées, mais en tant que travailleurs externalisés, et sans engager de dialogue social avec elles.

De même, dans une autre mine, le contrat de l'entreprise avec le gouvernement prend fin en 2034, ce qui pourrait aboutir à la fermeture de la mine. Malheureusement, les travailleurs et leurs syndicats ne savent toujours pas de quoi leur avenir sera fait. Or il est essentiel que les travailleurs sachent s'il existe ou non un projet de fermeture et comment il les affectera, compte étant tenu des conséquences d'un projet de ce type pour l'emploi, la communauté et l'environnement. Il faut aussi un véritable engagement de tous les partenaires sociaux en faveur du dialogue et de l'action.

Il est crucial que les partenaires sociaux donnent la priorité aux relations professionnelles et s'engagent dans un dialogue social constructif sur les questions urgentes qui se posent directement sur le terrain.

En tant que syndicats, nous sommes engagés en faveur de cette cause. Nous apprécions et soutenons les politiques sociales et du travail progressistes du gouvernement actuel, et nous espérons que les entrepreneurs suivront cette orientation positive, en tenant compte des réalités du pays.

Président – Je ne vois pas d'autres demandes d'intervention. J'invite donc maintenant le représentant du gouvernement, Monsieur le vice-ministre, à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – Merci beaucoup de nous donner à nouveau la parole, et merci pour l'ensemble de vos interventions que nous saluons et que nous avons écoutées attentivement.

Nous voudrions réitérer notre engagement de poursuivre dans la voie du respect de la convention, et de respecter les droits des personnes en situation de handicap, conformément au système international et mondial d'intervention.

La Colombie, dont la législation favorise l'employabilité de ce groupe de la population qui est confronté à des obstacles spécifiques pour accéder au monde du travail, a été, en particulier par le biais du ministère de l'Égalité, à l'origine de l'élaboration de la loi n° 2297 de 2023. Notre Vice-présidente et ministre a conduit cette action, avec le concours du ministère du Travail et de l'ensemble des institutions. Cette loi prévoit des normes spécifiques pour faciliter la reconnaissance des droits des soignants et de ceux qui aident des personnes en situation de handicap.

La Colombie, dont le système d'accès à l'emploi et d'adaptation dans l'emploi vise à supprimer les entraves à l'insertion des personnes en situation de handicap, promeut aussi la reconnaissance des aidants, hommes et femmes. Car c'est de leur travail que dépendent l'insertion sociale et l'élimination des obstacles auxquels se heurtent les personnes en situation de handicap.

Nous revendiquons les droits des aidants ainsi que le droit de bénéficier d'une aide. Dans une large mesure, je peux m'adresser à vous ici parce qu'il y a une personne à mes côtés qui m'aide à m'asseoir dans mon fauteuil roulant, et à mettre le respirateur sans lequel je ne peux pas me déplacer. C'est grâce à ce soignant que je me trouve ici pour discuter avec vous. La Colombie mène cette action qui vise à reconnaître le travail des aidants. Nous faisons en sorte d'organiser dans ce sens l'ensemble du système réglementaire et, ainsi, de promouvoir toutes les politiques d'aide dont ont besoin les personnes en situation de handicap, quel qu'il soit. Les formes de handicap sont très diverses et très variées. Les handicaps comportent beaucoup de facteurs et requièrent de nombreuses analyses. Mais, si beaucoup de leurs formes sont visibles, celles qui sont invisibles sont de plus en plus nombreuses. Le gouvernement colombien s'est donc engagé à diriger et à mener l'action.

Je souhaiterais souligner que j'ai beaucoup apprécié toutes les interventions, mais aussi répéter que nos politiques ont été élaborées dans un cadre tripartite, qui a réuni les employeurs, les travailleurs et le gouvernement. Les employeurs participent au Service national d'apprentissage du Conseil de direction, lequel définit les politiques de formation professionnelle. Nous estimons tous, dans ce cadre, que les parcours de formation pour les personnes en situation de handicap sont essentiels pour qu'elles accèdent à l'emploi.

Curieusement, d'aucuns n'ont pas pris en compte les rencontres de concertation – il y en a eu au moins 12. D'octobre 2022 à mars 2023, alors que la réforme du travail émanant du secteur des employeurs était présentée ici, un débat démocratique sur ce sujet a eu lieu dans le pays, et il se poursuit. Y ont participé nos représentants qui sont les dépositaires de la souveraineté du peuple. Les discussions ont porté sur les grands axes d'un nouveau Statut du travail, dans le but d'inscrire dans notre législation du travail l'ensemble des principes de la réglementation du travail, ceux de l'OIT et des différents organismes supranationaux. Cela a été utile: étaient présents à ces débats des pays que nous tenons à remercier sincèrement pour leur participation et leur soutien international. L'Espagne, le Chili, le Mexique, les États-Unis d'Amérique et le Canada nous ont accompagnés. Ils peuvent témoigner du dialogue tripartite qui a été mené aux fins de l'élaboration de la réforme, dans le cadre du Tripartisme Plus, pour que les bénéficiaires de ces mesures différenciées, qui sont axées sur l'élimination des obstacles auxquels se heurtent les personnes en situation de handicap, puissent se faire entendre et participer à l'élaboration de ces politiques. Le gouvernement reconnaît particulièrement l'importance du dialogue social et du tripartisme dans l'élaboration et la détermination des dispositifs nécessaires pour améliorer les critères d'employabilité, au moyen des systèmes d'action juridique et de politiques publiques qu'ont conçus les plus hautes instances du gouvernement national.

L'ensemble du plan de développement a été élaboré avec la participation d'organisations de personnes en situation de handicap. La Colombie ne tourne pas le dos à la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs de différents secteurs à l'élaboration de politiques publiques et de réglementations. De fait, le décret n° 533 de 2024, qui a été très apprécié, ce dont nous nous félicitons, bien sûr, vise à accorder aux employeurs une prime d'un montant qui représente entre 35 et 45 pour cent du salaire minimum, afin de soutenir l'embauche de personnes en situation de handicap en éliminant les obstacles physiques, d'attitude et de communication qui empêchent parfois de recruter ces personnes. Bien entendu, des conditions sont requises pour accorder cette aide. Le travailleur doit avoir occupé un emploi pendant au moins six mois pour bénéficier de ces mesures d'incitation et d'aide: nous estimons que le travail décent dépend étroitement de la stabilité dans l'emploi, laquelle constitue un principe transversal de la réforme du travail. Autre principe transversal: l'octroi de droits qui étaient dus. Il a été pris en compte dans l'élaboration et l'orientation de la réforme du travail qu'examine actuellement la chambre basse (la Chambre des représentants). Précisément, cette chambre cherche à actualiser la législation et à intégrer l'ensemble du système normatif international dans le Code du travail colombien. Ce code est dépassé: il a été adopté dans les années 1950, lorsque ces questions n'étaient assurément pas d'actualité, et lorsque le handicap était considéré sous l'angle de l'aide sociale.

La transition vers l'insertion sociale, vers l'approche biopsychosociale, c'est justement l'engagement du gouvernement en faveur du changement; et c'est justement par le dialogue social, et avec la participation de tous, que l'on peut élaborer les meilleures normes possibles pour notre société.

Il s'agit davantage d'un contrat social que d'une simple réforme du travail. En tant que gouvernement national, nous espérons que les employeurs reconnaîtront que leur participation à la Commission de concertation a été très utile au cours de plus de 12 rencontres. Le débat se poursuit actuellement au cœur de l'instance qui représente la souveraineté du peuple en Colombie, à savoir le Parlement, c'est-à-dire le Congrès de la République. Nous savons que des sessions y sont également organisées, avec des universitaires, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs, mais c'est

le Parlement qui se prononce au bout du compte. En Colombie, l'indépendance des pouvoirs est respectée.

La Colombie reste déterminée à continuer de construire et d'ouvrir la transition des personnes en situation de handicap vers le monde du travail, vers le travail décent et, dans ce cadre, ces personnes auront des droits.

J'en conviens, nous enregistrons des taux élevés d'informalité. C'est précisément la raison pour laquelle nous nous sommes engagés en faveur de l'insertion en fixant des quotas de recrutement de personnes en situation de handicap, dans le secteur public, en vertu du décret n° 2011 de 2017, ainsi que des quotas dans le secteur privé, à l'occasion de la réforme du travail. Ces mesures d'incitation, assorties de conditions sociales préalables, à l'embauche de personnes en situation de handicap peuvent montrer la voie au niveau mondial et constituer un exemple pour inviter, partout dans le monde, la société à accueillir, à donner espoir et à ouvrir la voie à l'intégration des personnes en situation de handicap dans le monde du travail. Souvent, je le dis à titre personnel, l'insertion dans le monde du travail, dans une certaine mesure, est une thérapie. En effet, elle valorise les personnes en situation de handicap en les considérant dignes de bénéficier de l'insertion et de participer au système productif de nos pays. C'est pourquoi ce gouvernement du changement va dans ce sens et continue d'ouvrir la voie, bien sûr avec les employeurs et les travailleurs, mais aussi avec les personnes en situation de handicap, conformément au principe *nihil de nobis, sine nobis*, (rien pour nous sans nous). Aujourd'hui, nous sommes réunis sur une scène internationale, à Genève, en Europe dont l'hymne, la mélodie qui inspire l'union des peuples européens, a été composée par une personne en situation de handicap. Nous célébrons le 200^e anniversaire de la neuvième symphonie de Beethoven, qui a été commémoré en mai. Ce compositeur n'a jamais entendu cette merveille que nous avons tous entendue, ni l'ovation dans le théâtre de Vienne lorsqu'il a présenté sa neuvième symphonie.

Nous, gouvernement du changement, nous concevons le handicap au-delà des chiffres, sans perdre de vue que les chiffres sont utiles pour élaborer des politiques publiques en tenant compte des citoyens auxquels ces normes s'appliquent. C'est pourquoi ces personnes doivent être intégrées. J'espère que, outre le secteur des employeurs, il y avait lors de ces rencontres des personnes en situation de handicap et leurs organisations, afin que des normes soient conçues pour nous mais pas sans nous.

Le handicap doit être considéré comme un don, c'est en tout cas l'engagement du gouvernement du changement. C'est ce don que nous a légué Borges, l'un des meilleurs écrivains latino-américains de l'histoire. Aveugle, il a appris à l'humanité que la perte progressive de la vue est comme un lent coucher de soleil en été.

Voilà la conception du gouvernement du changement: penser à chaque personne, à chaque citoyen, qui mérite un travail décent, non seulement sur les plans social et thérapeutique, mais aussi en tant que contrat social. Nous reconnaissons la grande pertinence de la convention à l'examen. Elle nous engage davantage en tant que société qu'en tant que gouvernements. Elle nous engage en tant qu'humanité. C'est pourquoi cette réunion est si importante et c'est pourquoi il est si important pour nous de transmettre la déclaration et le manifeste du gouvernement du changement que dirige le Président Gustavo Pérez Petro. Il est déterminé à élaborer des politiques avec des personnes en situation de handicap qui, en quelque sorte, constituent le centre de gravité de cette élaboration, avec les employeurs, et bien sûr avec les travailleurs; mais il existe des espaces démocratiques ouverts, des espaces de participation qui ont été utilisés autant que possible et qui continuent de l'être sur la scène parlementaire. La participation des employeurs, et bien sûr des travailleurs, ainsi que du

gouvernement à l'élaboration de l'instrument que nous avons soumis au Congrès ne peut être ignorée. Cet instrument porte non seulement sur l'emploi, j'insiste, mais aussi sur les pensions, car les personnes âgées en situation de handicap vivent moins longtemps et méritent donc des mesures différenciées.

J'insiste sur le fait que les femmes, à partir de l'âge de 50 ans, et les hommes, à partir de 55 ans, auront droit à des transferts sans conditions dans le cadre d'un pilier de solidarité, afin que leur vieillesse soit digne. Une vieillesse digne qui récompensera leur contribution à la société, dans une juste proportion. Quant aux personnes qui ne se trouvent pas en situation de handicap, des transferts financiers seront versés aux femmes à partir de l'âge de 60 ans, et aux hommes à partir de 65 ans. Il s'agit d'une mesure différenciée que, en tant que gouvernement, nous reconnaissons et que, évidemment, nous observerons. Nous sommes absolument convaincus de l'importance de l'engagement de la société, et de l'engagement de toutes et de tous, pour améliorer la vieillesse de nos aînés en situation de handicap.

En outre, nous suivons une démarche sociale qui évolue et, conformément à une directive de la Cour constitutionnelle, nous actualisons actuellement l'ensemble de la législation afin d'y remplacer les expressions «personnes invalides» et «personnes diminuées», expressions qui y apparaissent souvent, et qui finissent par être pesantes. Nous voulons actualiser la terminologie en ce qui concerne les personnes en situation de handicap. Le mot «handicap», c'est ce que m'ont enseigné mes professeurs d'anglais, vient du mot «*cap*» (chapeau), et «*handi*» évoque la main qui tient le chapeau, comme lorsque l'on demande l'aumône; c'est ce concept d'assistance que nous essayons de modifier en suivant une approche différenciée, afin que les personnes en situation de handicap aient des droits et des obligations.

Le rapport adressé au BIT met en évidence les progrès de la Colombie et le respect des axes de la convention, avec des éléments tels que les quotas d'embauche, ainsi que les quotas prévus dans la réforme du travail pour le secteur privé, en prenant en compte toutes les raisons qui nous engagent en tant que société.

J'insiste, ces mesures d'incitation et l'ensemble de l'élaboration de la politique en question visent les employeurs et leur bénéficient, le but étant précisément de reconnaître les efforts qu'ils déploient pour éliminer des obstacles dont la dimension culturelle, nous le savons, est très forte. Nous sommes en train de les éliminer et nous devons en être capables en tant que société: nous ne pouvons pas, en ces temps de reprise économique mondiale, nous passer de la participation de 15 pour cent de la population mondiale à cette reprise.

Le Président Gustavo Petro a reconnu cet engagement et il nous a demandé de l'inscrire dans chacune de nos politiques.

Nous vous remercions à nouveau pour votre invitation. Nous espérons avoir répondu de manière satisfaisante dans le rapport que nous avons adressé.

Je vous demanderai aussi de fermer les yeux, ne serait-ce qu'une seconde, et de penser que l'hymne du continent où vous vous trouvez aujourd'hui, grâce à la vie et à cette merveilleuse réunion, a été inspiré par une personne en situation de handicap qui, si elle pouvait nous entendre, dirait: «Nous, les personnes en situation de handicap, nous souhaitons l'élimination des obstacles, nous souhaitons participer à l'élaboration actuelle de toutes ces normes et de ces politiques juridiques et, qui sait, à leur succès». Que dirait-il de tout cela s'il pouvait nous entendre? Qu'il aurait aimé participer à cette élaboration, qu'il aimerait achever sa neuvième symphonie, dont la composition lui a demandé douze ans. Mais cela est une autre histoire; sa surdité l'attristait. Pourtant, il a inspiré les plus belles notes de l'histoire, notes qui constituent l'unité de l'Europe. C'est pour eux, pour ces personnes, que nous œuvrons, c'est à

ces personnes que nous adressons ce message, au secteur des employeurs, et bien sûr au secteur des travailleurs, ainsi qu'au gouvernement national, afin que le Congrès de la République soit à la hauteur de l'histoire et puisse examiner ces normes destinées à actualiser la législation colombienne dans ce domaine qui remonte à cinquante ans, tout en ayant à l'esprit la dimension humaine des normes qui nous régissent aujourd'hui en tant que société.

Membres travailleurs – Nous notons les informations remarquables et précieuses que le gouvernement a fournies, ainsi que toutes les contributions utiles qui ont alimenté ce débat. Comme nous l'avons indiqué dans notre déclaration liminaire, les membres travailleurs se félicitent des initiatives et des mesures prises par le gouvernement pour donner effet, en droit et dans la pratique, aux dispositions de la convention. Nous demandons aussi que l'on continue de communiquer des informations actualisées sur les progrès de la mise en œuvre de la convention.

Membres employeurs – En conclusion, les membres employeurs souhaitent remercier les autres délégués de leur contribution à l'examen de ce cas et, à nouveau, le gouvernement pour les informations qu'il a fournies à cette commission.

Tout d'abord, je voudrais faire une remarque spécifique. Pour nous, il est inacceptable de répéter que le cas à l'examen est un cas des employeurs. À cet égard, force est de rappeler que, conformément aux méthodes de travail de cette commission, tous les cas qui lui sont soumis résultent d'un consensus entre les travailleurs et les employeurs.

Après avoir écouté attentivement les déclarations des représentants des employeurs et des travailleurs colombiens devant cette commission, nous voulons être clairs: nous ne pouvons pas accepter que ce cas soit considéré comme un cas de progrès. Il n'y a pas de progrès lorsque, et cela a été dénoncé expressément, les mécanismes de dialogue social tripartite en place dans le pays ne fonctionnent pas depuis plus d'un an, et que les consultations requises par la convention ne sont pas menées.

La consultation des organisations de la société civile, dans le cadre du Tripartisme Plus, ne saurait se substituer à l'obligation de consulter les organisations représentatives des employeurs, en leur qualité d'acteurs du monde du travail, ni au débat législatif sur une norme, au sein de l'organe compétent du pouvoir législatif du pays.

Nous appelons donc le gouvernement à approfondir le dialogue social tripartite. Nous voulons croire que l'engagement exprimé par le gouvernement se traduira par une consultation effective des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, afin de convenir d'actions stratégiques et de promouvoir la coordination entre les organismes publics et privés qui interviennent dans les activités de réadaptation professionnelle, aux termes de l'article 5 de la convention.

Les membres employeurs réaffirment leur engagement en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap dans le lieu de travail, et soulignent l'effet positif qu'a une main-d'œuvre diversifiée sur la durabilité et la productivité.

Une plus grande participation au marché du travail se traduit toujours par des améliorations pour le développement productif et social de nos pays. Toutefois, ces améliorations ne sont durables que s'il existe des politiques publiques axées sur l'égalité de chances, de façon à permettre la participation des personnes en situation de handicap. Des politiques qui garantissent leur accès à l'éducation et à la formation professionnelle, et qui tiennent compte des caractéristiques du tissu productif et des entreprises de chaque pays, en les aidant à intégrer des personnes en situation de handicap dans leur force de travail.

Tels sont les objectifs de la convention dont l'application est à l'examen.

Compte tenu des caractéristiques du cas, les membres employeurs demandent à nouveau au gouvernement d'effectuer les consultations voulues avec les organisations représentatives d'employeurs afin de s'assurer que leurs voix seront prises en compte dans l'élaboration, la mise en œuvre et la révision des politiques et des réglementations relatives au marché du travail.

Nous demandons donc des informations détaillées sur le processus d'élaboration de la nouvelle politique en matière de handicap et d'insertion, et sur le dialogue social qui est mené dans le cadre du projet de loi sur la réforme du travail que le gouvernement a mentionnée.

Nous demandons aussi au gouvernement de redoubler d'efforts, en collaboration avec les partenaires sociaux, pour accroître la participation des jeunes en situation de handicap au système éducatif et aux programmes de formation professionnelle. Nous lui demandons également de communiquer des informations détaillées, ventilées par âge, sur les politiques mises en œuvre, leurs résultats et le nombre de personnes qui en bénéficient, et des informations au sujet de l'impact de ces mesures sur l'accès à l'emploi formel, en particulier dans les zones rurales et les communautés isolées du pays, et sur le nombre et les caractéristiques des entreprises qui ont bénéficié des politiques d'incitation mises en œuvre.

Enfin, nous exprimons à nouveau l'espoir que l'engagement ferme qu'a exprimé le gouvernement aboutira à des actions coordonnées et concertées afin d'améliorer l'insertion et la formation professionnelle des personnes en situation de handicap, et de faciliter leur accès à des emplois productifs et de qualité, en tirant parti des possibilités offertes par le tissu productif du pays.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté avec satisfaction l'indication du gouvernement selon laquelle il continue d'élaborer, de revoir périodiquement et de mettre en œuvre une politique nationale concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes en situation de handicap, fondée sur les principes de l'égalité de chances et de traitement et de la non-discrimination.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a demandé au gouvernement de:

- **continuer de veiller à ce que soient consultés les partenaires sociaux, les personnes en situation de handicap et les organisations représentatives des personnes en situation de handicap, et à ce que leurs vues soient pleinement prises en compte dans la conception, la mise en œuvre et la révision des politiques et réglementations relatives au marché du travail, conformément à la convention;**
- **redoubler d'efforts, en collaboration avec les partenaires sociaux, pour continuer d'appliquer la convention en droit et dans la pratique.**

La commission a demandé au gouvernement de soumettre un rapport sur ces mesures à la commission d'experts, dans le cadre du cycle régulier de présentation des rapports.

Représentant gouvernemental – Nous remercions la commission pour ces conclusions très importantes qu'elle transmet au gouvernement de la République de Colombie, pour l'intérêt qu'elle porte à la politique d'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail, et également pour nous donner l'occasion de montrer au monde ce que fait le gouvernement en Colombie, à travers les portefeuilles du travail et de l'égalité, du département de la planification nationale, et l'engagement institutionnel de l'ensemble du gouvernement, sous la direction du Président Gustavo Petro, afin d'accueillir les personnes en situation de handicap dans le monde du travail.

Nous prenons note de vos commentaires, nous les accueillons favorablement et nous invitons d'ores et déjà le secteur patronal. Nous avons eu des réunions avec l'Association nationale des entrepreneurs colombiens (ANDI), avec Teleformas, avec les chambres de commerce, avec Corabastos, une entité qui rassemble différents secteurs du marché, avec la Fondation ANDI, afin de mettre en œuvre la politique d'inclusion des personnes en situation de handicap, conformément au décret n° 5.33. Cette politique émane du plan national de développement, et prévoit des avantages pour les employeurs qui embauchent des personnes en situation de handicap, en plaçant toujours les personnes en situation de handicap au cœur de son centre de gravité.

Nihil de nobis, sine nobis, «rien pour nous sans nous».

Les politiques de relance économique, de levier, de croissance économique et d'amélioration sociale de nos pays ne peuvent laisser de côté 15 pour cent de la population mondiale.

Les personnes en situation de handicap ont leur mot à dire, et sont au centre de la construction des politiques actives et des politiques d'employabilité. Les personnes en situation de handicap ont comme toute personne droit au passeport de citoyenneté qui garantit un travail décent à travers les politiques du gouvernement du changement.

Le gouvernement du changement a agi et étudie actuellement un document d'orientation en matière de politique sociale et économique visant à intégrer des actions et des espaces pour l'inclusion productive et l'employabilité des personnes en situation de handicap.

C'est pourquoi le gouvernement accueille favorablement ces conclusions. La République de Colombie a pour ambition d'être à la pointe de cet exercice mondial de fraternité, d'humanité et d'inclusion des personnes en situation de handicap afin que 15 pour cent de la population mondiale ait accès au passeport de citoyenneté et au travail décent.

El Salvador (ratification: 2006)

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

Discussion par la commission

Président – J'invite le représentant gouvernemental d'El Salvador, conseiller du Cabinet ministériel, à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – Monsieur le Président de la commission, Mesdames et Messieurs les membres de la commission et autres représentants tripartites présents ici, je vous transmets les salutations fraternelles d'El Salvador, ainsi que les salutations cordiales du Président Nayib Bukele et du ministre du Travail, Rolando Castro.

En tant que Membre fondateur, nous sommes respectueux des conventions internationales de l'OIT, de sa Constitution et de ses mécanismes de contrôle, tels que cette commission. C'est pourquoi, compte tenu de l'importance de cette commission, nous sommes ici pour présenter notre rapport sur la mise en œuvre de la convention.

Tout d'abord, nous voudrions souligner qu'El Salvador est en train de vivre une transformation profonde. Pendant des décennies, le pays a été sous l'emprise de la criminalité et des gangs (*pandillas*). Ainsi, des générations entières ont subi leurs méfaits et leurs crimes.

À titre d'exemple, selon les chiffres officiels, en 2015 on avait atteint le nombre de 106 homicides pour 100 000 habitants et, longtemps, nous avons été le pays le plus violent du monde. Cette situation a profondément affecté notre tissu social, contribué à la désintégration des familles, aux migrations irrégulières, et aggravé la pauvreté, le chômage et l'informalité. Elle a eu également un impact majeur sur la culture, les loisirs et l'éducation. Des générations de jeunes n'ont pas pu poursuivre leurs études, pour des raisons de sécurité et parce qu'ils étaient recrutés par ces groupes.

J'insiste, en El Salvador des générations d'enfants et de jeunes n'ont pas su ce que c'était que de jouer librement dans un parc, ou de retrouver leurs amis et de parler avec eux dans la rue devant leur maison. Ils ne savaient pas ce que c'était que de rendre visite à un oncle ou à leurs grands-parents, tant ils craignaient d'y laisser la vie.

Notre société avait été tellement éprouvée par ce problème que nous avons banalisé la violence et appris à survivre avec la peur constante de perdre la vie, de déplorer la mort d'un parent, d'un père, d'une mère, d'un fils, ou d'un frère. Une question revenait toujours dans la conscience collective: combien de générations devons-nous encore perdre tant qu'El Salvador n'aura pas réglé ce problème? Laissez-moi vous dire que la réponse nous mettait toujours au désespoir.

En El Salvador, nous avons pleuré la mort de milliers d'honnêtes gens, de jeunes à l'avenir brisé, de jeunes filles violées d'une manière si atroce qu'il serait difficile de la décrire ici. Et nous avons déploré la mort de syndicalistes, de travailleurs et d'employeurs assassinés par les gangs.

Le gouvernement du Président Nayib Bukele a mené avec succès un plan de sécurité qui a permis de réduire considérablement la criminalité et de ramener le taux d'homicides à un niveau minimum qui nous place désormais parmi les pays les plus sûrs de l'hémisphère, donnant ainsi à notre peuple un répit qui permet de rêver d'un pays libre et prospère, avec des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, et la possibilité d'exercer pleinement la liberté syndicale et la liberté d'association.

Dans ce contexte, il est très important pour nous d'évoquer les assassinats de M. Weder Arturo Meléndez Ramírez, qui était employé municipal à San Salvador, et de M. Victoriano Abel Vega, qui était employé municipal à Santa Ana; des meurtres que nous déplorons profondément en tant qu'État. Dans le cas de M. Meléndez, c'est le gouvernement qui a déposé une plainte devant l'OIT, car nous avons la profonde conviction qu'aucun assassinat de syndicaliste ne peut rester impuni. Et, pour qu'il en soit ainsi, et pour élucider les causes de cet assassinat, nous avons besoin de l'expertise internationale.

Comme nous l'avons déjà indiqué dans nos rapports, les enquêtes sur ce cas ont abouti à des résultats. Elles ont établi que des membres des gangs ont commis ce meurtre, dont les motifs n'avaient rien à voir avec l'activité syndicale de la victime. Au vu des informations recueillies par les services du Procureur général de la République et la police nationale civile,

nous pouvons affirmer que, dans les deux cas, les enquêtes exhaustives qui ont été menées ont permis d'identifier les auteurs.

Dans le cas particulier de M. Weder Meléndez, les personnes impliquées font partie du gang des 18 révolutionnaires. Le 20 octobre 2023, à l'aube, au cours d'une opération conjointe des autorités compétentes, 15 membres du gang ont été détenus pour homicide aggravé et association de malfaiteurs, dont 3 ont été inculpés de meurtres commis en 2020 et 2021, l'un de ces meurtres étant celui de M. Weder Meléndez. Nous communiquerons au Comité de la liberté syndicale le rapport définitif sur ce cas.

Toute politique publique a ses avantages et ses inconvénients. Ce que l'on recherche, c'est le meilleur résultat possible pour la société. Cet engagement en faveur de la sécurité dans notre pays a été mené à bien, avec le moins possible de victimes civiles et militaires, et a même suscité l'étonnement à l'échelle internationale. Et, c'est le principal, c'est que la grande majorité des citoyens – qui ressentent maintenant ce climat de sécurité – soutient cette action. Ce n'est pas nous qui le disons, mais c'est ce qui ressort des études effectuées par des groupes indépendants de réflexion de différents courants idéologiques, des universités et d'autres centres d'étude de l'opinion publique.

Aujourd'hui, les préoccupations sont d'ordre économique, à cause du coût de la vie, ce qui est somme toute normal. Auparavant, ce qui nous préoccupait plus que tout, c'était de garantir le droit fondamental à la vie. Maintenant, nous en sommes à une seconde phase qui est de garantir des possibilités d'emploi décent pour tous. C'est pourquoi, le peuple salvadorien lui ayant renouvelé sa confiance, le gouvernement prend des mesures économiques.

La sécurité du pays permet maintenant de promouvoir le tourisme national et étranger, d'attirer les investissements, de réduire les coûts de sécurité qui pèsent sur les entreprises et de créer des conditions de sécurité juridique pour les employeurs et les travailleurs.

Pour relever ce défi économique et social, il faut une convergence de tous les acteurs et secteurs. Il faut aussi une participation active des employeurs, des travailleurs, des organisations de la société civile et de tous les Salvadoriens. Il faut enfin le soutien et l'accompagnement des organisations internationales telles que l'OIT.

Heureusement, tous les secteurs ont entendu et pris en compte cet appel du gouvernement à l'union. Le peuple dans son ensemble, les secteurs syndicaux et toutes les associations d'entreprises ont exprimé publiquement leur soutien au gouvernement ainsi que leur accord pour améliorer ensemble El Salvador.

Dans cette optique, nous avons promu des programmes destinés à mettre en rapport les personnes à la recherche d'un emploi et les entités qui ont besoin de talents humains, en modernisant notre service public de l'emploi qui, maintenant, place chaque année des milliers de travailleurs.

Des programmes ont également été élaborés pour soutenir les personnes qui rencontrent le plus d'obstacles pour accéder au marché du travail – mères célibataires, personnes en situation de handicap, jeunes à la recherche d'un premier emploi et chômeurs âgés de plus de 40 ans.

Nous mettons en œuvre des programmes de subventions pour prendre en charge les coûts de la courbe d'apprentissage de ces personnes, afin d'inciter les entreprises à recruter des talents humains issus de ces groupes sociaux. Pour des milliers de personnes, ces programmes ont été couronnés de succès.

Par ailleurs, le prix national du travail décent a été institué et mis en valeur. Il vise à reconnaître les bonnes pratiques en ce qui concerne le respect de la législation nationale et internationale du travail. La philosophie de ce prix est de devenir un label d'excellence pour les entreprises, afin qu'elles aspirent toutes à l'obtenir, et de favoriser ainsi une culture de respect de la loi.

Le prix national de la négociation collective a également été créé. Il reconnaît la capacité de dialogue entre les employeurs et les travailleurs pour instaurer de meilleures conditions de travail, la négociation collective étant l'une des expressions les plus élevées de la liberté syndicale.

Nous avons aussi stimulé une modernisation institutionnelle afin de normaliser les processus et de mettre les services à la portée de nos utilisateurs au moyen de plateformes numériques, entre autres la plateforme des possibilités. Cette dernière constitue un outil puissant de numérisation de services – intermédiation du travail, enregistrement des entreprises, contrats de travail individuels, réglementations internes du travail. Toute personne ou entreprise peut accéder à notre plateforme depuis n'importe quel endroit dans le pays.

Dans le but de protéger les droits des travailleurs, nous avons lancé des programmes spécifiques d'inspection qui visent à vérifier les conditions de sécurité au travail dans le secteur de la construction – les visites d'inspection, qui donnent lieu à des observations, ont mis en évidence un taux élevé de conformité. Il y a aussi des inspections dans le secteur des plateformes de livraison, ce qui a abouti à l'octroi de garanties sociales pour ce qui est de la sécurité au travail des femmes et des hommes qui sont occupés dans ce secteur. Nous avons également garanti les conditions de travail des footballeurs professionnels et des employés municipaux, et assuré, chaque année, le versement effectif des primes de fin d'année prévues par la loi.

Nous avons également créé la plateforme «S.O.S. Trabajadoras» pour traiter les plaintes pour harcèlement au travail. À cette fin, outre notre service d'inspection générale qui répond à toutes les plaintes grâce aux différents moyens disponibles, nous disposons d'une équipe spécialisée d'inspectrices formées dans ce domaine.

Nous sommes sur le point de mettre en place un système d'inspection moderne afin d'assurer non seulement de meilleures conditions aux inspecteurs, mais aussi un service plus efficace pour les employeurs et les travailleurs afin d'administrer les dossiers, les observations et les résolutions qui les concernent.

Nous luttons contre l'immigration irrégulière, en inspectant des lieux d'habitation et en promouvant des actions en collaboration avec d'autres pays, ce qui nous a valu la reconnaissance de différents organismes.

Au niveau national, l'Institut salvadorien des pensions a été créé en tant que nouvel organisme tripartite officiel chargé de promouvoir les normes internationales de sécurité sociale.

De plus, le ministère du Travail a été à l'origine de l'élaboration du Système d'informations sur le marché du travail (SIMEL). Ce système contribue beaucoup à rendre les chiffres du marché du travail plus clairs et accessibles au plus grand nombre, et à orienter des politiques publiques fondées sur des données probantes. Le SIMEL est très utile pour les employeurs, les travailleurs, les universités, les groupes de réflexion et la société civile en général.

Nous remercions le BIT pour sa coopération technique en vue de la mise en œuvre du SIMEL. Ainsi, El Salvador est désormais une référence régionale, en devenant le premier pays d'Amérique centrale et le deuxième d'Amérique latine à disposer d'un système d'information sur le marché du travail qui, comme l'a indiqué l'OIT, répond aux normes des pays développés.

Il ne s'agit là que de quelques exemples des progrès réalisés au cours des cinq dernières années dans le domaine du travail. L'engagement d'El Salvador envers l'OIT est très fort, comme en témoigne la ratification récente de cinq conventions internationales de l'OIT. Il s'agit là d'une dette historique que nous avons envers la classe ouvrière. La ratification de ces conventions reflète l'engagement politique de notre gouvernement vis-à-vis des normes internationales du travail, lesquelles deviennent ainsi une source de droit pour faciliter l'élaboration de meilleures politiques du travail dans différents domaines – sécurité sociale, négociation collective, protection de la maternité, de la santé et de la sécurité au travail, et prévention du harcèlement et de la violence dans le monde du travail. Aux fins de leur mise en œuvre, nous avons demandé la coopération technique du BIT.

Dans notre pays, la liberté syndicale est respectée. La preuve en est qu'il y a eu plusieurs grandes manifestations, ce qui démontre bien la liberté d'expression, et la classe ouvrière a défilé aux côtés d'autres mouvements sociaux, indépendamment des affinités ou des mots d'ordre de chacun. Jamais ces manifestations n'ont été réprimées ni fait l'objet d'intimidations. Au contraire, respectueux de la liberté syndicale, le gouvernement a assuré une protection policière pour veiller à la sécurité des manifestants, ainsi que la possibilité de circuler dans les rues et de se réunir sans restriction sur les places.

Par ailleurs, en réponse aux remarques sur la validité des pouvoirs syndicaux, nous avons indiqué précédemment notre intention de procéder à une réforme globale du Code du travail afin d'allonger la période de validité de ces pouvoirs et de préserver d'autres libertés et garanties syndicales qui ont fait l'objet d'observations de la commission d'experts. Toutefois, conscients que nous sommes du fait que ce processus a besoin de temps, le Bureau des services syndicaux a été créé. Au cours de l'année écoulée, ce bureau a fourni 12 278 services consultatifs à des syndicats. De plus, 526 conseils de direction de confédérations, de fédérations syndicales et de sections syndicales ont été enregistrés, dont 15 conseils de direction de nouvelles organisations syndicales (6 fédérations, 2 confédérations, 6 syndicats et 1 section syndicale), ce qui témoigne de l'expansion du mouvement syndical dans le pays. Leurs pouvoirs ont été octroyés dans un délai moyen maximum de cinq jours ouvrables, soit encore moins que le délai de dix à quinze jours qui avait été mentionné au cours de la période précédente.

En tant que pays, nous souhaitons insister sur notre disposition au dialogue et à la coopération avec l'OIT. Nous sommes conscients des difficultés actuelles. Nous réaffirmons donc que nous poursuivrons notre action pour les surmonter, tout en nous efforçant de nous conformer au mandat constitutionnel de l'OIT et aux conventions ratifiées. Et, bien sûr, nous nous engageons à continuer à rendre compte de nos progrès.

Nous sommes convaincus que nous nous trouvons désormais dans une situation propice à la création d'opportunités et au bien-être de notre population. Par conséquent, nous invitons tous les partenaires sociaux à partager cet objectif.

Membres employeurs – Tout d'abord, nous tenons à remercier le gouvernement pour le rapport qu'il a présenté à cette commission. Il y a beaucoup de changements, nous vous en félicitons. Malheureusement, aucun des changements dont nous avons été informés n'est lié aux observations que la commission d'experts et cette commission ont formulées.

Au-delà des explications qui ont été données, nous devons exprimer notre profonde préoccupation face à la réalité qui prévaut dans ce pays. Dans une certaine mesure, cette réalité est évoquée dans le rapport de la commission d'experts, laquelle continue à souligner de graves manquements de la part du gouvernement, et maintenant à propos de l'application de la convention.

El Salvador a ratifié la convention en 2006. Certes, c'est la première fois qu'un cas relatif à cette convention est discuté au sein de la commission, mais la commission d'experts a déjà formulé des observations à six reprises depuis 2009, et ce n'est qu'en 2023 que nous nous sommes réunis ici pour examiner les différents manquements que la commission d'experts a soulignés dans son rapport au sujet de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. Dans ce rapport, elle mentionnait que le gouvernement n'avait pas respecté les obligations qui lui incombaient en vertu de la convention n° 144. La commission d'experts mentionnait des faits, des omissions et des circonstances qui, à l'évidence, apparaissent aussi dans le cas qui nous occupe, c'est-à-dire qui porte sur l'application de la convention n° 87. Comme la commission d'experts l'indique, il y est question de manquements répétés du gouvernement, malgré l'intention déclarée de celui-ci de se conformer pleinement et formellement aux engagements qu'il a pris.

On ne saurait trop insister sur ce point: plusieurs des faits liés à ce cas ont été discutés dans le cadre des informations qu'a reçues la commission d'experts qui faisaient état du non-respect de la convention n° 144, et qui ont été examinées par la commission à six reprises (en 2017, 2018, 2019, 2021, 2022 et 2023). Ces faits sont récurrents, hélas.

Il est utile de rappeler certaines des conclusions les plus pertinentes que la commission a formulées lors de la session de 2023 de la Conférence. Elles portaient sur des faits qui affectent la liberté d'association et sur des actes qui empêchent d'exercer légitimement ce droit, le limitent et l'entravent.

C'est précisément au début de ces conclusions que, dans un premier temps, on a demandé au gouvernement de cesser immédiatement tous les actes de violence, menaces, persécution, stigmatisation, intimidation ou toute autre forme d'agression à l'encontre d'individus ou d'organisations, au motif de l'exercice d'activités syndicales légitimes et d'activités d'organisations d'employeurs. Le gouvernement a été aussi prié de prendre des mesures pour veiller à ce que ces actes ne se reproduisent pas, en particulier à l'encontre de l'organisation d'employeurs la plus représentative du pays, l'Association nationale de l'entreprise privée (ANEP), et de ses membres. Nous n'avons pas entendu d'explications du gouvernement sur ces questions et nous le déplorons vraiment.

À cet égard, cette commission soutient que le plein respect des libertés publiques est un élément fondamental pour l'exercice de la liberté syndicale, et que les organisations de travailleurs et d'employeurs ne peuvent exercer les droits qui leur ont été accordés que dans le respect des droits civils et politiques – entre autres, liberté d'expression, sécurité des personnes et droits à la défense et à une procédure régulière – en garantissant l'interdiction des détentions arbitraires. Nous déplorons qu'à ce jour, au mépris des libertés susmentionnées, le gouvernement n'ait pas agi comme le lui demandait cette commission et qu'il n'ait pas pris dans les plus brefs délais, en concertation avec les partenaires sociaux, chacune des mesures que cette commission l'avait enjoint de prendre en 2023. Nous demandons donc d'enjoindre à nouveau le gouvernement de prendre immédiatement ces mesures urgentes. Nous devons mettre à profit la bonne volonté du gouvernement, qui a assuré qu'il répondrait à cet appel.

En outre, nous demandons au gouvernement des informations détaillées sur les mesures prises pour s'assurer que d'autres actes d'hostilité et d'ingérence ne se reproduiront pas contre les organisations de travailleurs et d'employeurs et en particulier contre l'ANEP, ses affiliés et ses dirigeants, et pour garantir le plein respect de la liberté des employeurs de constituer des organisations de leur choix, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action sans intervention des autorités publiques et sans intimidations.

Nous, employeurs, nous exprimons fermement notre préoccupation. Elle tient au fait que, depuis longtemps, nous observons le manque de progrès dans les enquêtes sur les assassinats de dirigeants syndicaux et dans le projet de réforme du Code pénal et, en général, le respect insuffisant des engagements qui ont été volontairement pris devant cette Organisation. Une mission de contacts directs est donc nécessaire pour garantir le plein respect des conventions qui, jusqu'à présent, de manière injustifiée, ne s'est pas traduit dans les faits.

Selon le gouvernement, il est toujours disposé à recevoir le soutien d'organisations telles que l'OIT, souhait qui correspond à l'intérêt que le gouvernement a manifesté pour le respect des conventions. Pourtant, il n'y a pas eu de progrès dans les domaines essentiels.

Ne serait-ce que pour souligner la pertinence de cette demande, rappelons que le gouvernement, ici, l'an dernier, a réaffirmé textuellement l'engagement inébranlable d'El Salvador envers les valeurs et les principes de l'OIT. Le soutien de cette Organisation et de ses spécialistes est donc essentiel.

En ce qui concerne les articles 2 et 3 de la convention, nous nous faisons l'écho de la demande de la commission et exhortons le gouvernement à agir.

À propos des considérations de la commission d'experts sur le droit de grève, nous ne nous exprimerons pas. Nous rappelons, à ce sujet, notre position et nous demandons qu'elle ne soit pas abordée dans les conclusions de la commission.

De plus, nous notons un certain nombre de lacunes qui doivent être comblées de toute urgence. En particulier, nous demandons au gouvernement de redoubler d'efforts pour faire avancer la réforme législative qui a été évoquée.

Les employeurs notent que le gouvernement fait mention de plusieurs réformes constitutionnelles et législatives, en particulier d'une réforme du Code du travail. On nous dit que l'Assemblée législative l'examine actuellement. À cet égard, nous demandons au gouvernement de fournir des informations détaillées sur le contenu et l'état d'avancement de l'examen parlementaire de ces réformes, et sur les consultations menées avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

Nous prenons également note de la question de l'octroi de pouvoirs et des enregistrements mentionnée par le gouvernement. Nous demandons instamment au gouvernement, en consultation avec les organisations, de faire le nécessaire pour revoir les règles applicables à l'enregistrement des conseils de direction afin de garantir le droit des organisations de se constituer librement.

Nous remercions à nouveau le gouvernement pour les informations qu'il a fournies. Nous soulignons aussi l'énorme préoccupation que suscite le cas à l'examen et le fait que les actes discutés ici, sur la base des conclusions de la commission d'experts, remontent à longtemps et doivent être traités de toute urgence par le gouvernement. De plus, il est nécessaire que cette commission et d'autres mécanismes de contrôle de l'OIT suivent cette situation. Il est de la plus haute importance, voire urgent, que le gouvernement reçoive une assistance technique du Bureau pour renforcer ses capacités et mener des consultations efficaces avec les

organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et les plus indépendantes.

Avant de conclure, nous voudrions informer la commission que nous avons pris note d'autres faits qui révèlent une attitude qui est à l'opposé de ce que le gouvernement indique ici, à savoir l'engagement inébranlable, dont il se targue, de défendre les valeurs et les principes de l'OIT. Voilà qui nous rassure, mais ce que le gouvernement déclare ne se traduit pas dans les faits.

L'Institut salvadorien de formation professionnelle (INSAFORP) a été créé il y a trente ans. Cet organisme tripartite était financé par des cotisations patronales, dont le montant équivalait à 1 pour cent de l'ensemble de la masse salariale dans le secteur formel. En décembre, l'an dernier, le gouvernement a dissous cet organisme qui a été remplacé par un nouvel organisme, lequel est administré par le seul gouvernement, sans la participation des autres secteurs. Bien que la contribution financière des employeurs soit maintenue, seuls 20 pour cent de ces ressources seront alloués à la formation. Voilà qui pose en soi un certain nombre de questions, car les travailleurs et les employeurs ne participent pas à ce nouvel organisme, et les ressources liées à des aspects liés à la formation sont réduites.

Je formulerai d'autres observations lors de ma seconde intervention.

Membres travailleurs – C'est la neuvième fois consécutive que notre commission examine un cas qui concerne El Salvador. Au cours des neuf dernières années, nous avons examiné le respect de la convention n° 87 à deux reprises, en 2015 et 2016, quand il s'agissait, certes, d'un autre gouvernement.

Dans notre dernier examen d'El Salvador, au sujet de questions liées à la convention n° 144, le groupe des travailleurs avait noté que le gouvernement avait réalisé des progrès. En particulier, nous avons salué la ratification de plusieurs conventions de l'OIT, ratification qui répondait aux demandes des organisations syndicales salvadoriennes. Nombre de ces mesures positives ont été la conséquence de la mission tripartite de haut niveau de l'OIT qui a eu lieu en mai 2022. Toutefois, depuis lors, nous déplorons le fait que plusieurs engagements pris par le gouvernement n'ont pas été respectés.

La commission d'experts mentionne à nouveau l'absence de progrès concrets au sujet du cas de l'assassinat en 2010 du dirigeant syndical Victoriano Abel Vega. Le Comité de la liberté syndicale a également exhorté le gouvernement et les autorités compétentes à tout mettre en œuvre pour identifier et sanctionner les responsables matériels et intellectuels de ce crime.

Depuis plusieurs années, la commission d'experts demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour réviser diverses dispositions constitutionnelles et législatives qui ne sont pas conformes à la convention. Parmi les modifications législatives recommandées par la commission d'experts figurent les articles 219 et 236 de la Constitution et l'article 73 de la loi sur la fonction publique, qui excluent certaines catégories de fonctionnaires du droit de se syndiquer. De plus, l'article 211 du Code du travail établit qu'il faut au moins 35 membres pour constituer un syndicat.

En outre, l'obligation d'être salvadorien de naissance pour être membre du conseil de direction d'un syndicat entrave l'organisation des travailleurs migrants, en particulier dans les secteurs où ils sont plus nombreux, comme la construction et l'agriculture.

L'un des plus grands obstacles à l'exercice de la liberté syndicale, qui est l'objet de conclusions de notre commission depuis plusieurs années, est le fait que le Code du travail oblige les organisations de travailleurs à renouveler la composition de leurs conseils de

direction tous les douze mois. Pour de nombreuses organisations de travailleurs, la procédure de prolongation de la validité des pouvoirs prend jusqu'à neuf mois, d'où diverses difficultés, notamment l'impossibilité de demander des inspections du travail, l'impossibilité d'être autorisé à percevoir des cotisations syndicales, le blocage des comptes bancaires de ces organisations et même l'impossibilité de négocier collectivement.

Le Comité de la liberté syndicale a formulé des recommandations spécifiques au sujet des conditions excessives qui sont requises en ce qui concerne l'enregistrement et l'octroi de pouvoirs aux conseils de direction des syndicats, par exemple l'obligation de présenter une copie de documents d'identité uniques et des bulletins de salaire pour s'assurer que les membres du conseil sont salvadoriens de naissance ou pour vérifier le type de contrat liant le travailleur. À ce jour, il n'a été donné suite à aucune de ces recommandations.

Le gouvernement indique que l'Assemblée législative examine actuellement les réformes constitutionnelles et législatives susmentionnées, dont une réforme du Code du travail. Toutefois, il est très préoccupant que la Commission du travail de l'Assemblée législative ait été dissoute le 1^{er} juin 2024, il y a dix jours. À ce jour, on ne sait pas laquelle des nouvelles commissions s'occupera des questions qui relevaient auparavant de la compétence de la Commission du travail. Par conséquent, toute réforme de la législation ou de la Constitution qu'examinait la commission qui a été dissoute pourrait être abandonnée, comme cela arrive souvent dans de tels cas.

Lors de la session de juin 2023, notre commission a prié instamment le gouvernement de réactiver le Conseil supérieur du travail et d'autres entités tripartites et d'en assurer le fonctionnement effectif. En particulier, il lui a été demandé de veiller à l'élaboration et à l'adoption de règles claires, objectives, prévisibles et juridiquement contraignantes, afin de garantir le fonctionnement efficace et indépendant du Conseil supérieur du travail et d'autres entités tripartites, sans ingérence extérieure.

Or, selon les informations que nous avons reçues des partenaires sociaux du pays, le Conseil supérieur du travail ne s'est pas réuni depuis sa session du 5 mai 2022, à laquelle a assisté la mission tripartite de haut niveau de l'OIT.

De plus, dans d'autres instances tripartites, comme l'Institut salvadorien de sécurité sociale, il n'y a plus de représentation syndicale depuis juin 2023. L'INSAFORP a été dissous et remplacé par un nouvel organisme où seul le gouvernement est représenté.

L'application effective de la convention par El Salvador reste insuffisante. De graves restrictions et pratiques législatives continuent de limiter la liberté syndicale et le droit des travailleurs de s'organiser. Des exigences bureaucratiques excessives et l'absence d'un véritable dialogue social entravent la création d'un cadre syndical véritablement libre et autonome.

Il est donc urgent que le gouvernement prenne des mesures concrètes pour éliminer ces obstacles et faire en sorte que tous les travailleurs, sans discrimination, puissent exercer pleinement leurs droits à la liberté syndicale.

Membre travailleur, El Salvador – Nous remercions le gouvernement, les travailleurs et les employeurs, ainsi que les porte-parole des groupes respectifs pour leurs interventions et leurs positions communes.

Aujourd'hui, je m'adresse à vous en tant que représentant de l'Unité syndicale salvadorienne. Cette organisation regroupe la grande majorité des organisations, fédérations et confédérations syndicales légalement enregistrées en El Salvador, qui représentent le

mouvement syndical authentique et les principes fondamentaux du syndicalisme en El Salvador.

Tout d'abord, en tant que secteur syndical, nous avons déploré en 2020 l'assassinat de notre camarade et dirigeant syndical, M. Weder Arturo Meléndez Ramírez. Nous avons exigé du gouvernement que soient élucidées les circonstances de la mort de ce dirigeant syndical afin de condamner les responsables. Nous tenons à exprimer notre reconnaissance pour les enquêtes approfondies qu'ont menées les autorités compétentes. Elles ont permis d'identifier les assassins de notre camarade et d'arrêter les responsables. Nous espérons que les responsabilités seront établies conformément à la loi et que les peines prévues pour ce crime seront infligées. Nous espérons aussi que le gouvernement pourra suivre et mener à bien cette affaire, comme dans le cas du camarade Victoriano Abel Vega.

Selon nous, ces meurtres sont représentatifs de la situation de la liberté syndicale en El Salvador. Nous n'avons jamais cessé de déplorer le mal endémique qu'ont constitué les gangs (*pandilla*) dans notre pays, lesquels ont fait tant de victimes, en particulier des camarades du mouvement syndical. Nous soulignons que les mesures de sécurité mises en œuvre renforcent l'exercice du plein droit à la liberté syndicale.

En tant que mouvement syndical authentique, nous reconnaissons la lutte que le gouvernement mène de front contre la délinquance. Cette lutte est en train de libérer notre pays du cancer des gangs qui, pendant tant d'années, ont été synonymes de douleur et de deuil pour les familles salvadoriennes. Car nous avons vu de nombreux camarades ou des parents mourir à cause des gangs, des camarades qui risquaient leur vie chaque jour en se rendant au travail ou pendant leurs activités quotidiennes. Le renforcement de la sécurité profite donc non seulement à la société dans son ensemble, mais aussi et surtout aux travailleurs et à leurs familles. Cette sécurité accrue facilite aussi l'exercice des activités syndicales dans des conditions de sécurité.

Ainsi, le 1^{er} mai, pour la deuxième année consécutive après la pandémie de COVID-19, nous avons organisé une grande manifestation en mémoire des martyrs qui, tout au long de l'histoire, ont donné leur vie pour de meilleures conditions de travail.

Je voudrais rappeler, en particulier aux représentants syndicaux qui sont actifs ici depuis longtemps, que cela n'était pas possible il y a cinq ou dix ans, lorsque le mouvement syndical était réprimé. Or ceux qui soulignent aujourd'hui la gravité de la situation, à l'époque, n'élevaient pas la voix pour dénoncer cette situation. Nous voulons croire que c'était à cause de la peur que nous ressentions aussi, et non par intérêt personnel.

Nous pouvons affirmer qu'aujourd'hui, en El Salvador, l'activité syndicale est respectée et qu'il n'y a pas de répression. Ainsi, le mouvement syndical peut participer à des instances de dialogue dont l'objectif est de contribuer au développement économique et social du pays. À cet égard, nous déplorons profondément que des mouvements, au nom du syndicalisme, nourrissent des discours de haine, dans le pays et devant la communauté internationale.

Nous souhaitons faire savoir qu'en tant que mouvement syndical authentique nous ne soutenons pas les actions d'un petit groupe de syndicalistes qui ont menacé la vie de fonctionnaires, ou qui les ont intimidés, à des fins politiques et personnelles. Ils ne représentent pas les valeurs syndicales. Il est important de promouvoir le dialogue et la consultation, et nous demandons instamment au gouvernement de poursuivre les mesures qui ont été prises.

L'an dernier, dans ce même espace, notre représentant de l'Unité syndicale salvadorienne a souligné l'existence et l'hypocrisie des représentants du secteur des employeurs, qui utilisaient cet espace pour le politiser. À nos yeux, cette situation qui était désagréable suscite maintenant le mécontentement. En effet, au niveau national, un grand nombre d'articles ont été publiés dans des journaux qui appartiennent à des groupes privés, et qui assurent que le mouvement syndical porte telle ou telle accusation alors qu'il s'agit en fait d'une minorité soutenue par l'ANEP. Dans ces articles, on indique que ces personnes ont rencontré des instances de l'OIT, alors que nous, mouvement syndical authentique, nous n'avons pas été invités à ces rencontres. C'est pourquoi je réitère l'appel que nous avons lancé il y a un an, afin que le mouvement syndical authentique soit pris en compte dans les espaces internationaux de discussion et dans ceux qui concernent El Salvador.

Nous saluons le fait que l'activité syndicale est reconnue au niveau national, grâce à des mesures axées sur le travail décent et la négociation collective.

Nous demandons aussi au gouvernement de continuer à prendre des engagements stratégiques en faveur de la croissance économique, en mettant l'accent sur la création d'emplois. En tant que classe ouvrière authentique, nous veillerons sans relâche à ce que la situation des plus défavorisés s'améliore. Nous sommes convaincus qu'un climat de sécurité sera déterminant pour relancer l'économie. À cette fin, nous encourageons les représentants du secteur des employeurs qui ne se sont pas encore joints aux efforts que le pays déploie à mettre de côté les intérêts politiques et partisans et à miser davantage sur le développement.

Nous appelons également le gouvernement à ratifier la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006. Par ailleurs, nous sommes déterminés à œuvrer en vue de l'amélioration constante de la sécurité et de la santé des travailleurs. Nous saluons aussi les progrès qu'ont réalisés dans ce domaine les employeurs du secteur de la construction, lesquels se sont conformés aux recommandations et aux demandes des travailleurs. Ainsi, au cours de l'année dernière le taux d'accidents dans ce secteur a baissé, ce qui montre bien la volonté des employeurs de ce secteur de respecter les droits fondamentaux des travailleurs et de réglementer les relations professionnelles de sorte à parvenir à la paix sociale et à la préserver.

Nous prenons en compte la création du SIMEL, le premier en Amérique centrale et le deuxième en Amérique latine, qui sert à diffuser largement des informations claires, ce qui permet de prendre des décisions.

Nous appelons les employeurs, les travailleurs et le gouvernement à maintenir un dialogue permanent, dans un cadre transparent, de respect et de reconnaissance mutuelle, afin d'améliorer les conditions de travail des travailleurs salvadoriens, appel qui est partagé, en garantissant la stabilité dans l'emploi, la liberté syndicale et la liberté d'association.

Nous appelons de nos vœux la promotion de réformes du Code du travail actuel afin de garantir en temps voulu la légalité des syndicats. Cela étant, nous nous félicitons de l'efficacité avec laquelle le Département des organisations sociales du ministère du Travail octroie des pouvoirs, grâce à la création du Bureau des services syndicaux: nos collègues syndicalistes ont bénéficié de conseils et d'orientations qui leur ont permis d'obtenir leurs pouvoirs dans un délai de cinq à dix jours.

Chers membres de la commission, en tant qu'Unité syndicale salvadorienne, nous pouvons vous dire résolument que, bien que notre cadre juridique comporte des difficultés, le syndicalisme en El Salvador progresse; de plus en plus de syndicats, de sections ou de fédérations s'y rallient, ce qui nous remplit d'espoir.

En tant que secteur des travailleurs, nous réaffirmons notre engagement à travailler main dans la main à la création de conditions de travail décentes pour les travailleurs, afin de devenir un pays meilleur. Nous enjoignons à nouveau, avec ferveur, les autres organisations syndicales, les employeurs et le gouvernement de s'abstenir de discours politiques qui ne font que freiner la concertation nationale.

Nous réitérons aussi notre demande fraternelle aux organisations internationales de travailleurs et aux autorités de l'OIT d'écouter la voix d'un mouvement syndical uni et non celle d'un secteur réduit. Enfin, nous invitons vivement le gouvernement et l'OIT à convenir de mesures d'assistance technique afin de répondre à nos demandes et de renforcer les aspects positifs que nous avons reconnus.

Membre gouvernementale, Belgique – Je m'exprimerai au nom de l'**Union européenne (UE)** et de ses **États membres**. Les pays candidats à l'UE – l'**Albanie**, la **Macédoine du Nord**, le **Monténégro**, la **République de Moldova**, l'**Ukraine** – et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange et membre de l'Espace économique européen, souscrivent à cette déclaration.

L'UE et ses États membres sont engagés en faveur du respect, de la protection et de la réalisation des droits de l'homme, en particulier les droits au travail. Nous encourageons la ratification universelle et la mise en œuvre effective des conventions fondamentales de l'OIT, et nous soutenons l'OIT dans l'élaboration et la promotion des normes internationales du travail et dans le contrôle de leur application.

L'UE et ses États membres sont aux côtés du peuple salvadorien et sont déterminés à renforcer leurs liens politiques et commerciaux, ainsi que les importantes activités de coopération. L'Accord d'association entre l'UE et l'Amérique centrale constitue un cadre pour développer davantage notre partenariat, notamment par la coopération en matière de commerce et de développement durable, et aux fins de la mise en œuvre effective, en droit et dans la pratique, des conventions fondamentales de l'OIT. En outre, nous avons établi un Protocole d'accord sur les consultations bilatérales, qui permettra de renforcer l'engagement et le dialogue bilatéraux avec El Salvador.

Nous notons avec préoccupation les allégations de l'ANEP, qui fait état d'actes de diffamation et d'intimidation à son encontre et qui visent aussi son président. Malgré les demandes du Comité de la liberté syndicale et de la commission, qui ont déjà examiné cette question en 2022 et 2023, l'ingérence constante du gouvernement dans cette organisation est signalée par l'Organisation internationale des employeurs dans sa communication de novembre 2022. Nous croyons comprendre que l'hostilité ouverte à l'égard de l'ANEP a cessé au cours de l'année écoulée, mais l'ingérence dans l'autonomie de cette organisation se poursuit. Les actes d'intimidation précédents semblent avoir effectivement affaibli le rôle de l'ANEP. Nous notons aussi qu'aucun représentant des employeurs n'a été accrédité au sein de la délégation d'El Salvador. Nous demandons au gouvernement d'indiquer les mesures qu'il prend pour renouer un dialogue ouvert avec l'ANEP et cesser de s'immiscer dans ses activités.

Nous constatons avec regret l'absence de progrès tangibles dans l'enquête sur le meurtre du dirigeant syndical Victoriano Abel Vega, et l'absence d'informations sur les progrès de l'enquête sur le meurtre de Weder Arturo Meléndez Ramírez, en dépit des demandes répétées du Comité de la liberté syndicale. Nous demandons au gouvernement de déployer tous les efforts nécessaires pour identifier les instigateurs et les auteurs, et mener l'enquête à son terme. À cet égard, nous prenons note de la proposition du gouvernement qui vise à réformer le Code pénal, afin d'améliorer la protection de la liberté syndicale de dirigeants et de membres

de syndicats. Nous nous faisons l'écho de la commission d'experts, qui a demandé des informations sur les progrès réalisés dans ce sens.

Nous demandons au gouvernement de progresser significativement dans le sens des réformes législatives qui sont en suspens depuis longtemps. Elles sont destinées à modifier plusieurs dispositions législatives et constitutionnelles, en consultation avec les partenaires sociaux, au sujet de toutes les questions qu'a soulevées la commission d'experts, dans le but de supprimer les restrictions à la liberté syndicale et au droit d'organisation.

Le gouvernement indique que l'Assemblée législative examine actuellement plusieurs des réformes constitutionnelles et législatives qui ont été proposées. Le gouvernement fait état de la création d'un Bureau des services syndicaux, qui a facilité l'octroi de pouvoirs et l'enregistrement de syndicats. À l'instar des autres participants à la commission, nous appelons à mettre fin aux retards dans l'octroi de pouvoirs à des organisations de travailleurs et d'employeurs, en particulier l'ANEP. Nous encourageons en outre le gouvernement à simplifier les conditions d'enregistrement des syndicats et, en ce qui concerne le secteur pénitentiaire, à garantir la pleine reconnaissance du droit d'organisation des travailleurs de ce secteur. Nous notons et saluons l'engagement du gouvernement à mener ces réformes et son intention de poursuivre le dialogue avec les partenaires sociaux.

L'UE et ses États membres restent attachés à un engagement constructif conjoint avec El Salvador, de façon à renforcer la capacité du gouvernement de traiter les questions soulevées dans le rapport de la commission d'experts.

Membre gouvernemental, Mexique – Je m'exprimerai au nom de la **majorité des pays du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)**. Nous remercions le gouvernement pour les informations qu'il a fournies au sujet du respect de la convention. Nous saluons les informations qui font état de progrès dans les enquêtes qui ont apporté des éclaircissements sur l'assassinat du syndicaliste M. Weder Arturo Meléndez, et nous encourageons le gouvernement à renforcer davantage les mesures de protection juridique des syndicats salvadoriens.

Nous prenons note des progrès signalés par le gouvernement. Nous l'invitons à continuer de garantir la sécurité juridique des travailleurs et des employeurs, et à garder à l'esprit les normes de la Constitution de l'OIT, et des conventions qu'il a ratifiées, pour toutes les mesures prises à l'échelle nationale.

Nous nous félicitons aussi des informations sur l'action menée par le gouvernement pour donner des possibilités d'emploi aux groupes vulnérables, ainsi que de son engagement à se conformer aux conventions qu'il a récemment ratifiées en juin 2022.

Compte tenu de ce qui précède, nous encourageons El Salvador à poursuivre son action pour mettre en œuvre la convention et le BIT à continuer de fournir une coopération technique au gouvernement.

Membre employeuse, Colombie – Tout d'abord, il est important de prendre en considération que c'est la septième fois que la commission examine le respect des conventions de l'OIT par le gouvernement d'El Salvador. L'année dernière, la commission a présenté plusieurs conclusions mais, malheureusement, les graves plaintes présentées par les employeurs persistent.

À cet égard, je souhaiterais évoquer deux aspects du cas.

Dans son rapport sur le respect de la convention n° 87, la commission d'experts se réfère à la convention n° 144, en particulier à l'article 2, en vertu duquel l'engagement que la convention requiert aux fins d'une consultation effective doit avoir pour fondement le dialogue social, lequel est essentiel pour que les travailleurs, les employeurs et le gouvernement élaborent conjointement des propositions.

Nous réitérons qu'il est de la plus haute importance que les consultations se déroulent de bonne foi et dans la confiance, et que les employeurs et les travailleurs puissent exprimer leurs vues, leurs analyses et leurs propositions afin de parvenir à de véritables consensus et d'avancer ainsi dans la recherche de meilleures relations professionnelles par le biais du dialogue social. Ces consultations ne peuvent être menées que dans le respect de la liberté des organisations d'employeurs, ce qui suppose la reconnaissance par le gouvernement de l'ANEP en tant qu'organisation la plus représentative des employeurs en El Salvador.

Deuxièmement, à propos des représentants des travailleurs et des employeurs, on soulignera qu'ils doivent être choisis librement et représentés sur un pied d'égalité, comme le prévoient la convention n° 87 et la convention n° 144 (article 3).

La commission d'experts a indiqué à plusieurs reprises qu'il appartient aux organisations de travailleurs et d'employeurs de déterminer les conditions d'élection de leurs dirigeants, et que les autorités doivent s'abstenir de toute ingérence induite dans l'exercice de ce droit.

Nous notons donc avec préoccupation que le gouvernement, d'une part, continue de ne pas reconnaître l'ANEP en tant qu'organisation la plus représentative des employeurs en El Salvador et, d'autre part, qu'il n'a pas accrédité les employeurs pour que ceux-ci puissent participer à cette session de la Conférence. Ainsi, le gouvernement méconnaît l'esprit de la Constitution de l'OIT et nie à l'organisation la plus représentative d'employeurs le droit de nommer ses délégués.

Ce manquement s'inscrit dans un cadre qui va à l'encontre des libertés en El Salvador et, en particulier, de la liberté syndicale.

En conclusion, nous demandons au gouvernement, dans le respect de la convention n° 87 et avec l'assistance technique du BIT, de se conformer à la convention, de respecter la liberté syndicale et de reconnaître l'ANEP en tant qu'organisation des employeurs la plus représentative.

Membre gouvernementale, Paraguay – Tout d'abord, le Paraguay remercie le gouvernement qui s'est efforcé de fournir des informations sur le respect de la convention.

Le Paraguay salue également toutes les mesures prises pour élucider les circonstances de l'assassinat du syndicaliste M. Weder Meléndez, et demande instamment au gouvernement de continuer à garantir la protection juridique des syndicats.

Nous soulignons aussi les progrès dont le gouvernement fait état pour agir conformément aux normes de la Constitution de l'OIT et des conventions ratifiées.

Nous soulignons aussi les informations dans lesquelles il est question des initiatives prises en vue de possibilités d'emploi pour les groupes vulnérables, et de la détermination du gouvernement à se conformer aux conventions ratifiées en juin 2022.

Enfin, nous saluons l'engagement d'El Salvador en faveur de la mise en œuvre de la convention. Nous encourageons le BIT à continuer de fournir une coopération technique à tous les Membres afin qu'ils avancent dans la mise en œuvre des différentes conventions.

Membre employeur, Honduras – En tant que représentants du secteur des employeurs, nous sommes préoccupés par la voie que le dialogue social prend en El Salvador. Dans ce pays, nous ne constatons pas de respect à l'égard des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs, ce qui indique la méconnaissance du fait que le dialogue social est le seul mécanisme qui puisse contribuer à la légitimation et au renforcement de la démocratie.

L'OIT doit stimuler le dialogue en tant qu'institution, ainsi que la concertation sociale, pour parvenir à des consensus et faciliter ainsi un développement inclusif, et assorti de la justice sociale, en se fondant sur la promotion du travail décent pour tous. C'est pourquoi nous demandons que soit respecté le droit au dialogue social des organisations les plus représentatives en El Salvador, dans ce cas l'ANEP, organisation qui est exclue des différents espaces tripartites de consultation. Mentionnons aussi le cas récent de la dissolution de l'INSAFORP, en application d'un décret, qui a été remplacé par une nouvelle entité de formation professionnelle où les employeurs et les travailleurs ne sont pas représentés.

Ces dernières années, la commission a examiné le cas d'El Salvador. Elle n'a pas constaté de progrès dans le fonctionnement du dialogue social, et les atteintes à la convention n° 144 se poursuivent. Ces atteintes sont les suivantes:

- 1) absence de structures et de processus effectifs de consultation tripartite; la passivité du gouvernement à cet égard est intentionnelle, d'où une situation incertaine en ce qui concerne les politiques de développement et de progrès social;
- 2) politique de discrédit à l'encontre de l'ANEP, dans le but de l'affaiblir en tant qu'organisation;
- 3) inobservation par le gouvernement de son obligation de consulter l'ANEP en tant qu'organisation la plus représentative des employeurs, en violation des dispositions de l'article 5 de la convention n° 144.

Nous demandons donc à cette commission de prendre des mesures effectives pour garantir le respect de l'autonomie de l'ANEP en tant qu'organisation la plus représentative des employeurs en El Salvador, afin que l'ANEP puisse participer pleinement aux différents espaces de dialogue et de consultation tripartite.

Membre travailleur, Uruguay – Dans son rapport, force a été à la commission d'experts d'évoquer à nouveau les mêmes faits et violations des normes internationales en matière de liberté syndicale, en raison de manquements à leurs responsabilités des gouvernements qui se sont succédé dans le pays.

Ces nombreuses entraves, qui se répètent, au plein exercice de la liberté syndicale comprennent de graves infractions au droit à la vie et à la sécurité, et le fait que des réformes législatives sont toujours annoncées mais jamais menées à bien, d'où un régime juridique qui restreint fortement l'activité syndicale.

Dans toute la législation, et parfois dans la Constitution elle-même, certaines dispositions constituent des obstacles insurmontables au développement des organisations syndicales.

Mentionnons, entre autres, l'exclusion de certaines catégories de fonctionnaires du droit de se syndiquer, l'interdiction faite aux travailleuses et aux travailleurs de s'affilier à plus d'un syndicat, le nombre minimum requis de 35 membres pour constituer un syndicat, la certification par l'employeur du statut de salarié lors du processus d'enregistrement des travailleurs qui cherchent à créer un syndicat, et les différentes formes de restriction du droit de grève.

Nous entendons également, depuis longtemps, des arguments et des promesses au sujet d'un processus de réforme législative qui n'arrive jamais à son terme. Nous savons aussi que la convocation d'organes tripartites, tels que le Conseil supérieur du travail et le Conseil national du salaire minimum, est toujours remise à plus tard.

Sans oublier les observations de la commission d'experts qui reprennent les recommandations du Comité de la liberté syndicale au sujet des conditions excessives prévues pour l'enregistrement et l'octroi de pouvoirs aux conseils de direction de syndicats, par exemple l'obligation de présenter une copie de document d'identité unique et des bulletins de salaire pour que les autorités s'assurent que les membres du conseil de direction sont salvadoriens de naissance ou pour qu'elles vérifient le type de contrat liant le travailleur.

Nous notons avec préoccupation que le gouvernement a donné ici peu de réponses à la commission en ce qui concerne, d'une part, le sujet que la commission examine et, d'autre part, les observations de la commission d'experts sur l'application de la convention.

L'exercice de la liberté syndicale en El Salvador passe par une reconnaissance définitive de la liberté syndicale – ce qui traduira dans les faits les engagements qu'a pris le gouvernement dans ses rapports – pendant la session de la Conférence et devant cette commission. Alors, les syndicats rétribueront cette reconnaissance en participant à la qualité de la démocratie dans l'ensemble du pays.

Membre employeur, Costa Rica – Le secteur des employeurs au Costa Rica est très préoccupé par les atteintes répétées de l'État salvadorien à la convention.

Il s'agit d'une convention fondamentale et, comme l'a souligné l'OIT elle-même, ces conventions sont fondamentales pour garantir les droits de l'homme au travail, quel que soit le niveau de développement des États Membres. Ces droits sont la condition préalable au développement des autres droits, car ils apportent le cadre nécessaire pour s'efforcer d'améliorer librement les conditions de travail, individuelles et collectives.

Ces conventions constituent le pilier du fonctionnement du système des normes internationales du travail. Une société qui ne stimule pas le dialogue social tripartite, et qui ne permet pas la participation à l'échelle nationale des employeurs et des travailleurs, n'est pas une démocratie à part entière, et ne sera pas en mesure de parvenir à des conditions d'emploi équitables et à des conditions de travail décentes au bénéfice de tous.

Ne pas tenir compte du rôle des organisations les plus représentatives, d'employeurs ou de travailleurs, et obliger leurs membres à renoncer à leur adhésion à un syndicat en leur refusant les autorisations courantes ou spécifiques que délivrent des administrations publiques, autorisations dont les entreprises ont besoin pour fonctionner normalement – entre autres, permis de construire, d'exporter, d'importer, permis sanitaires et environnementaux – constituent des pratiques coercitives et abusives qui violent la liberté d'association que la convention protège.

Comme la commission d'experts, le secteur des employeurs au Costa Rica demande instamment au gouvernement de la République d'El Salvador de mettre un terme aux actes d'hostilité, d'intimidation et d'agression, et de cesser de s'immiscer dans la création et les activités des organisations d'employeurs et de travailleurs, tout particulièrement dans celles de l'ANEP.

Pour qu'il y ait dialogue social et tripartisme, il faut des organisations de travailleurs et d'employeurs solides et indépendantes, dotées des capacités techniques indispensables et en mesure d'accéder aux informations nécessaires. Il faut une volonté politique. À cette fin, il faut

aussi respecter les parties et l'engagement de tous à respecter les droits fondamentaux, par exemple la liberté syndicale. Afin de renforcer la démocratie, il est important de permettre à l'ANEP de participer aux espaces de dialogue social qui la concernent, ce qui aura nécessairement des effets sur le développement du pays.

Enfin, nous demandons au gouvernement de réintégrer l'ANEP dans les espaces de dialogue tripartite en tant qu'organisation la plus représentative des employeurs en El Salvador.

Membre travailleur, Mexique – Je m'exprimerai au nom de l'Union nationale des travailleurs du Mexique au sujet de la situation persistante d'infractions systématiques à la convention. Un exemple en est l'obligation de compter au moins 35 membres pour constituer un syndicat de travailleurs dans le secteur public. Le Comité de la liberté syndicale a considéré qu'un minimum de 20 membres pour constituer un syndicat ne semble pas exagéré mais qu'en exiger au moins 35 entrave la constitution de syndicats, et que cette disposition n'est pas conforme à la convention car elle porte atteinte au droit de constituer des syndicats en établissant des conditions difficiles à remplir.

Il est tout à fait inacceptable que le gouvernement d'El Salvador continue de retarder l'octroi de pouvoirs aux organisations de travailleurs, pratique qui constitue une infraction manifeste au droit syndical. Cette entrave administrative empêche non seulement les organisations salvadoriennes de fonctionner efficacement, mais compromet aussi leur capacité de représenter et de défendre de manière appropriée les intérêts de leurs membres. En entravant le processus d'accréditation, on prive les travailleurs du droit fondamental de s'associer et de s'organiser librement, prérogative qui est un pilier essentiel de toute société démocratique et juste.

Le Comité de la liberté syndicale a souligné à plusieurs reprises que les retards dans l'enregistrement d'organisations et le pouvoir discrétionnaire excessif des autorités compétentes constituent de graves obstacles à la constitution de syndicats. Ces pratiques sont une infraction flagrante à la convention, laquelle garantit le droit de constituer des organisations sans autorisation préalable. En persistant dans cette voie, le gouvernement bafoue les normes internationales mais il mine aussi la confiance dans les institutions et porte atteinte aux droits des travailleurs, ce qui sape les fondements mêmes de la liberté syndicale.

L'obligation d'être salvadorien de naissance pour être membre du conseil de direction d'un syndicat constitue une discrimination fondée sur la nationalité à l'encontre des étrangers qui souhaitent occuper des postes de direction dans les syndicats, ce qui va à l'encontre des dispositions de la convention. Cette situation ne saurait durer.

Il est impérieux que le gouvernement accepte une assistance technique afin de mettre la législation nationale en conformité avec les principes de la liberté syndicale et du droit syndical. Harmoniser la législation nationale avec ces principes est essentiel pour promouvoir le dialogue social. Nous demandons donc de prier instamment le gouvernement d'El Salvador de prendre des mesures concrètes et énergiques pour se prévaloir de la possibilité d'une assistance technique et garantir ainsi le plein respect des principes de la liberté syndicale et du droit syndical.

Membre employeur, Mexique – La délégation des employeurs du Mexique est profondément préoccupée par l'évolution et l'attitude du gouvernement. On soulignera qu'El Salvador a été dénoncé devant cette commission à au moins six reprises pour diverses atteintes aux conventions (la dernière fois en 2023 au sujet de la convention n° 144), et que la commission d'experts a formulé à ce sujet pas moins de neuf observations, entre 2013 et 2023.

Il est important de noter que cette commission, en 2023, a prié instamment le gouvernement de cesser immédiatement tous les actes de violence, menaces, persécution, stigmatisation, intimidation, ou toute autre forme d'agression, à l'encontre d'individus ou d'organisations au motif de l'exercice d'activités syndicales et d'activités d'organisations d'employeurs, et de prendre des mesures pour veiller à ce que ces actes ne se reproduisent pas, en particulier à l'encontre de l'ANEP et des entités qui lui sont affiliées.

Il convient de mentionner que le Rapport mondial sur les droits de l'homme de 2024 souligne qu'en El Salvador, en ce qui concerne la liberté syndicale et de réunion, le gouvernement a nui à l'autonomie et à l'efficacité des syndicats. De plus, le gouvernement a imposé des restrictions injustifiées dans les processus d'enregistrement des syndicats et d'octroi de pouvoirs aux conseils de direction de syndicats, et le gouvernement et ses alliés à l'Assemblée législative démantèlent systématiquement le système de contre-pouvoirs démocratiques.

La commission a pris bonne note de la mission tripartite de haut niveau que le gouvernement a reçue en mai 2022. Mais, hélas, les autorités d'El Salvador ont ratifié cinq conventions de l'OIT sans avoir consulté les organisations d'employeurs les plus représentatives.

C'est pourquoi nous demandons que, dans ses conclusions, la commission prie à nouveau le gouvernement de s'abstenir de toute agression ou ingérence dans la constitution et les activités des organisations d'employeurs, en particulier de l'ANEP, de respecter la pleine autonomie de l'organisation la plus représentative d'employeurs et de garantir, par le dialogue social, son plein fonctionnement sans ingérence d'aucune sorte.

Membre employeuse, Argentine – Le secteur argentin des employeurs remercie les autorités d'El Salvador pour les informations qu'elles ont fournies à la commission. Toutefois, étant donné les éléments de ce cas, nous devons exprimer notre profonde préoccupation face à une situation de manquements graves aux principes de la liberté syndicale.

Certes, nous examinons ici pour la première fois l'application de la convention. Mais nous constatons avec préoccupation qu'aucune mesure n'a été prise dans le pays en réponse aux recommandations que la commission a formulées en 2023 au sujet de la convention n° 144. Or ses recommandations sur la convention n° 144 s'appliquent pleinement à la convention aujourd'hui à l'examen.

En effet, dans ses conclusions de 2023, ayant noté avec une profonde préoccupation les nombreuses allégations d'ingérence de la part des autorités dans la nomination des représentants des employeurs et des travailleurs dans les organismes publics tripartites et paritaires, la commission a prié instamment le gouvernement de prendre des mesures pour faire cesser tous les actes de violence et d'intimidation, ainsi que toute ingérence induite dans les activités internes des organisations d'employeurs et de travailleurs. Ces demandes restent sans réponse.

À cet égard, il est nécessaire de souligner que la commission demande depuis un certain temps que soient pleinement respectés les libertés et les droits suivants: les libertés publiques, car elles constituent un élément fondamental pour l'exercice de la liberté syndicale, et les droits qui sont accordés aux organisations de travailleurs et d'employeurs. Ces droits ne peuvent être exercés que si les droits civils et politiques sont respectés et garantis – liberté d'expression, sécurité des personnes et droits à la défense et à une procédure régulière – et que si les détentions arbitraires sont interdites.

Nous espérons que l'engagement exprimé par le gouvernement se traduira rapidement par les mesures indispensables pour assurer la cessation de tous les actes de violence et d'intimidation, ou de toute autre forme d'agression contre des personnes ou des organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs, et afin que de tels actes ne se reproduisent pas, en particulier à l'encontre de l'organisation d'employeurs la plus représentative dans le pays – l'ANEP – et de ses entités affiliées.

Nous notons que le gouvernement a demandé une assistance technique. Nous l'encourageons à agir conjointement avec le Bureau pour donner suite aux recommandations formulées par la commission afin d'assurer la conformité de la législation et de la pratique nationales avec la convention.

Membre employeur, Brésil – Comme vous le savez, ce n'est pas la première fois que ce cas est examiné, par cette commission et par le Comité de la liberté syndicale. Depuis près de dix ans, l'OIT ne cesse d'examiner la situation de mépris constant du principe et du droit fondamental à la liberté d'association et au droit d'organisation, en particulier pour les employeurs, en El Salvador.

L'an dernier, dans le cadre de l'examen de la convention n° 144, la commission d'experts et cette commission ont constaté que les droits de l'ANEP en tant que représentante des employeurs n'ont pas été respectés ces dernières années. D'une manière générale, la commission a souligné que cette situation s'est poursuivie, voire aggravée.

Comme la commission d'experts l'a fait dans son rapport de 2024, après avoir rappelé les observations de l'Organisation internationale des employeurs selon lesquelles les agressions et l'ingérence à l'encontre de l'ANEP se poursuivent, il convient de demander expressément qu'il soit mis un terme à tous les actes de violence, menaces, stigmatisation et autres à l'encontre des personnes ou des organisations de façon à garantir, en droit et dans la pratique, l'exercice de la liberté syndicale et du droit d'organisation, et à protéger ainsi tant les employeurs que les travailleurs.

Je le répète, le mépris envers la liberté d'association et d'organisation est très grave aux yeux des employeurs. Ce n'est pas sans raison qu'il s'agit là de principes et de droits fondamentaux au travail. Il est donc de plus en plus urgent de mettre un terme à la situation qui se poursuit et qui fait l'objet de ce cas qui concerne El Salvador.

Par conséquent, il ne fait aucun doute que cette commission doit prendre les mesures nécessaires dans le but de rétablir et de garantir l'autonomie de la représentation des employeurs en El Salvador. Il faut aussi protéger le droit des entreprises à exercer librement leur droit d'association. Nous estimons donc que l'OIT doit continuer à agir, en traitant ce cas en urgence, afin de rétablir le respect et l'autonomie des représentants des employeurs d'El Salvador, en particulier l'ANEP.

Membre employeur, Chili – La liberté syndicale, telle que consacrée dans la convention, découle du droit d'association, et les conventions dans ce domaine reconnaissent et protègent les droits des travailleurs et des employeurs. La convention dispose clairement que les États doivent garantir l'exercice de la liberté syndicale en n'imposant ni conditions ni exigences arbitraires pour constituer durablement des organisations de travailleurs et d'employeurs.

La commission a conclu l'an dernier qu'en El Salvador les autorités gouvernementales s'immiscent très fréquemment dans la nomination des représentants des employeurs et des travailleurs dans les organes de dialogue tripartite et paritaire. Malheureusement, force est de constater que cette situation n'a pas changé, et cela au détriment des activités de l'ANEP en tant qu'organisation la plus représentative des employeurs en El Salvador.

Par ailleurs, un point doit être précisé car il n'est pas toujours compris: les associations sectorielles d'entreprises ont pour but de promouvoir la libre initiative privée et les meilleures conditions possibles pour que les entreprises soient plus nombreuses et plus durables. C'est à ces associations qu'il incombe de formuler des propositions à l'adresse des autorités en place pour faciliter l'activité des entreprises et la création d'emplois formels.

Il convient de souligner ce dernier point: de fait, les gouvernements pensent parfois que les associations sectorielles d'entreprises mènent et promeuvent des actions en fonction de motivations politiques. À cet égard, on soulignera aussi que chacun a individuellement le droit d'avoir des opinions politiques, mais que les associations sectorielles d'entreprises défendent les intérêts généraux des entreprises qui leur sont affiliées, quel que soit le gouvernement en place, qu'il soit de gauche, du centre ou de droite.

Enfin, on rappellera que la liberté syndicale est un droit à la fois positif et négatif: on ne peut pas refuser, à une personne ou à une entreprise, le droit de s'affilier à un syndicat ou d'être membre d'une association d'entreprises, pas plus qu'on ne peut y contraindre une personne si elle souhaite travailler ou déployer des activités d'entrepreneur. Cela est très important. En effet, la tentation existe toujours de créer des organisations syndicales ou patronales allant dans le sens du gouvernement en place, ce qui porte atteinte à la liberté syndicale.

Enfin, nous espérons que le gouvernement renouera au plus vite le dialogue avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives du pays et que les différents partenaires sociaux se réuniront afin de reprendre réellement et sincèrement le dialogue social dont El Salvador a besoin pour rechercher conjointement le bien commun.

Observateur, Organisation internationale des employeurs (OIE) – Je m'exprimerai au nom de l'Organisation internationale des employeurs, qui réunit des organisations indépendantes d'employeurs dans plus de 145 pays. Comme l'ont rappelé des orateurs précédents, cette commission et la commission d'experts examinent depuis plus de huit ans le cas d'El Salvador où il est question d'atteintes à diverses conventions.

Manifestement, le gouvernement a commis et continue de commettre des actes d'ingérence, de menaces et d'intimidation à l'encontre de l'organisation patronale la plus représentative, l'ANEP.

Dernièrement, ces actes ont pris la forme de menaces directes à l'encontre des entreprises ou des présidents des secteurs qui font partie de l'organisation, que l'on oblige à se désaffilier de l'ANEP et dont on menace même le patrimoine.

La commission d'experts continue d'exhorter le gouvernement à prendre dans les plus brefs délais, en concertation avec les partenaires sociaux, chacune des mesures que la commission a recommandées pour faire cesser ces actes hostiles.

L'ANEP n'a pas été accréditée cette année pour participer à cette session de la Conférence. Le fait que le gouvernement exclut l'ANEP de la représentation tripartite dans les réunions internationales laisse imaginer ce qu'est la vie quotidienne dans le pays: le représentant gouvernemental a beau palabrer devant cette commission, les faits indiquent que l'ANEP continue d'être exclue.

Le gouvernement se targue d'avoir amélioré la sécurité des citoyens et la stabilité politique. Nous sommes convaincus qu'il n'y a pas de durabilité sans État de droit ni liberté d'association, et c'est bien cette situation que nous examinons dans cette convention.

Le respect de la liberté d'association doit être vérifié, quelles que soient la couleur ou l'idéologie du gouvernement, et même s'il s'agit de gouvernements qui affirment promouvoir le développement des entreprises. C'est ce qui nous rend crédibles et cette situation n'est ni durable ni compatible avec les principes et les droits fondamentaux de l'OIT. Ces faits portent atteinte à l'État de droit, à l'indépendance du pouvoir judiciaire et à la liberté d'expression, d'une manière aussi éhontée que flagrante. Quiconque souhaite examiner de près la situation en El Salvador n'a qu'à se reporter aux médias très divers qui font état d'atteintes à la liberté d'expression.

Nous considérons à nouveau que ce cas est très préoccupant et nous demandons instamment au gouvernement de prendre des mesures qui respectent la représentativité de l'ANEP. Toute mesure prise dans ce sens, je tiens à le souligner, bénéficiera de notre soutien constructif.

Président – Je vois que personne ne demande la parole. J'invite donc le représentant du gouvernement à formuler ses dernières remarques.

Représentant gouvernemental – Nous avons pris note des commentaires des représentants des travailleurs, des employeurs et du gouvernement. Nous connaissons cette commission mais nous n'en sommes pas moins surpris du langage que des intervenants utilisent. Dans notre cas, nous sommes venus présenter notre rapport avec la meilleure volonté de répondre aux commentaires de la commission d'experts et d'apporter des précisions. Quoi qu'il en soit, tout en notant que cette ouverture d'esprit n'est pas partagée par tous les secteurs, nous répondrons aux commentaires formulés ici.

En ce qui concerne les avancées dans les cas de M. Victoriano Abel Vega et de M. Weder Arturo Meléndez, qui étaient des syndicalistes, je réitère ce que j'ai indiqué dans mon intervention initiale.

En ce qui concerne M. Meléndez, j'ai indiqué que les services du Procureur général de la République ont identifié et arrêté les responsables, à savoir trois membres du gang des 18 révolutionnaires, qui sont en l'attente d'un jugement. Dès que nous connaîtrons la sentence définitive de la justice, nous communiquerons un rapport définitif au Comité de la liberté syndicale. Cela dit, nous estimons que, si l'on se souvient de la situation de criminalité qui prévalait dans le pays, l'état d'avancement de cette procédure judiciaire est très significatif.

Par ailleurs, comme dans le cas de M. Meléndez, des enquêtes approfondies ont été menées au sujet du cas de M. Vega et, comme je l'ai dit, elles en sont au stade de l'identification des responsables aux fins d'un procès. Il convient de rappeler que cette affaire avait été classée par l'organe judiciaire et que c'est précisément ce gouvernement qui en a demandé la réouverture afin que la justice soit rendue complètement et dans les meilleurs délais. Dans le respect de la séparation des pouvoirs et conscients de nos obligations, nous suivrons les progrès de la procédure.

En ce qui concerne les commentaires sur l'ANEP, nous tenons à affirmer avec force que les activités des différentes associations d'employeurs, y compris l'ANEP, sont pleinement respectées dans le pays, en particulier l'élection libre et indépendante de leurs représentants. Le droit à la liberté d'expression et d'organisation est garanti à tous leurs dirigeants, comme à tous les citoyens. Mais je tiens à vous faire connaître la réalité au sujet de l'ANEP.

Votre discours nous surprend et il semble que vos allégations soient éminemment politiques, comme l'est la nature même de l'ANEP. J'ai ici des documents qui émanent des associations professionnelles suivantes qui sont affiliées à l'ANEP: Chambre américaine de commerce d'El Salvador; Chambre de l'industrie textile; Chambre du secteur de la construction;

Corporation des exportateurs d'El Salvador; Industrie pharmaceutique; Association salvadorienne des éleveurs et du secteur laitier; Chambre de commerce et d'industrie d'El Salvador; Association salvadorienne des industriels; Association des producteurs de café d'El Salvador; Chambre allemande de commerce et d'industrie. Toutes ces organisations sont affiliées à l'ANEP et, pourtant, toutes manifestent leur soutien au gouvernement ainsi que leur volonté de construire ensemble un pays meilleur.

La position de l'ANEP est contraire à celle des secteurs qu'elle prétend représenter, ce qui fait douter raisonnablement de sa représentativité. Qui plus est, des milliers d'entreprises de toutes tailles et des employeurs de tous les secteurs affirment se sentir en sécurité. Pourtant, ils ont eu à déplorer par le passé la mort de salariés ainsi que des extorsions d'un montant énorme. Ils manifestent néanmoins leur soutien et leur volonté de tirer le parti de la situation actuelle pour créer des opportunités et susciter l'esprit d'entreprise dans le pays.

Pour votre information, je souhaiterais indiquer que jamais l'ANEP n'a dénoncé au niveau international la situation qui a existé pendant les vingt années de gouvernement de l'alliance ARENA, car c'étaient ses membres qui avaient la main sur l'État.

Pendant les gouvernements de l'ANEP, les autorités ont créé des organismes bipartites mais ne se sont jamais souciées d'y intégrer les travailleurs. Le discours de l'ANEP correspond à son idéologie partisane, laquelle prévalait alors dans le pays. C'est la direction de l'ANEP qui prenait les décisions au sein du gouvernement, qui faisait ou défaisait présidents et ministres, et qui indiquait quelles lois il fallait adopter ou non. Et c'est le souvenir de ce passé qui les pousse à immiscer ici, dans ces instances, un discours dont l'objectif n'est pas entrepreneurial mais politique.

Toutefois, tout en étant conscient de son caractère politique, je souligne que l'action de l'ANEP dans notre pays est pleinement respectée et que l'ANEP peut la déployer dans des conditions de sécurité totale.

En ce qui concerne la nécessité de réformes du travail, il s'agit d'une question dont nous sommes pleinement conscients aussi. Nous convenons du fait que les conditions requises pour constituer des syndicats devraient être assouplies, que la période de validité des pouvoirs devrait être allongée et que les démarches administratives pour les obtenir devraient être allégées, que le nombre de travailleurs nécessaires pour constituer un syndicat devrait être réduit et que l'affiliation à plus d'un syndicat devrait être autorisée, conformément à certaines des observations de la commission d'experts.

Nous savons bien que notre Code du travail remonte à 1972 et qu'il ne correspond pas à la réalité actuelle du monde du travail. De plus, il limite, à bien des égards, la défense des droits et des prérogatives des travailleurs, restrictions que les groupes de pouvoir ont établies à cette époque. Il s'agit là de difficultés qui requièrent un ample débat et le consensus de tous les secteurs. Nous vous invitons donc à contribuer à cette discussion sur la réforme du Code du travail, et nous demandons à cette fin l'assistance technique du BIT.

En ce qui concerne la dissolution d'institutions et la création de nouvelles, elles s'inscrivent dans la modernisation de l'État, et tout a été fait en prenant en compte les processus et les instances prévus dans notre législation.

En ce qui concerne l'accréditation des employeurs, je dois dire que les informations correspondantes ont déjà été adressées à la Commission de vérification des pouvoirs.

Nous prenons note de l'intérêt marqué des employeurs en ce qui concerne ce cas. Nous saisissons donc l'occasion pour les inviter à se rendre dans notre pays afin qu'ils constatent par eux-mêmes les conditions actuelles. Nous les invitons aussi à promouvoir un cadre favorable à la création d'emplois décents, qui est l'un des principaux objectifs que nous devons poursuivre.

Étant donné que, faute de temps, nous ne pouvons pas répondre en détail à tous les commentaires qui ont été formulés, nous en prenons note et adresserons les informations voulues aux organes de contrôle de l'OIT. Nous réitérons notre demande d'accompagnement et de coopération technique du BIT afin de progresser dans le sens du plein respect de la liberté syndicale en El Salvador.

Membres travailleurs – Lors de précédentes sessions de notre commission, les membres travailleurs ont reconnu les quelques progrès réalisés par le gouvernement, par exemple la ratification de plusieurs conventions de l'OIT en réponse aux demandes des organisations syndicales. Toutefois, il est évident que ces avancées ont été minimales et pour l'essentiel symboliques, car nombre des engagements pris n'ont pas été respectés depuis la visite en mai 2022 de la mission tripartite de haut niveau de l'OIT.

La commission d'experts a souligné à plusieurs reprises l'absence d'actions concrètes au sujet du meurtre, en 2010, du dirigeant syndical Victoriano Abel Vega. Malgré les demandes répétées que le Comité de la liberté syndicale a adressées au gouvernement afin que les responsables soient identifiés et châtiés, aucun progrès réel n'a été accompli. Je fais bon accueil à la déclaration du gouvernement selon laquelle cela sera fait à brève échéance. Espérons-le.

Par ailleurs, le gouvernement continue de ne pas tenir compte des recommandations visant à revoir les dispositions constitutionnelles et législatives qui excluent certaines catégories de fonctionnaires du droit d'organisation et entravent la constitution de syndicats.

À l'évidence, l'obligation de renouveler chaque année les conseils de direction des syndicats, prévue par le Code du travail, fait obstacle à la liberté syndicale. Car le processus est très bureaucratique, et peut prendre jusqu'à neuf mois, cinq jours parfois, mais plus généralement neuf mois. Ce processus paralyse l'activité syndicale et empêche de demander des inspections du travail. Il bloque aussi la négociation collective. Le gouvernement n'a pas tenu compte des recommandations destinées à éliminer ces exigences excessives, ce qui met en évidence un manque d'engagement réel envers la liberté syndicale.

En juin 2023, le gouvernement a été exhorté à réactiver le Conseil supérieur du travail et d'autres organes tripartites en établissant des normes claires et objectives. Mais le Conseil supérieur du travail ne s'est pas réuni depuis mai 2022, et il n'y a pas de représentation syndicale dans les autres instances tripartites. La dissolution récente, en juin cette année, de la Commission du travail de l'Assemblée législative ne fait qu'aggraver la situation et laisse les réformes législatives en cours dans les limbes. Qu'en adviendra-t-il ?

Ainsi, l'absence d'action efficace et les restrictions législatives et pratiques constantes démontrent la négligence préoccupante du gouvernement en ce qui concerne la garantie des droits syndicaux des travailleurs salvadoriens.

C'est pourquoi nous sommes contraints de répéter certaines des conclusions formulées lors de sessions précédentes de notre commission.

Nous demandons instamment au gouvernement:

- 1) de déployer d'urgence et en priorité tous les efforts nécessaires pour accélérer et conclure l'ensemble des enquêtes relatives aux assassinats de dirigeants syndicaux, afin que les auteurs et les commanditaires soient identifiés et punis dans les meilleurs délais;
- 2) de mettre fin aux retards dans l'octroi de pouvoirs aux organisations de travailleurs;
- 3) de veiller à ce que toutes les organisations de travailleurs jouissent des droits et libertés prévus par la convention et soient pleinement associées aux consultations tripartites et au dialogue social;
- 4) de réactiver, sans délai, le Conseil supérieur du travail et d'autres entités tripartites;
- 5) de prendre sans délai toutes les mesures nécessaires afin de supprimer l'obligation, prévue dans la loi, pour les syndicats de demander le renouvellement de leur personnalité juridique tous les douze mois;
- 6) d'élaborer une feuille de route assortie de délais pour mettre en œuvre rapidement toutes les recommandations qu'a formulées en 2022 la mission tripartite de haut niveau de l'OIT, ainsi que les recommandations de la commission relatives à l'application de la convention.

Membres employeurs – Dans nos considérations finales, nous voudrions tout d'abord remercier à nouveau le gouvernement d'El Salvador pour les informations qu'il a fournies à cette commission. Nous lui disons, ouvertement et en toute franchise, que nous espérons que son engagement envers l'OIT se traduira par des faits concrets et par le plein respect des recommandations et des demandes qui ont été formulées.

Je dois mentionner un exemple simple de l'écart que nous observons entre ce que le gouvernement a dit et ce qu'il a fait: le gouvernement n'a pas consulté l'ANEP en vue de la nomination de délégués à cette session de la Conférence. Quoi d'autre? Passons à autre chose.

Les employeurs remercient également les délégués qui ont participé à cette réunion pour leurs contributions à l'examen de ce cas. Nous appuyons le porte-parole du groupe des travailleurs, qui a clairement souligné l'inobservation par le gouvernement, jusqu'à maintenant, de la convention, et nous partageons les préoccupations de ce porte-parole. Les recommandations formulées par le représentant du groupe des travailleurs sont tout à fait acceptables pour nous, et nous les reprenons donc.

Nous aimerions ajouter que les conclusions doivent mentionner les conclusions qui ont été établies lors de la discussion de 2023 sur la convention n° 144, et les reprendre dans la mesure voulue, étant donné le lien qui existe entre les deux cas. C'est mon opinion et c'est ce que la commission d'experts a expressément reconnu dans son rapport.

De plus, il nous semble nécessaire de demander ce qui suit:

- 1) après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs indépendantes et représentatives, prendre les mesures nécessaires pour garantir la cessation définitive de toute forme d'agression contre des personnes ou des organisations au motif de l'exercice d'activités syndicales légitimes ou d'activités des organisations d'employeurs, de leurs dirigeants et de leurs membres, et pour empêcher que ces agressions ne se reproduisent. Il faut veiller à ce que ces actes d'hostilité et d'ingérence, ainsi que d'autres, à l'encontre de l'ANEP et de ses entités affiliées ne se répètent pas et à ce que la liberté des employeurs, en ce qui concerne leurs organisations, soit respectée. La question du rôle politique que le représentant gouvernemental attribue à l'ANEP n'a pas sa place dans cette discussion; si, dans le passé, il n'y avait que des organes bipartites, cela était la

responsabilité du gouvernement et cela ne peut pas être attribué aux organisations syndicales ou aux organisations des employeurs. Celles-ci ont certainement formulé les réclamations correspondantes à cette époque. Mais cela ne justifie en aucune manière qu'une organisation représentative comme l'ANEP ne soit pas prise en compte;

- 2) fournir immédiatement des informations détaillées sur les mesures prises pour que ces actes d'hostilité et d'ingérence, ainsi que d'autres, ne se répètent pas et pour garantir le respect de la liberté des travailleurs et des employeurs de constituer des organisations de leur choix, d'organiser leur gestion et leur activité et de formuler leur programme d'action sans l'intervention des autorités publiques, et sans subir les actes d'agression qui ont été évoqués;
- 3) concentrer en priorité tous ses efforts afin d'accélérer et de conclure les enquêtes sur les assassinats susmentionnés;
- 4) fournir des informations détaillées sur le contenu et l'état d'avancement de l'examen parlementaire des réformes destinées à garantir la conformité de la législation nationale avec la convention, en particulier la proposition visant à réformer le Code pénal, sur les progrès des consultations avec les partenaires sociaux qui sont menées à propos de ces initiatives et sur les résultats obtenus;
- 5) prendre les mesures nécessaires pour revoir les règles applicables à l'enregistrement des conseils de direction des syndicats afin de garantir leur droit de constituer des organisations et d'élire librement leurs représentants.

Il est évident, comme la commission d'experts l'a indiqué dans son rapport, que les faits et les actes qui portent atteinte à la convention ont un lien étroit avec les faits évoqués pendant la discussion de 2023 au sujet de la convention n° 144, comme je l'ai déjà mentionné. Par conséquent, nous nous rangeons à la position que la commission a exprimée dans ses conclusions sur ce cas. À cette fin, il est nécessaire d'établir une mission de contacts directs.

Nous demandons expressément que cette mission de contacts directs soit mise en place. Il nous semble qu'elle répondra parfaitement à toutes nos préoccupations, qu'elle prendra en compte le souci que le gouvernement a manifesté de remplir l'ensemble des obligations qu'il a contractées en ratifiant les conventions, et qu'elle ira dans le sens de la feuille de route qui doit être établie aux fins du respect des engagements qui ont été pris.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note avec préoccupation des allégations de violations continues de la convention par le gouvernement, y compris de l'absence de progrès tangibles dans les enquêtes sur le meurtre de syndicalistes et les actes de harcèlement commis à l'endroit d'une organisation d'employeurs (ANEP) qui ont été dénoncés.

La commission s'est également dite préoccupée par les allégations d'ingérence de la part des autorités dans la nomination des représentants des employeurs et des travailleurs dans les organes publics tripartites et paritaires.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a prié instamment le gouvernement, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs indépendantes et représentatives:

- de mettre immédiatement un terme à tous les actes de violence, aux menaces, aux persécutions, à la stigmatisation, à l'intimidation ou à toute autre forme d'agression à l'égard d'individus ou d'organisations en lien avec l'exercice d'activités syndicales légitimes et les activités d'organisations d'employeurs, ainsi que d'adopter des mesures pour veiller à ce que de tels actes ne se reproduisent plus;
- de garantir de nouveau le respect de la liberté des travailleurs et des employeurs de constituer des organisations de leur choix, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action, sans ingérence des autorités publiques;
- d'accélérer et de conclure les enquêtes en cours sur le meurtre de dirigeants syndicaux afin d'établir les faits, d'identifier les coupables et de sanctionner les auteurs;
- de fournir des informations détaillées sur le processus parlementaire suivi par le projet de réforme du Code pénal, et sur son avancée, ainsi que sur les consultations engagées avec les partenaires sociaux en lien avec cette initiative et sur les résultats obtenus;
- d'accélérer les processus d'enregistrement et d'octroi des pouvoirs aux conseils de direction afin de garantir le droit des organisations de travailleurs et d'employeurs de se constituer et d'élire librement leurs représentants;
- d'abroger l'obligation légale faite aux syndicats de demander le renouvellement de leur personnalité juridique tous les douze mois;
- de relancer sans délai le Conseil supérieur du travail (CST) afin de garantir la pleine participation des organisations de travailleurs et d'employeurs au dialogue social et aux consultations tripartites;
- d'élaborer une feuille de route assortie de délais afin de mettre en œuvre sans délai l'ensemble des recommandations formulées par la mission tripartite de haut niveau de l'OIT de 2022 et les recommandations précédentes de la commission relatives à la convention; et
- d'envoyer des informations sur le passage de l'INSAFORP à l'INCAF et de garantir que cet institut est doté d'une structure tripartite.

La commission a prié le gouvernement de soumettre à la commission d'experts, avant sa prochaine réunion, un rapport détaillé sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, en ce qui concerne toutes les questions susmentionnées, y compris des informations sur le contenu et l'issue des consultations tripartites.

Représentant gouvernemental – Au nom de la délégation d'El Salvador, je prends note des conclusions tirées par cette commission.

Je saisis cette occasion pour souligner qu'El Salvador respecte les organes de contrôle de l'OIT. Je vous remercie donc de la possibilité qui m'est donnée de présenter les progrès réalisés dans l'application de la convention. Nous prenons également note des commentaires formulés par les partenaires sociaux.

En ce qui concerne l'évolution du traitement des cas de meurtres de syndicalistes, je voudrais réitérer les progrès significatifs qui ont été accomplis. Je m'exprimerai lentement pour faciliter la traduction.

En ce qui concerne M. Weder Meléndez, nous avons répété que les services du Procureur général de la République, en collaboration avec la police nationale civile, et à la suite d'enquêtes approfondies, ont identifié et arrêté les responsables, à savoir trois membres du gang des 18 révolutionnaires, qui sont en l'attente de leur jugement. Dès que nous connaîtrons la sentence définitive, nous adresserons un rapport au Comité de la liberté syndicale. Toutefois, nous estimons que, si l'on considère le contexte de criminalité dans lequel le pays se trouvait, l'état d'avancement de la procédure est très significatif.

Par ailleurs, comme dans le cas de M. Meléndez, des enquêtes approfondies ont été menées au sujet du cas de M. Vega et, comme je l'ai dit, les enquêtes en sont au stade de l'identification des responsables, à des fins judiciaires. Il convient de rappeler que cette affaire avait été classée par l'organe judiciaire et que c'est précisément ce gouvernement qui en a demandé la réouverture pour que la justice soit rendue complètement et dans les meilleurs délais.

Dans le respect de la séparation des pouvoirs et conscients de nos obligations, nous suivrons les progrès de la procédure. Mais nous avons, en tant qu'État, la pleine conviction qu'aucun assassinat de syndicaliste ne restera impuni dans notre pays.

En ce qui concerne les commentaires sur les organisations d'employeurs, nous tenons à affirmer avec force que les activités des différentes associations d'employeurs sont pleinement respectées dans le pays, en particulier l'élection libre et indépendante de leurs représentants. Le droit à la liberté d'expression et d'organisation est garanti à tous leurs dirigeants, comme à tous les citoyens.

Par ailleurs, nous acceptons la déclaration de la commission et nous nous engageons à en assurer le suivi approprié, compte tenu de notre engagement de continuer à rendre compte des progrès réalisés.

Nous réaffirmons que notre engagement envers les principes et les valeurs de l'OIT est inébranlable. Nous continuerons à aller de l'avant pour parvenir à un travail décent, en donnant la priorité au dialogue social, avec tous les acteurs et tous les secteurs. Nous remercions le BIT pour sa précieuse coopération et son assistance technique dans ce processus.

Équateur (ratification: 1967)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement a communiqué les informations écrites ci-après le 18 mai 2024.

L'Équateur a ratifié la convention le 13 mars 1967 et, à ce titre, prévoit les dispositions essentielles qui suivent:

- Liberté syndicale: les travailleurs et les employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts, d'élire leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité et de formuler leur programme d'action.

- Protection du droit syndical: la convention établit des principes pour protéger le droit des travailleurs de constituer des syndicats et de participer à des activités syndicales sans ingérence induite. En vertu de ce principe, la liberté syndicale en Équateur revêt une grande importance dans sa législation et sa politique du travail, lesquelles prévoient le droit de se syndiquer. Ce droit est protégé par les conventions internationales, notamment la convention n° 87 de l'OIT et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

Le Code du travail régit également la constitution de syndicats, leurs droits et obligations, et confère au ministère du Travail la faculté d'enregistrer ces organisations et de leur donner vie.

Afin de disposer de normes internes claires qui permettent l'exercice des droits, librement et sans ingérence de l'État, le ministère du Travail a émis l'arrêté ministériel n° MDT-2024-012, publié dans le Registre officiel du 24 février 2024, qui porte Règlement des organisations professionnelles pour l'exercice du droit à la liberté et à l'autonomie syndicales.

Le gouvernement a communiqué les informations complémentaires suivantes le 3 juin 2024.

La Constitution de la République de l'Équateur, dans son article 154, paragraphe 1, établit que le ministère du Travail a pour fonction de conduire les politiques publiques qui relèvent de son domaine et d'émettre les accords et les résolutions administratives que son action requiert.

Ainsi, le Règlement relatif aux organisations professionnelles a été adopté en application de l'arrêté ministériel n° 0130. Il porte sur la constitution et l'enregistrement des organisations syndicales et de leurs statuts, et sur les procédures de modification des statuts et d'inscription des membres de la direction de ces organisations, conformément aux dispositions du Code du travail. Toutefois, cet instrument juridique ne prévoyait pas de dispositions concernant les organisations de deuxième et de troisième degré, et contenait des normes réglementaires qui n'étaient pas conformes au Code du travail. Il était donc indispensable de créer des mécanismes pour reconnaître et exécuter les droits accordés aux organisations professionnelles.

Le ministère du Travail, qui est un ministère d'État, a pris en considération les demandes, y compris celles des organisations syndicales, sur la base des engagements qu'a pris l'Équateur et qui sont prévus dans les conventions et traités internationaux, ainsi que les recommandations des organes de contrôle de l'OIT et de leurs principaux éléments, afin de créer les conditions nécessaires pour que le pays puisse honorer ses engagements internationaux et respecter les normes internationales en matière de droits au travail, de droits syndicaux et de sécurité sociale universelle.

L'article 326 de la Constitution de la République de l'Équateur, paragraphes 7 et 8, établit le droit de liberté syndicale. Ce droit doit être respecté, d'autant plus que les instruments internationaux qui le reconnaissent ne limitent en aucun cas le droit de liberté d'association, ou de liberté syndicale; par conséquent, ce ministère d'État, dans le respect de la Constitution et de la convention n° 87, ratifiée par l'État équatorien, qui établit le droit de liberté syndicale et la protection du droit syndical, a émis l'arrêté ministériel n° MDT-2024-012 qui porte Règlement relatif aux organisations professionnelles aux fins de l'exercice du droit à la liberté et à l'autonomie syndicales. Ce règlement énumère les exigences, lignes directrices, procédures et actions destinées à veiller au droit et à la liberté des organisations syndicales, et à simplifier les procédures dans le but d'apporter la réponse voulue aux intéressés, conformément au Code du travail.

Par ailleurs, le 9 mai 2024, le décret exécutif n° 255 a été publié dans le Registre officiel. Ce décret porte Règlement sur la sécurité et la santé au travail. Son principal objectif est de promouvoir une culture de prévention et de protection dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail et de renforcer son cadre réglementaire en élaborant des politiques publiques et des actions visant à renforcer la sécurité et la santé au travail. Ce règlement est applicable dans l'ensemble du territoire national et a force obligatoire pour tous les fonctionnaires et agents du secteur privé, les employeurs et les travailleurs, y compris les forces armées et les entités chargées de la sécurité et de l'ordre publics, et pour les travailleurs domestiques rémunérés et les travailleurs autonomes et indépendants.

Ainsi, l'Équateur dispose d'un cadre réglementaire qui promeut les droits fondamentaux, la santé, la sécurité et le bien être des travailleurs.

Enfin, le gouvernement, par le biais du ministère du Travail, en vertu du principe de bonne gouvernance de l'administration publique, respecte résolument ses obligations et répond opportunément aux demandes présentées par les organisations syndicales. Il fournit ses services dans le strict respect des principes suivants: efficacité, efficience, qualité, ordre de priorité, déconcentration, décentralisation, coordination, participation, planification, transparence et évaluation. Il prend aussi en compte les conditions requises et les procédures applicables à chaque cas. C'est pourquoi, en vertu des dispositions de l'article 326, paragraphes 7 et 8, de la Constitution de la République de l'Équateur, et de l'article 3, paragraphes 1 et 2, de la convention n° 87 de l'OIT, il enregistre les membres de la direction d'organisations syndicales, en respectant leur liberté syndicale et leur droit syndical, ce qui leur permet de déployer les activités inhérentes à leur activité institutionnelle en toute autonomie et garantit la sécurité juridique à la suite de l'analyse juridique voulue. Cette analyse, notamment, permet de vérifier l'observation des exigences de fond et des dispositions de l'article 449 du Code du travail, ainsi que l'autorité, au regard du droit, qu'a la personne qui convoque, légitime et certifie les élections.

Discussion par la commission

Président – J'invite le représentant du gouvernement de l'Équateur, Ambassadeur, Représentant permanent de l'Équateur auprès de l'Office des Nations Unies à Genève, à prendre la parole.

Représentant du gouvernement – Le gouvernement de la République de l'Équateur remercie le secrétariat de la commission pour son aide visant à permettre la participation de la délégation équatorienne à cette session en ce qui concerne l'application de la convention n° 87 dans notre pays.

Malgré la situation complexe, de notoriété publique, que vit l'Équateur en raison du conflit armé interne, le gouvernement national a veillé à transmettre, en réponse aux demandes formulées par le Comité de la liberté syndicale et la commission d'experts, des informations à jour sur les progrès réalisés.

Au-delà de ces informations et réponses, je souhaite saisir l'occasion de ma présente intervention pour rappeler que la Constitution équatorienne, dans son article 326, paragraphes 7 et 8, garantit expressément la liberté syndicale, reconnaissant le droit des travailleurs de constituer des syndicats et des associations, ainsi que de s'y affilier librement.

En particulier, la norme constitutionnelle consacre ce qui suit dans le paragraphe 7: «Le droit et la liberté d'organisation des travailleurs sont garantis, sans autorisation préalable. Ce droit comprend celui de former des syndicats, des guildes, des associations et d'autres formes

d'organisation, de s'affilier à celles de leur choix et de s'en désaffilier librement. De même, l'organisation des employeurs sera garantie.»

Aux termes du paragraphe 8: «L'État encouragera la création de toutes sortes d'associations et d'organisations de travailleurs et de travailleuses, ainsi que d'employeurs et d'employeuses, conformément à la loi; et il promouvra leur fonctionnement démocratique, participatif et transparent avec une alternance à la direction.»

De la même manière, le Code du travail dispose dans son article 440 que les travailleurs et les employeurs ont le droit de constituer, sans aucune distinction et sans autorisation préalable, les associations professionnelles ou les syndicats qui leur conviennent.

Tandis que l'article 441 établit les objectifs des organisations de travailleurs, qu'il s'agisse d'associations professionnelles ou de syndicats, en énonçant, je cite: «[...] La formation professionnelle, la culture et l'éducation de caractère général ou appliquées à la branche de travail correspondante, l'entraide par la formation de coopératives ou de caisses d'épargne; et les autres objectifs impliquant l'amélioration économique ou sociale des travailleurs et la défense des intérêts de leur classe.»

D'autres dispositions de la législation du travail équatorienne, en accord avec les principes de la convention, interdisent toute forme de discrimination à l'encontre des travailleurs en raison de leur affiliation syndicale et établissent des mécanismes pour la protection des droits des syndicats.

Sur la base de ce cadre normatif, le gouvernement équatorien promeut activement le dialogue social et la participation des syndicats à la formulation de politiques du travail et aux décisions qui impactent les travailleurs.

À cette fin, des instances de concertation et de négociation collective ont été établies pour traiter des questions pertinentes telles que la création d'emplois, l'analyse de la conjoncture économique et du marché du travail, ainsi que la fixation des salaires à travers le Conseil national du travail et des salaires qui tient des sessions permanentes bimensuelles dans le but de faciliter le dialogue entre les parties et de parvenir à élargir le consensus.

L'inclusion des syndicats dans les processus décisionnels contribue à renforcer la démocratie et à garantir que les politiques du travail soient inclusives et représentatives des intérêts des travailleurs.

Afin de faciliter et de renforcer l'exercice plein et entier de ces droits, le ministère du Travail a récemment publié le Règlement sur les organisations de travail pour l'exercice des droits de liberté et d'autonomie syndicale, par le biais de l'arrêté ministériel n° MDT-2024-012, en date du 24 février 2024. Le but de ce règlement, tel qu'énoncé à l'article 1, est de «réglementer les procédures relatives à la constitution des organisations de travailleurs en général, l'approbation, la modification et la codification de leurs statuts; ainsi que l'enregistrement de leurs programmes et autres actes liés à la vie juridique des organisations de travail relevant des compétences légales du ministère du Travail. Pour l'application de cette réglementation, les principes de droits et de doctrine régissant le domaine, tels que la liberté et l'autonomie syndicale, ainsi que le principe d'intervention minimale et de non-ingérence dans la vie interne des organisations, seront pris en compte afin de ne pas limiter leurs droits et de ne pas en entraver l'exercice légal.»

Ce règlement vise à garantir l'exercice du droit de liberté et d'autonomie syndicale en Équateur, ainsi qu'à établir un cadre normatif détaillé pour la constitution, le fonctionnement et la dissolution d'organisations syndicales. À travers cet instrument et en conformité avec la

Constitution équatorienne et les normes internationales, y compris notamment cette convention, l'État équatorien assure la clarté et la transparence des procédures liées à la création de syndicats, de fédérations et de confédérations de travailleurs. Son application promeut également la démocratie interne au sein de ces organisations en régulant les procédures relatives à l'élection des dirigeants et en établissant des mécanismes de résolution des conflits internes, garantissant ainsi un environnement propice à le plein exercice des droits syndicaux et à une représentation accrue des travailleurs. L'importance de cette réglementation réside dans sa contribution au renforcement du tissu syndical en Équateur, facilitant la participation active des travailleurs dans la défense de leurs intérêts et dans la construction de relations de travail justes et équitables.

Par ailleurs, afin de faciliter la gestion et les procédures des démarches des organisations de travailleurs, l'arrêté ministériel n° MDT-2024-040 du 19 mars 2024 prévoit la délégation aux directions régionales du travail et du service public ainsi qu'à la direction des organisations du travail, l'exécution des processus décentralisée des organisations de travailleurs et sociales. Suivant cet accord, la délégation de l'exécution de ces procédures aux directions régionales du travail et au service public du ministère du Travail permet un accès plus rapide et direct aux démarches pour les organisations de travailleurs à travers tout le pays. Cela réduit ainsi le besoin pour les organisations de se rendre au siège central dudit ministère, ce qui économise du temps et des ressources, tout en permettant d'adapter la gestion de ces démarches aux besoins et réalités spécifiques de chaque région, avec une meilleure connaissance des autorités régionales des particularités locales. Cela offre un service plus personnalisé et efficace aux organisations de travailleurs.

Bien qu'il soit encore prématuré d'évaluer pleinement l'application de ce règlement, à ce jour, 520 demandes ont été enregistrées, 464 d'entre elles ont été traitées et les autres sont en voie de règlement.

De même, il est important de souligner que ces actions et développements normatifs et de politiques publiques en matière de liberté et d'autonomie syndicale font partie d'autres actions et politiques plus larges du gouvernement national visant à créer de nouvelles sources d'emploi, garantissant le respect des autres droits des travailleurs conformément aux objectifs du Plan de développement pour le nouvel Équateur 2024-2025. Ces efforts visent à réaliser une transformation profonde et à favoriser des améliorations dans le domaine du travail, notamment l'insertion des jeunes et la promotion d'un travail inclusif.

La mise en œuvre, par le ministère du Travail de la décision n° 141-18-SP-CC de la Cour constitutionnelle, par laquelle il a été reconnu que les droits constitutionnels des anciens travailleurs externalisés de la société Cervecería Nacional avaient été violés, en est une illustration. Le ministère du Travail a été chargé de déterminer le nombre de bénéficiaires et le montant total auxquels ils ont droit pour les années 1990 à 2005. 2 626 travailleurs externalisés ont été recensés et le montant total des bénéfices s'est élevé à plus de 51 millions de dollars américains, dont plus de 80 pour cent ont été versés via des procédures administratives appropriées.

Un autre exemple de la volonté politique du gouvernement national de respecter pleinement ses engagements internationaux en matière de travail à travers des actions concrètes est la récente tenue de la 5^e Conférence interministérielle ibéro-américaine du travail. Cette conférence s'est déroulée dans le cadre du 29^e Sommet ibéro-américain des chefs d'État et de gouvernement, le 22 mai 2024. Elle a réuni des représentants de 23 pays, y compris des ministres, des vice-ministres du travail, des délégués des ministères du travail de la région,

ainsi que du corps diplomatique accrédité en Équateur. De plus, quatre pays ont participé virtuellement à cet événement.

À la fin de cette conférence, une déclaration ministérielle intitulée «Promotion de l'emploi des jeunes et de l'emploi inclusif en Amérique latine» a été adoptée, dans laquelle l'Équateur s'est engagé, aux côtés des autres pays de la région, à promouvoir une employabilité digne qui tienne compte de la formation, en lien avec les opportunités d'emploi, ainsi que des compétences nécessaires à l'insertion et à l'inclusion professionnelle, y compris l'accès aux systèmes de sécurité sociale.

De même, à travers cette déclaration, les pays signataires ont convenu de reconnaître, valoriser, redistribuer et réduire les obligations ménagères qui incombent aux jeunes femmes. Ils ont souligné la nécessité d'adopter des politiques publiques de soutien actif à l'emploi, intégratives et différenciées en particulier pour les jeunes et les groupes autochtones et afro-descendants en situation de vulnérabilité.

À cet égard, je tiens à rappeler qu'au niveau national, l'Équateur a adopté en décembre 2023 la loi sur l'efficacité économique et la création d'emplois. Cette loi vise à promouvoir le développement économique durable et la création d'emplois pour les jeunes au moyen d'incitations fiscales. Elle offre également, conformément aux objectifs de développement durable de l'Agenda 2030, des formations gratuites pour améliorer les qualifications professionnelles et faciliter l'insertion professionnelle en renforçant le service public de l'emploi.

De même, dans le cadre des efforts visant à améliorer l'accès opportun à l'emploi, entre le 20 décembre 2023 et la mi-avril 2024, environ 150 050 contrats de travail ont été enregistrés dans différents secteurs économiques et productifs du pays, pour des jeunes âgés de 18 à 29 ans.

D'autre part, afin de promouvoir l'inclusion des femmes sur le marché du travail dans des conditions d'égalité, l'Équateur a établi, dans le cadre de la mise en œuvre de ses obligations et politiques publiques, la création de plans d'égalité, la reconnaissance du label Sello Violeta, ainsi que d'autres outils de sensibilisation et de formation pour renforcer le respect des lois telles que la loi sur l'économie mauve, la loi organique sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, et la loi organique sur le handicap, qui prévoit l'inclusion obligatoire de 4 pour cent de personnes en situation de handicap.

Au niveau régional, le gouvernement de l'Équateur cherche à renforcer les mécanismes de coopération et d'échanges d'expériences afin de faciliter l'accès à de nouvelles opportunités sur le marché du travail, le développement de projets conjoints, et d'autres initiatives aussi profitables aux travailleurs qu'aux employeurs.

Pour cela, en juillet prochain, le ministre du Travail et de la Promotion de l'Emploi du Pérou et la ministre du Travail de l'Équateur signeront un accord de coopération interinstitutionnelle qui servira de base à la mise en œuvre d'un plan de travail 2024-25 pour le réseau binational de coopération et d'affaires internationales. Ce plan vise à promouvoir l'échange de connaissances et de bonnes pratiques à travers l'exécution d'actions conjointes pour renforcer les domaines de coopération bilatérale en matière de travail et de promotion de l'emploi inclusif, en mettant l'accent sur l'emploi des jeunes, en encourageant le dialogue social, en facilitant la résolution des conflits par la médiation, et en promouvant l'élimination des inégalités et des discriminations, une priorité étant donnée aux groupes vulnérables.

En résumé, l'approbation et la mise en œuvre des lois politiques publiques et des programmes mentionnés témoignent de la volonté déterminée du gouvernement de l'Équateur de continuer à assurer la pleine conformité à la convention, la promotion de la liberté syndicale, la protection des droits des travailleurs et la création d'emplois. Les actions entreprises par le gouvernement équatorien reflètent un engagement solide envers les principes établis dans cette convention, et nous sommes prêts à continuer à collaborer avec l'OIT et d'autres acteurs internationaux à redoubler d'efforts afin de garantir le plein respect des droits du travail, ainsi que de promouvoir l'emploi en Équateur.

J'appelle les mandants tripartites à tenir dûment compte de la volonté et des engagements du gouvernement, à reconnaître les progrès significatifs de l'Équateur et à lui fournir l'assistance nécessaire, à la demande du gouvernement et des partenaires sociaux, pour en consolider les résultats.

Membres employeurs – Tout d'abord, je tiens à dire que cette commission se doit de réclamer que, conformément à l'article 3 (1) de la Constitution de l'OIT, le gouvernement soit tenu de désigner une délégation tripartite à la Conférence, obligation qu'il n'a pas respectée. En envoyant une délégation exclusivement gouvernementale, le gouvernement prive les employeurs et les travailleurs du pays du droit d'être représentés dans l'organe de décision le plus élevé de l'OIT, et de participer à ses travaux. Sans la participation de représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs, la Conférence ne peut pas fonctionner normalement ni atteindre ses objectifs. Le cas est à l'examen par la Commission de vérification des pouvoirs.

Je commence maintenant par le cas qui nous concerne.

Nous remercions la présentation faite par le représentant du gouvernement et prenons note de ses déclarations concernant la portée du Règlement des organisations syndicales pour l'exercice du droit à la liberté et à l'autonomie syndicales, contenu dans l'arrêté ministériel n° MDT-2024-012. Nous espérons que cela contribuera effectivement, en pratique, à répondre aux interrogations de la commission d'experts et nous serions intéressés de connaître leur évaluation de cette réglementation. En tout état de cause, nous sommes conscients que ces dispositions ne développent que certains aspects contenus dans des lois supérieures, qui font l'objet de nos discussions.

Nous allons maintenant commenter les différents aspects de ce cas.

Nous sommes en présence d'un cas récurrent qui a été examiné à plusieurs reprises par la commission, la dernière fois en 2022. Le gouvernement a indiqué que la conjoncture politique traversée par le pays n'a pas permis de concrétiser la mission de contacts directs décidée en 2022; nous espérons qu'elle pourra enfin être mise en pratique prochainement et produire des résultats, avec, comme axe central, le dialogue social au niveau national. Sans préjudice de ce qui précède, nous estimons nécessaire qu'il soit fait référence concrètement à certains aspects de la manière suivante:

En ce qui concerne la question des droits syndicaux et des libertés publiques, nous faisons écho aux déclarations de la commission d'experts déplorant la mort de M. Sandro Arteaga Quiroz. Le système judiciaire doit enquêter sur la mort violente du secrétaire du Syndicat des Travailleurs du gouvernement provincial de Manabí et punir les responsables, le tout dans des délais raisonnables. Nous condamnons fermement tout acte de violence, surtout lorsqu'il entraîne la perte de vies humaines et réaffirmons l'obligation de tous les États de garantir que les organisations d'employeurs et de travailleurs exercent librement leurs droits en vertu de la convention.

En ce qui concerne les limitations établies dans le Code du travail de l'Équateur en particulier en ce qui concerne le nombre excessif (30) exigé pour constituer des associations de travailleurs et des comités d'entreprise, tout comme la possibilité de créer des organisations syndicales par branche, nous faisons écho à la demande de la commission d'experts de modifier les dispositions relatives à ces aspects. Les travailleurs doivent pouvoir créer librement les organisations qui leur conviennent et un niveau raisonnable de représentativité doit être exigé pour signer des conventions collectives.

Nous avons déjà rappelé, dans des cas similaires et précisément lors de la discussion de celui-ci en 2022, qu'il est nécessaire de souligner que la commission d'experts recommande la révision des dispositions législatives relatives à l'une des institutions qui composent le droit collectif du travail, sans considération des autres institutions de ce droit. Nous comprenons qu'une révision intégrale de tous les éléments du droit collectif du travail doit être effectuée de manière à maintenir une cohérence interne.

Nous réitérons que la modification d'une seule disposition de manière isolée aura toujours des répercussions sur les autres, nécessitant, sous peine de rendre le système peu fonctionnel, une réforme intégrale nécessaire.

Limiter le nombre de personnes nécessaires pour constituer un syndicat, sans tenir compte des critères de représentativité dans la négociation collective aboutirait une atomisation indésirable des organisations syndicales.

En tout état de cause, les commentaires de la commission d'experts pourraient servir de point de départ à une discussion tripartite au niveau national, en tenant compte de la culture de négociation collective, qui existe au niveau de l'entreprise en Équateur et générer un système cohérent de normes répondant à la volonté des travailleurs désirant s'organiser en syndicats sans exigences ni obstacles majeurs, tout en maintenant la représentativité nécessaire les habilitant à négocier collectivement, garantissant ainsi aux employeurs du pays un système offrant sécurité juridique et paix sociale.

En ce qui concerne les commentaires de la commission d'experts sur la formation et la représentativité des syndicats de branche, il est nécessaire de rappeler que les normes régissant la négociation au niveau de l'entreprise ne peuvent guère être appliquées directement à la culture de négociation collective au niveau de la branche d'activité. Il appartient au dialogue tripartite, comme nous l'avons déjà dit, de faire une proposition de législation pertinente.

En ce qui concerne les délais obligatoires pour convoquer les élections et l'exigence de la nationalité équatorienne pour être dirigeant syndical ou pour participer aux élections du comité d'entreprise des travailleurs non affiliés, nous appelons le gouvernement à respecter la liberté des organisations d'employeurs et de travailleurs de s'organiser librement conformément à la convention. Nous faisons écho aux commentaires de la commission d'experts invitant les autorités à engager des consultations avec les partenaires sociaux pour discuter des aspects nécessitant une révision.

En ce qui concerne l'application de la convention au secteur public, nous exhortons le gouvernement à fournir les informations demandées par la commission d'experts afin de préciser les questions soulevées.

En résumé, les employeurs veulent croire que, comme convenu en 2022, la visite d'une mission de contacts directs en Équateur pourra bientôt être concrétisée, et que le gouvernement bénéficiera de l'assistance technique du Bureau pour l'adaptation de sa

législation du travail, en tenant compte de ses caractéristiques nationales spécifiques et en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs.

Membres travailleurs – Tout d'abord, en tant que porte-parole du groupe des travailleurs, je souhaite exprimer énergiquement notre totale désapprobation du refus du gouvernement équatorien d'inscrire une délégation tripartite à la participation à cette conférence. Ce refus est non seulement grave en soi mais il constitue une offense directe au système de normes de l'OIT.

Le gouvernement équatorien a été informé bien à l'avance que ce cas pourrait être examiné par la commission. Cependant, il a délibérément choisi de négliger ses responsabilités et engagements internationaux et ce n'est que grâce à de grands efforts de persuasion de la part du Bureau que le gouvernement a décidé de participer à la conférence. Le refus d'inscrire une délégation tripartite restreint de manière inacceptable le droit des représentants des travailleurs et des employeurs de participer à cette commission et à cette conférence. L'Équateur a fait preuve d'un mépris flagrant à la fois envers l'OIT et envers chacun des délégués présents à cette conférence, compromettant ainsi l'intégrité et l'efficacité du système de normes internationales du travail.

La commission d'experts soulève depuis un certain temps un ensemble d'observations importantes concernant la législation et la pratique en matière de liberté syndicale et de négociation collective en Équateur. Nous en avons également discuté lors de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail en 2022. Malheureusement, aucune amélioration n'a encore été constatée.

Les membres travailleurs regrettent que, deux ans après que cette commission a encouragé le gouvernement, dans le cadre de l'examen relatif à la convention, à se prévaloir d'une assistance technique et à accepter une mission de contacts directs, aucun progrès n'ait été réalisé. Aujourd'hui, nous devons à nouveau discuter des défis considérables à la liberté syndicale et aux travailleurs du pays. Notre groupe déplore profondément l'absence de tout progrès dans l'enquête sur l'assassinat de M. Sandro Arteaga Quiroz, secrétaire du syndicat des travailleurs du gouvernement provincial de Manabí, survenu le 24 janvier 2022. Cette situation est inacceptable et requiert une action immédiate du gouvernement pour rendre justice à M. Sandro Arteaga Quiroz, à sa famille et à ses amis.

La situation d'insécurité en Équateur a entraîné une augmentation considérable et très préoccupante des signalements de violences contre les dirigeants syndicaux, y compris des meurtres et des menaces. À cet égard, le groupe des travailleurs exprime sa préoccupation concernant la mise en œuvre du nouveau décret exécutif n° 730 qui ordonne aux forces armées de prendre des mesures pour réprimer le crime organisé. La formulation de ce décret pourrait permettre son application contre toute tentative de mobilisation populaire et de lutte sociale.

Les normes mentionnées par le gouvernement cet après-midi concernant l'autonomie syndicale montrent clairement une ingérence dans les affaires syndicales, puisque l'État ne reconnaît pas l'autonomie des organisations syndicales à s'autogérer, mais seulement à les reconnaître. De plus, elles ne résolvent pas de manière structurelle les problèmes que je vais détailler.

Pendant plusieurs années, la commission d'experts a souligné au gouvernement la nécessité de réviser les articles 443, 449, 452 et 459 du Code du travail afin de réduire le nombre minimum de membres requis pour créer des associations de travailleurs et des

comités d'entreprise et de permettre la création d'organisations syndicales de premier niveau regroupant des travailleurs de diverses entreprises.

Nous regrettons que, malgré les appels répétés pour aligner la législation sur la convention et l'offre d'une assistance technique, le gouvernement n'ait pas encore entamé de processus de révision en consultation avec les partenaires sociaux concernant les articles relatifs au nombre de travailleurs nécessaires pour constituer des associations de travailleurs et des comités d'entreprise.

Nous constatons que les grandes entreprises du pays ne représentent que 0,5 pour cent, ce qui rendrait impossible la formation de syndicats dans plus de 90 pour cent des unités de production du pays. De plus, l'article 49 de la loi sur la justice du travail, qui avait modifié l'article 459, paragraphe 4 du Code du travail en supprimant l'exigence de nationalité équatorienne pour être membre du comité d'entreprise, a été déclaré inconstitutionnel. En conséquence de cette déclaration d'inconstitutionnalité, ledit article a retrouvé sa rédaction originale et exige à nouveau la nationalité équatorienne pour être éligible au comité d'entreprise.

De même, la commission d'experts a souligné la nécessité de réviser l'article 459 (3) du Code du travail qui stipulait que la direction du comité d'entreprise serait composée de tout travailleur, affilié ou non, qui se présenterait sur les listes pour être élu.

Il est regrettable que le jugement de 2018 de la Cour constitutionnelle précédemment mentionné, ait également amoindri la portée de cet article, le ramenant à son libellé initial, qui ne prévoit pas la possibilité pour les travailleurs non syndiqués de participer aux élections des comités d'entreprise.

Un sujet urgent pour les travailleurs de l'Équateur, et qui a fait l'objet d'observations répétées par les organes de contrôle de l'OIT, concerne l'article 11 de la loi organique de réformes des lois régissant le régime juridique du secteur public adoptée en 2017, qui reconnaît le droit d'association des employés publics. Plusieurs catégories de personnel en sont néanmoins exclues, notamment celles recrutées sous contrat à durée déterminée, les employés contractuels, ainsi que les personnes recrutées pour des missions occasionnelles.

Malgré les appels répétés, le gouvernement n'a montré absolument aucune volonté politique d'engager un processus de changement. Cette omission est telle que le gouvernement n'a même pas envoyé à la commission d'experts les informations relatives à cette demande.

Enfin, la commission d'experts a attiré l'attention du gouvernement sur la nécessité de réviser l'article 346 du Code pénal intégral qui prévoit des peines d'un à trois ans de prison en cas de paralysie ou d'entrave à la prestation normale d'un service public, afin que soient supprimées les sanctions pénales aux travailleurs menant une grève pacifique.

Une fois de plus, le gouvernement ignore les recommandations de cette commission et n'a accompli aucun progrès à cet égard.

Les membres travailleurs déplorent qu'un jugement rendu en 2021 aux termes duquel le ministère du Travail était tenu d'enregistrer l'Association syndicale des travailleurs agricoles bananiers et paysans (ASTAC) en tant que syndicat de branche et de régulariser l'enregistrement des syndicats par branche et par activité, n'ait pas été pleinement respecté. Le ministère a refusé de régulariser la formation des syndicats par branche, arguant que le jugement concernant l'enregistrement du syndicat ASTAC ne s'applique qu'entre les parties et n'a pas d'effets juridiques au-delà.

Il faut rappeler ce que la commission d'experts a mentionné en relation avec les articles 2 et 3 de la convention. Les travailleurs doivent avoir la possibilité, s'ils le souhaitent, de constituer des organisations de premier niveau élargies au-delà de l'entreprise.

Enfin, nous ne pouvons omettre de mentionner la décision de dissolution administrative de l'Union nationale des travailleurs de l'éducation (UNE), qui, huit ans après, reste toujours en attente d'une résolution définitive. Nous prenons note de l'arrêt du 12 juillet 2023 de la Cour constitutionnelle concernant cette affaire. Cependant, nous tenons à réitérer la position des organisations syndicales de l'Équateur selon laquelle le gouvernement doit revoir ses propres actes et annuler, sans nécessité d'une décision judiciaire, l'acte administratif qui a dissous l'UNE.

Au fil des ans, les violations de la convention par le gouvernement se sont accumulées. Les travailleurs de l'Équateur méritent de jouir de leurs droits syndicaux. Le gouvernement doit respecter ses engagements internationaux et montrer une réelle volonté d'appliquer les recommandations de notre commission.

Membre gouvernementale, Belgique – J'ai l'honneur d'intervenir au nom de l'**Union européenne** et de ses **États membres**. Les pays candidats, l'**Albanie**, la **Macédoine du Nord**, le **Monténégro** et la **République de Moldova**, ainsi que la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange et membre de l'Espace économique européen, s'alignent sur cette déclaration.

L'Union européenne et ses États membres se sont engagés à respecter, à protéger et à appliquer les droits de l'homme, y compris les droits du travail. Nous encourageons la ratification universelle et la mise en œuvre effective des conventions fondamentales de l'OIT et soutenons l'OIT dans l'élaboration et la promotion de normes internationales du travail, ainsi que dans le contrôle de leur application.

Suivant les conclusions de la commission de la Conférence en juin 2022, le gouvernement de l'Équateur a été invité à se prévaloir de l'assistance technique du Bureau et à accepter une mission de contacts directs. Nous notons l'indication du gouvernement selon laquelle il reprendra les négociations avec l'OIT cette année en vue d'une éventuelle mission de contacts directs. Nous espérons que des progrès rapides seront réalisés à cet égard.

Nous prenons note des allégations des syndicats et de la réponse partielle du gouvernement, notamment au sujet de la détention de manifestants ayant participé à une grève nationale en 2021, des obstacles persistants au fonctionnement des syndicats et de la répression de la mobilisation sociale des manifestations. Nous faisons écho à la demande d'informations complémentaires de la commission d'experts sur ces questions.

Nous notons avec regret l'absence de tout progrès dans l'enquête sur l'assassinat, en janvier 2022, de M. Sandro Arteaga Quiroz, secrétaire du Syndicat des travailleurs du gouvernement provincial de Manabí. Nous demandons instamment au gouvernement de prendre sans délai les mesures nécessaires garantissant que des poursuites pénales sont menées et des sanctions prononcées à l'encontre des auteurs de ce crime.

Nous prenons note des graves restrictions à la liberté d'association et au droit de s'organiser dans le secteur privé. Nous faisons écho à l'appel de la commission d'experts exhortant le gouvernement à réviser, en consultation avec les partenaires sociaux, certaines dispositions de sa législation. Plusieurs articles du Code du travail doivent être révisés de manière à ce que soit réduit le nombre minimum de membres requis pour créer des associations de travailleurs et des comités d'entreprise; à ce que la constitution de syndicats par branche d'activité soit autorisée; à ce que l'exigence de la nationalité équatorienne pour

être éligible à un poste au sein d'un comité d'entreprise soit supprimée; et à ce que les travailleurs non syndiqués soient admis à participer aux élections de comités d'entreprises. Nous rappelons que les élections syndicales constituent une affaire interne des organisations. C'est pourquoi nous attendons également du gouvernement qu'il modifie le Règlement des organisations du travail n° 0130 de 2013, aux termes duquel la convocation d'élections syndicales doit être obligatoirement organisée dans le délai imparti.

Nous prenons également note des préoccupations de la commission d'experts en ce qui concerne la liberté syndicale et le droit de s'organiser dans le secteur public. Compte tenu de l'exclusion de certaines catégories d'agents publics du droit de s'organiser, nous exhortons le gouvernement à mettre sa législation en conformité afin de garantir que tous les travailleurs, à la seule exception possible des membres de la police et des forces armées, aient le droit de constituer des organisations de leur choix ainsi que de s'y affilier. Nous rappelons en outre qu'aucune organisation de fonctionnaires publics ne peut être privée des moyens indispensables à la défense des intérêts professionnels de ses membres et demandons au gouvernement de garantir le pluralisme syndical. En outre, le Code organique pénal intégral devra être modifié en vue de la décriminalisation de la protestation sociale.

S'agissant de la dissolution de syndicats de fonctionnaires, nous appelons instamment le gouvernement à assurer que les dispositions du décret n° 193, selon lequel la participation à des activités politiques constitue un motif de dissolution, ne s'appliquent pas aux associations de fonctionnaires dont le but est de défendre les intérêts économiques et sociaux de leurs membres. Enfin, nous nous associons à la demande de la commission d'experts de communiquer des informations complémentaires au sujet de la dissolution administrative de l'UNE.

Nous encourageons le gouvernement à réaliser des progrès dans l'adoption de mesures concrètes effectives et assorties de délais, en consultation avec les partenaires sociaux, de manière à mettre sa législation en conformité à cette convention fondamentale. L'UE et ses États membres restent attachés à un engagement constructif conjoint avec l'Équateur.

Membre gouvernementale, Pérou – Au nom d'une majorité de pays du **groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)**. Nous remercions la République de l'Équateur pour les informations fournies concernant les observations de la commission d'experts au sujet de l'application de la convention. À cet égard, le GRULAC prend note des efforts de l'État équatorien pour renforcer le dialogue social dans le pays, notamment par l'adoption du Règlement sur les organisations syndicales pour l'exercice du droit à la liberté et à l'autonomie syndicale, réglementation qui intègre des exigences, des lignes directrices, des procédures et des actions visant à garantir le droit et la liberté des organisations syndicales et à simplifier les démarches conformément au Code du travail.

Nous apprécions l'adoption récente du Règlement sur les organisations syndicales pour l'exercice du droit à la liberté et à l'autonomie syndicale, via l'arrêté ministériel n° MDT-2024-012, en date du 24 février 2024

Nous saluons les informations fournies concernant l'enregistrement des statuts des organisations syndicales, tout en encourageant l'Équateur à poursuivre ses efforts en la matière dans le respect du principe de la liberté syndicale et du droit d'association, afin que ces organisations puissent développer leurs activités inhérentes à leur vie institutionnelle de manière autonome; à garantir la sécurité juridique sur la base d'une analyse appropriée, incluant la vérification des exigences de fond, conformément à l'article 449 du Code du travail et de la compétence légale de celui qui convoque, légitime et certifie le processus électoral.

Sur la base de ce qui vient d'être exposé, nous encourageons l'État équatorien à continuer de promouvoir le dialogue social et le tripartisme, ainsi que de développer ses efforts pour l'application de la convention autant dans la loi que dans la pratique. Enfin, nous exhortons le Bureau de l'OIT à continuer de fournir une assistance technique à l'Équateur.

Membre travailleur, États-Unis d'Amérique – Les travailleurs américains sont pleinement solidaires des syndicats équatoriens qui restent confrontés à des menaces, des violences et des licenciements injustes parce qu'ils exercent leur droit syndical en vertu de la convention. Depuis plusieurs années, la commission d'experts demande au gouvernement de l'Équateur de réviser son Code du travail afin de supprimer plusieurs restrictions arbitraires au droit des travailleurs de s'organiser librement en syndicats. La commission d'experts a fourni au gouvernement des orientations claires et précises, mais malheureusement nous attendons toujours que la législation soit modifiée.

Ce cas est important dans la mesure où les lacunes du Code du travail identifiées par la commission d'experts touchent directement à la capacité des travailleurs de constituer des syndicats, tant au niveau de l'entreprise que par branche. Par exemple, la commission d'experts estime que l'exigence actuelle d'un minimum de 30 travailleurs pour pouvoir former un syndicat est tout simplement trop élevée et représente un obstacle aberrant à la constitution de syndicats. Étant donné que la grande majorité des Équatoriens travaillent dans des petites et moyennes entreprises de moins de 30 salariés, ils se voient de fait refuser le droit de s'organiser et de négocier collectivement.

En outre, la commission d'experts a demandé à plusieurs reprises au gouvernement de lever l'interdiction actuelle des syndicats sectoriels, utilisée par le ministère du Travail pour priver les travailleurs de leur droit d'organisation et de négociation au niveau sectoriel. Le droit de négocier collectivement ou d'entreprendre une action revendicative pour défendre leurs droits et leurs intérêts économiques est toujours dénié aux travailleurs du secteur public. Prises ensemble, ces restrictions légales à la formation de syndicats visent clairement à faire obstacle à l'activité syndicale légitime et constituent une violation flagrante de la convention.

Ces violations ont un aspect particulièrement critique à l'heure où le gouvernement de l'Équateur cherche à renforcer le rapprochement avec les États-Unis d'Amérique en matière de commerce et d'investissement. La politique commerciale des États-Unis lie expressément l'accès à notre marché à l'adoption et à la mise en œuvre d'une législation du travail en accord avec la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en 1998. En conséquence, nous appelons le gouvernement de l'Équateur à accepter dans les plus brefs délais une mission de contacts directs et à entreprendre la révision de son Code du travail pour le mettre en conformité avec la convention.

Membre travailleur, Espagne – Je m'exprime au nom de l'Union générale des travailleurs (UGT) et de la Confédération syndicale de commissions ouvrières (CCOO). Tout d'abord, je souhaite me joindre au rejet exprimé par les travailleurs et les employeurs concernant le refus du gouvernement équatorien d'inscrire une délégation pour participer à cette conférence.

En ce qui concerne le contenu du cas examiné par cette commission, il est important de rappeler que la tâche de cette commission est d'examiner le contenu du cas et non d'analyser de manière générale la politique du travail du pays. Le cas de l'Équateur est examiné quant au respect de la convention, comme il l'a déjà été en 2022.

L'un des aspects sur lesquels la commission a interpellé le gouvernement équatorien concerne l'application de l'article 2 de la convention, notamment sur la possibilité de créer des organisations syndicales par branche d'activité. Malheureusement, nous devons souligner que

le gouvernement équatorien persiste dans son mépris de respecter les dispositions de l'article 2 de la convention.

Bien que, comme le montre le rapport de la commission d'experts, le gouvernement ait enregistré, conformément à un jugement de 2021, le syndicat ASTAC en tant que syndicat de branche, il maintient sa volonté de restreindre la syndicalisation par branche à d'autres organisations qui en ont fait la demande.

Curieusement, et contrairement à ce que la commission d'experts et le Comité de la liberté syndicale ont exprimé, le gouvernement équatorien fonde son refus d'enregistrer les syndicats par branche au motif que sa législation ne prévoit pas cette possibilité. Cette posture du gouvernement équatorien démontre une volonté inacceptable de refuser de se conformer à la convention.

À cet égard, la commission d'experts a exprimé dans son rapport de cette année deux sujets de préoccupations.

Tout d'abord, le gouvernement équatorien a formé un recours extraordinaire contre la décision dont la solution est en suspens devant la Cour constitutionnelle.

Il est préoccupant que le gouvernement ait décidé d'introduire un recours extraordinaire contre un jugement qui avait été considéré par la commission d'experts dans ses rapports, et par notre commission dans ses recommandations comme un pas en avant vers le respect de la convention, après que la commission a exhorté le gouvernement à rendre compte de sa mise en œuvre.

En d'autres termes, la réponse du gouvernement équatorien a été de faire exactement le contraire de ce que recommande la Commission de l'application des normes et le Comité de la liberté syndicale, ce qui constitue une attitude inacceptable pour justifier le non-respect de la convention.

Le gouvernement équatorien semble à nouveau croire, qu'il peut invoquer, de cette manière, n'importe quel argument pour justifier le non-respect d'une convention fondamentale. Ce n'est heureusement pas ainsi que le système de contrôle des normes de l'OIT fonctionne.

D'autre part, si la présentation d'un recours contre une sentence permettant une plus grande conformité est déjà une mauvaise nouvelle, le gouvernement a, de plus, refusé de se conformer pleinement à la sentence, en rejetant la décision dans son aspect relatif à la formation des syndicats de branche.

La gravité du refus du gouvernement équatorien de se conformer à cet aspect du jugement est évidente comme cela ressort du rapport de la commission d'experts, qui renvoie à l'examen effectué par le Comité de la liberté syndicale dans les cas n^{os} 3148 et 3437, où il a «regretté que, malgré ses recommandations et le suivi effectué par la commission, la législation du pays et la pratique du ministère du Travail continuent de ne pas permettre la formation d'organisations syndicales de premier niveau regroupant des travailleurs de différentes entreprises».

Enfin, à l'historique exposé du non-respect de la part du gouvernement équatorien, il convient d'ajouter que la mission de contacts directs demandée par la commission en 2022 n'a toujours pas été acceptée par le gouvernement.

Si le non-respect persistant des articles 2 et 3 de la convention par le gouvernement équatorien est déjà grave en soi, les actions décrites, contraires aux recommandations de cette commission et du Comité de la liberté syndicale, exigent que cette commission agisse avec la

plus grande fermeté pour que le gouvernement équatorien cesse de saper la mise en œuvre de la convention.

Membre travailleur, Uruguay – Dans le rapport de la commission d'experts, il convient de concentrer son attention sur la situation particulière affectant l'UNE dont les plaintes ont été soutenues par l'Internationale de l'éducation et des organisations nationales. Les antécédents de ce cas sont connus et montrent des violations claires par l'Équateur des dispositions de la convention, en particulier en ce qui concerne son article 4.

En considérant les faits pour lesquels des informations sont demandées par la commission d'experts, il est parfaitement clair que le gouvernement de l'Équateur continue de ne pas respecter ce qui est défini à l'article 4 de la convention et fait preuve de négligence vis-à-vis des recommandations formulées par les organes de contrôle concernant le processus de dissolution administrative auquel l'UNE a été soumise.

L'enregistrement auprès du ministère de l'Éducation de l'UNE est le résultat d'une action menée par les membres affiliés à l'UNE cherchant à récupérer leur personnalité juridique et non pas à une décision de l'État de la lui restituer. Il est important de souligner que l'État équatorien ne reconnaît pas cette nouvelle organisation comme un syndicat, mais la considère comme une organisation de la société civile, limitant ainsi son action syndicale. La personnalité juridique de l'UNE n'ayant pas été restituée et une nouvelle organisation avec un acronyme similaire, l'UNEE, ayant été créée, il n'y a pas eu de restitution des biens saisis ni d'annulation des autres conséquences résultant de la dissolution administrative. Cela perturbe le fonctionnement normal de l'organisation, car ces biens qui restent sous la garde de la commission liquidatrice ont généré des dettes envers les autorités locales qui pourraient les saisir.

Nous nous joignons à ce qui a été dit ici concernant la réalité représentée par l'absence d'une délégation tripartite dans le cadre de cette conférence et nous exprimons également notre profonde préoccupation quant aux explications fournies par la représentation gouvernementale au sein de cette commission. La gravité des faits dénoncés exige que tout récit, souvent dissocié de la réalité, soit remplacé par des éléments factuels. Corriger en partie cette situation de violation des droits suppose que l'État donne suite au pourvoi en cassation présenté par l'UNE, partiellement admis par la Cour constitutionnelle; que la personnalité juridique de l'UNE soit restituée par le ministère de l'Éducation et que tous ses biens lui soient restitués.

Observateur, Internationale des services publics (ISP) – Je tiens à commencer cette intervention en exprimant notre profond regret quant à la mauvaise prédisposition du gouvernement dans le traitement de ce cas au sein de la commission. Son accréditation tardive, qui a empêché la participation des interlocuteurs sociaux à la Conférence et à cette commission en particulier, ainsi que le simple copier-coller de dispositions légales présentées comme des informations complémentaires, illustrent une fois de plus le manque d'engagement et de sérieux du gouvernement envers le travail de cette commission et envers l'accomplissement de ses obligations légales résultant de la ratification des conventions de l'OIT.

La commission d'experts se réfère également à ce comportement. Dans son observation sur l'application de la convention par l'Équateur, il apparaît clairement qu'aucune mesure n'a été prise pour donner suite aux conclusions de la discussion précédente de 2022, en particulier qu'il n'y a pas eu d'avancées concernant la visite de la mission de contacts directs, ni de progrès réalisé sur la proposition par le Bureau d'une d'assistance technique. La commission d'experts exprime également des regrets dans plusieurs sections de ses observations quant au fait que

le gouvernement n'a pas fourni d'informations sur l'application de la convention dans le secteur public, et a dû réitérer ses observations antérieures.

Je veux aussi souligner que c'est le quatrième gouvernement consécutif à comparaître devant la commission pour fournir des explications, certains d'entre eux ayant même fait des promesses. Malheureusement, aucun de ces gouvernements n'a tenu ses engagements.

Nous avons près de trente ans de plaintes dénonçant les violations flagrantes de la liberté syndicale des employés de la fonction publique. Nous continuerons à insister, ici et dans d'autres contextes, tant au niveau national qu'international, si nécessaire.

À cet égard, et conformément aux conclusions de la discussion antérieure, nous demandons au gouvernement une fois de plus de respecter la convention et de se conformer aux observations et recommandations formulées par les différents organes de contrôle de l'OIT.

En particulier, le droit des travailleurs, y compris ceux du secteur public, de former les organisations syndicales de leur choix, y compris l'élaboration de leurs programmes d'action qui implique le lancement d'un processus de consultation avec les partenaires sociaux pour réformer le cadre législatif actuel afin de le rendre conforme à la convention, et la mise en œuvre de la feuille de route présentée en décembre 2019 par la mission d'assistance technique de l'OIT, dont le contenu reste pertinent.

Pour conclure, nous aimerions exprimer notre espoir que les conclusions de ce cas reflètent une fois de plus la gravité des faits signalés et la persistance des gouvernements successifs de l'Équateur à les ignorer.

Observatrice, Confédération syndicale internationale (CSI) – J'interviens au nom de Confédération équatorienne des organisations syndicales libres (CEOLS), en tant que déléguée par notre organisation syndicale internationale, la CSI, en raison du manque d'accréditation officielle de la part de l'État équatorien. Nous déplorons fermement le non-respect systématique de la convention en Équateur. Ce cas a été examiné par la commission d'experts à 28 reprises au cours des trente-quatre dernières années, et au cours de la dernière décennie, il a été traité par cette commission à quatre reprises: en 2014, 2019, 2022 et maintenant en 2024.

En cette occasion, le gouvernement n'a pas accrédité de délégués des travailleurs et des employeurs pour fuir ses responsabilités internationales. Aucun État ne devrait être autorisé à agir ainsi, ce serait un précédent regrettable pour cette commission et pour l'efficacité du système normatif.

Dans les conclusions de la commission en 2022, l'État équatorien a été exhorté à recourir à l'assistance technique et à accepter une mission de contacts directs. Ces mécanismes n'ont pas été utilisés.

Actuellement, au milieu d'une déclaration de conflit armé interne que nous considérons comme inconstitutionnelle, et avec la militarisation du pays ainsi que l'accusation de toute opposition d'être liée au crime organisé, les travailleurs syndiqués sont en danger. Dans le cas de l'assassinat de Sandro Arteaga Quiroz, un dirigeant syndical de Manabí, survenu le 24 janvier 2022, les enquêtes n'ont pas progressé.

Dans ce contexte s'ajoutent les restrictions de longue date:

- i) dans le secteur public, les travailleurs désignés comme «agents publics» sont empêchés de former des syndicats et de négocier collectivement;

- ii) un nombre excessif de travailleurs est exigé pour former des syndicats et rend impossible l'enregistrement d'organisations syndicales par branche d'activité.

Sur ce dernier point, nous devons indiquer qu'en Équateur, les microentreprises représentent 93,3 pour cent des unités productives. Ces entreprises emploient moins de 10 travailleurs. Par conséquent, si le nombre exigé est de 30 et qu'il est interdit de se syndiquer par branche, et en plus que la syndicalisation des «agents publics» est limitée, le pourcentage de travailleurs ayant la possibilité de se syndiquer est minime.

Nous estimons que le taux de couverture de la négociation collective est inférieur à 1 pour cent de la population économiquement active.

À cela s'ajoute une série de pratiques antisyndicales telles que la division des organisations, la formation de syndicats patronaux, la persécution et le harcèlement des dirigeants syndicaux et des personnes syndiquées, y compris l'établissement de listes antisyndicales. En plus de l'exigence de critères non prévus par la norme, il y a aussi des retards arbitraires de la part du ministère du Travail dans les procédures d'enregistrement des nouveaux syndicats et des nouvelles directions.

C'est pourquoi, face à l'omission constante de l'État d'adapter la législation nationale aux normes internationales, les organisations syndicales ont préparé, débattu et présenté récemment à l'Assemblée nationale un projet de loi visant à garantir le droit à la liberté syndicale, reprenant les commentaires de cette commission et de la commission d'experts. Nous espérons que cela encourage l'État équatorien à respecter ses obligations internationales et garantir les droits des travailleurs.

Nous demandons à cette commission d'inciter le gouvernement à solliciter la mise en place d'une commission de haut niveau qui assure une feuille de route de dialogue visant à aborder et à résoudre les problèmes mentionnés.

Observateur, Confédération des travailleuses et travailleurs des universités des Amériques (CONTUA) – Sans vouloir être original, et tout en risquant de répéter une phrase prononcée lors du discours dans cette même commission il y a deux ans, lorsque nous, un groupe de travailleurs, avons été violemment attaqués verbalement par l'ancien ministre du Travail de l'Équateur, nous pensons que nous sommes confrontés à un cas où nous devons adopter une position ferme et exemplaire pour éviter que les gouvernements en défaut ne minimisent les accords conclus à l'issue de nos débats.

Comme l'a souligné ma collègue équatorienne, le cas de l'Équateur a été discuté à quatre reprises au cours des dix dernières années. Pendant cette période, quatre gouvernements différents, de diverses orientations politiques, se sont succédé, mais tous, absolument tous, ont manqué à leurs engagements.

Nous pourrions dire que l'Équateur est un récidiviste de non-respect des normes internationales du travail. Et comme si cela ne suffisait pas, cette année, nous avons assisté à une mise à niveau qui en fait également le pays le plus réticent à honorer ses obligations envers l'OIT, avec les retards que nous connaissons tous dans l'accréditation de sa délégation, ce qui a en outre empêché l'intégration démocratique des acteurs sociaux représentant officiellement les travailleurs et les employeurs dans ce débat. Cela compromet la mission des mécanismes de contrôle de l'OIT et nous ne pouvons l'accepter de quelque manière que ce soit.

Mes collègues du groupe des travailleurs ont été catégoriques. Faute de temps, je résume en quelques phrases:

- En Équateur, l'exigence d'un nombre élevé de travailleurs pour constituer des syndicats est disproportionnée par rapport à la structure productive, ce qui rend la syndicalisation difficile et pratiquement impossible.
- Ce problème est exacerbé par le fait qu'en Équateur, les syndicats par branche d'activité ne sont pas autorisés, rendant ainsi la négociation collective presque impossible.
- En Équateur, les travailleurs du secteur public sont distingués entre les «serviteurs» et les «ouvriers». Les travailleurs désignés comme «serviteurs», qui sont en majorité, se voient refuser le droit à la syndicalisation. Il est important de rappeler que nous ne parlons pas ici des fonctionnaires titulaires.
- En Équateur, les pratiques antisyndicales sont monnaie courante: création de syndicats jaunes, restriction et persécution de leurs dirigeants, dans un contexte social exacerbé par la violence urbaine et les gangs de narcotrafiquants.
- En Équateur, le gouvernement de transition actuel est à l'origine de la réforme du travail la plus agressive de la région, s'attaquant aux acquis historiques des travailleurs. Bien que le Président de mon pays soit prêt à disputer cette première place, seule l'intervention de la Cour suprême de justice d'Argentine a jusqu'à présent empêché l'application de son décret inconstitutionnel.

Je dois rappeler une fois de plus qu'au terme des conclusions de 2022 nous avons adopté l'accord d'«une mission de contact direct» et que le gouvernement a reporté sa réalisation pendant deux ans, manquant à ses engagements.

De plus, je tiens à informer cette commission avec l'Internationale des services publics, un syndicat mondial qui a toujours adopté une position critique ici, dans le cadre de la recherche de dialogue, nous avons également convenu d'une réunion sur le terrain avec le gouvernement. En octobre 2022, nous avons mené une mission dirigée par notre leader mondial, et une fois sur place, malgré les réunions prévues, le gouvernement a tout annulé avec des excuses inacceptables. Nous ne pouvons permettre que de telles pratiques se reproduisent.

C'est pourquoi nous demandons que les conclusions de nos travaux reflètent fermement que le processus continu de non-respect par le gouvernement de l'Équateur mérite une réponse appropriée.

Observateur, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) – L'obligation sans ambiguïté faites aux États de garantir que tous les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit de constituer des organisations de leur choix, ainsi que de s'affilier à ces organisations, est au cœur même de la convention. Cette obligation doit être appliquée sans discrimination d'aucune sorte fondée sur la profession ou l'existence d'une relation de travail.

Ainsi que la commission d'experts l'a relevé, les travailleurs indépendants et ceux exerçant dans le secteur informel en Équateur sont exclus par le Code du travail de la jouissance de droits syndicaux. Il s'agit là d'une violation flagrante de la convention.

Dans la ville portuaire de Manta, les travailleurs de la flotte nationale de pêche de thon sauvage tentent depuis des années de constituer légalement leur syndicat – le Sindicato de Marineros de Manabí. L'Équateur possède la plus grande flotte thonière de l'océan Pacifique et la deuxième plus importante industrie thonière du monde. Des centaines de pêcheurs indépendants exercent sur la côte équatorienne. Pourtant, la loi prive les pêcheurs de Manta,

qui contribuent massivement à cette industrie génératrice de milliards de dollars pour le pays, de l'exercice de leurs droits syndicaux.

Dans une lettre datée du 27 janvier 2020, le ministère du Travail de l'Équateur a confirmé au syndicat que l'article 443 du Code du travail ne reconnaît pas la liberté d'association aux travailleurs indépendants. La lettre citait en outre également les dispositions du Code du travail fixant le seuil minimum de 30 salariés pour la constitution d'un syndicat au niveau de l'entreprise. Cela signifie clairement que, même si ces travailleurs étaient considérés comme salariés, il leur serait toujours impossible de constituer un syndicat, dès lors qu'en fait, chaque navire thonier est enregistré comme une entreprise à part entière. Les pêcheurs changent régulièrement de bateau et l'équipage de ces navires compte, en moyenne, 21 personnes. Compte tenu de la nature du travail, les contrats de pêche sont conclus sur la base d'une sortie, soit, en général, pour une période variable allant de vingt à quarante jours. Les pêcheurs ne jouissent pas de contrats permanents, de sorte que la création d'un syndicat est, de fait, tout simplement impossible. Il est nécessaire de prévoir un modèle qui soit adapté aux spécificités de cette industrie.

Les conditions de travail des pêcheurs se distinguent de celles des travailleurs des autres secteurs. Le taux de mortalité des pêcheurs est considérablement plus élevé que celui des autres travailleurs. Quatre pêcheurs ont tragiquement péri dans l'incendie d'un navire à Manta, il y a tout juste deux semaines. En avril, un observateur de navire a été tué lors d'une collision entre deux chalutiers. Il s'agit d'un métier extrêmement dangereux et la prolifération des pêcheries battant pavillon étranger soulève d'autres préoccupations, notamment en ce qui concerne la protection sociale.

Ces pêcheurs ont besoin d'un syndicat, et ils méritent d'en avoir un afin de négocier collectivement – au niveau le plus approprié à cette industrie très spécifique. Cela pourrait prendre la forme de la négociation sectorielle.

Nous exhortons le gouvernement à modifier de toute urgence le Code du travail, conformément aux observations de la commission d'experts, ainsi qu'aux précédentes conclusions de notre commission, afin de garantir que les pêcheurs de Manta et les autres travailleurs indépendants ou exerçant dans le secteur informel puissent jouir en droit et en pratique de la liberté d'association.

Dans un esprit de dialogue social et de coopération, la Fédération internationale des ouvriers du transport serait heureuse de travailler avec le gouvernement et les partenaires sociaux au niveau national, et leur offrir son assistance pour parvenir rapidement à la révision indispensable de la législation du travail.

Observateur, Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) – L'un des obstacles les plus importants à l'application de la convention dans le secteur privé consiste dans l'exigence par le Code du travail d'un effectif de plus de 30 travailleurs pour la constitution de syndicats et de comités d'entreprise, en particulier pour ce qui est de l'exercice par les travailleurs de leurs droits syndicaux dans les secteurs que nous représentons, à savoir la construction, la foresterie et les matériaux de construction, dans un contexte généralisé de travail contractualisés. Bien que cette commission souligne depuis plusieurs années la nécessité de modifier le Code du travail de manière à réduire le nombre minimum d'adhérents nécessaire à la constitution de syndicats et de comités d'entreprise et à permettre la création de syndicats de branche regroupant les travailleurs de plusieurs entreprises, aucune mesure n'a été prise dans ce sens. Selon la législation en vigueur, la majorité des travailleurs dans le secteur de la construction sont des travailleurs exerçant en vertu de contrats de sous-traitance de main-d'œuvre, et les travailleurs forestiers exerçant leur métier sur la base de différents

régimes de groupes de travail, n'ont aucun moyen d'exercer effectivement leur droit à la liberté syndicale. En outre, nous tenons à souligner, comme nombreux l'ont fait dans cette salle, la nécessité de permettre la constitution d'organisations syndicales par branche garantie pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs indépendants et ceux du secteur informel.

Malgré l'évolution intervenue en 2022, à savoir l'enregistrement du premier syndicat sectoriel du pays, nous sommes préoccupés par le fait que la légalité de son enregistrement est toujours en suspens devant la Cour constitutionnelle. Nous réitérons instamment avec la commission la demande au gouvernement de prendre des mesures immédiates, en consultation avec les partenaires sociaux, pour réviser les dispositions de la législation qui limitent aujourd'hui le droit des travailleurs de s'organiser. Cette révision devrait inclure la réduction du nombre minimum de membres requis pour constituer un syndicat de travailleurs et des comités d'entreprise, et permettre la création de syndicats de premier niveau regroupant les travailleurs de plusieurs entreprises.

Observateur, Organisation internationale des employeurs (OIE) – En ce qui concerne les observations faites concernant l'application et le respect par l'Équateur des dispositions de la convention, nous tenons à formuler les commentaires suivants.

En 2022, la commission a invité le gouvernement de l'Équateur à solliciter l'assistance technique du Bureau et lui a demandé d'accepter une mission de contacts directs. Les circonstances traversées par le pays, y compris le changement de gouvernement, ainsi que les problèmes de sécurité que nous traversons, ont empêché la concrétisation de cette assistance. Nous voulons croire que la demande formulée par la commission se concrétisera dans un avenir proche afin d'examiner, en consultation avec les partenaires sociaux, les commentaires formulés et concrétiser autant que possible les accords conclus par le dialogue tripartite.

Dans son rapport, la commission d'experts déplore l'assassinat du secrétaire du Syndicat des travailleurs du gouvernement provincial de Manabí en 2022. Nous condamnons fermement cet acte de violence et nous nous joignons à l'appel demandant aux autorités judiciaires compétentes de tout mettre en œuvre pour élucider ce tragique événement et pour que les responsables de ce crime odieux soient punis avec la plus grande rigueur prévue par la loi.

En ce qui concerne l'application de la convention dans le secteur privé, la commission d'experts a souligné dans ses commentaires la nécessité de modifier les articles 443, 449, 452 et 459 du Code du travail afin que le nombre minimum de membres requis pour former des associations de travailleurs et des comités d'entreprise soit réduit. À cet égard, les employeurs de l'Équateur ont à plusieurs reprises souligné qu'aucune disposition dans un quelconque accord ratifié par l'Équateur ne fixe un nombre minimum de membres requis pour constituer une organisation syndicale. Par conséquent, la qualification par la commission d'experts selon laquelle le nombre minimum de 30 travailleurs est «disproportionné et déraisonnable, compte tenu de la structure des entreprises en Équateur» est totalement subjective et ne repose sur aucune disposition normative nationale ou internationale. De plus, cette qualification est énoncée sans connaissance de la situation du secteur national des entreprises, du marché du travail et de la distinction entre les secteurs formel et informel dans notre pays. De surcroît, la commission d'experts a été informée que toute réforme nécessaire ne pourrait pas se limiter à la modification des quatre articles susmentionnés du Code du travail. En effet, il ne s'agit pas seulement de modifier le nombre de travailleurs requis pour former une organisation syndicale, mais cela exige nécessairement une révision et une modification de l'ensemble de l'institution relative au droit collectif du travail, à la négociation collective, entre autres aspects, et de leurs conséquences.

Du point de vue des employeurs, conformément à ce que nous avons répété à maintes reprises, la législation du travail exige que, pour des effets de relations juridiques et de travail collectives efficaces, les représentants des parties soient des acteurs ayant une représentativité suffisante et expriment clairement l'opinion de la majorité. Cet espace de dialogue et de consensus ne doit pas être affaibli car il confère la légitimité nécessaire pour parvenir à des accords qui conviennent aux parties concernées.

En conséquence, nous maintenons et exprimons notre disponibilité à engager ces discussions par le biais du dialogue social, notamment à travers le Conseil national du travail et des salaires, un organe national tripartite dont je suis l'un des délégués principaux au nom du secteur employeur. Hier, lors d'une session de ce conseil, nous avons unanimement convenu avec le secteur des travailleurs de consacrer deux mois de travail à deux réunions: l'une sur le travail et l'emploi en général, où le sujet que nous abordons pourrait être inclus, et l'autre sur un aspect essentiel, la formation professionnelle et le développement des compétences des travailleurs. La première réunion se tiendra dans quinze jours.

Si nécessaire, il convient d'analyser les voies possibles de réforme dans ce domaine afin que les accords conclus se traduisent par des réformes approuvées par les pouvoirs publics, tout en ayant comme élément indispensable l'accord préalable des acteurs sociaux. Nous estimons que le Bureau, avec son expertise, peut aider et soutenir la concrétisation de ce dialogue et la réalisation de résultats adaptés à la réalité équatorienne.

Bien que l'analyse porte sur la liberté syndicale, il est essentiel de comprendre d'abord la situation réelle du marché du travail en Équateur – où quatre personnes sur dix ont un emploi décent – afin de mettre en place des réformes visant à promouvoir la création d'emplois, le respect des droits du travail et à rechercher l'instauration d'une gestion harmonieuse des relations entre les parties.

Enfin, comme cela a déjà été mentionné ici, entre janvier et mars 2024, le ministère du Travail a émis des arrêtés ministériels sur ces questions, principalement l'arrêté ministériel n° MDT-2024-012 qui a promulgué le règlement des organisations syndicales pour l'exercice du droit à la liberté et à l'autonomie syndicales. Ce règlement vise précisément à réglementer les procédures relatives à la constitution des organisations de travailleurs en général, à l'approbation et à la modification et l'enregistrement des statuts des organisations syndicales. Ces dispositions sont conformes aux articles 326, paragraphes 7 et 8 de la Constitution de la République de l'Équateur (en harmonie avec le Code du travail, notamment les articles 440 et suivants), ainsi qu'aux dispositions de la convention.

Président – J'invite à présent le représentant du gouvernement de l'Équateur, Monsieur l'Ambassadeur, à prendre la parole pour ses remarques finales.

Représentant gouvernemental – Je tiens à vous remercier, ainsi que le bureau élu de cette commission, pour l'attention accordée à notre intervention. Je souhaite également exprimer ma gratitude à tous les membres présents pour la manière dont ils ont écouté et pris en considération les explications fournies sur la situation en Équateur.

Nous avons pris note des interventions de ce jour et nous avons enregistré tous les commentaires exprimés par les représentants des employeurs, des travailleurs et des gouvernements, ainsi que par tous ceux qui ont pris la parole, y compris les représentants de la société civile. Nous avons évidemment pris en compte les opinions émises par chacun d'entre eux concernant la situation du travail en Équateur.

Nous avons pris note des commentaires sur l'absence de représentants des trois groupes dans la délégation équatorienne. Aujourd'hui, nous avons envoyé une explication claire au

secrétariat, expliquant les raisons pour lesquelles l'Équateur a limité sa participation à ces réunions de la Conférence internationale du Travail ainsi qu'à celle de cette commission, à savoir la violence, le conflit armé interne et les graves difficultés économiques que traverse le pays.

Ces explications, je l'espère, seront comprises. L'Équateur traverse des moments pénibles, c'est pourquoi seuls les représentants déjà présentes à Genève ont pu être présentes.

Nous apprécions les commentaires qui ont été faits, nous avons pris note de chacun de ces points de vue, et nous resterons attentifs à continuer de collaborer avec la commission, avec la commission d'experts et avec l'OIT afin d'assurer une évolution des conditions de travail en conformité avec la convention. Comme nous l'avons mentionné, l'Équateur déploie des efforts importants pour respecter et se conformer aux dispositions exprimées dans cette convention.

Je suis à votre disposition ici à Genève pour répondre à toute autre question que vous pourriez avoir.

Membres travailleurs – J'ai écouté avec attention le gouvernement de l'Équateur indiquer avoir pris note de la discussion. Nous serions très heureux que les notes prises soient suivies d'actions concrètes.

Une fois de plus, nous rejetons fermement le refus du gouvernement équatorien d'inscrire une délégation tripartite pour cette Conférence, ce qui contrevient aux normes de l'OIT. Cette décision restreint de manière inacceptable la participation des travailleurs et des employeurs, démontrant à nouveau un mépris flagrant envers l'OIT et compromettant l'intégrité du système de normes du travail. C'est un exemple de plus des violations systématiques par l'Équateur des normes fondamentales du travail, et en particulier de la convention.

La commission d'experts a depuis un certain temps prévu une série d'observations importantes concernant la législation et la pratique en matière de liberté syndicale et de négociation collective en Équateur. Nous en avons également discuté lors de la 110^e session de la Conférence en 2022, mais malheureusement, aucune amélioration notable n'a été constatée jusqu'à présent.

Deux ans après que cette commission a invité le gouvernement à solliciter l'assistance technique et à accepter une mission de contacts directs dans le cadre du traitement de la convention, aucun progrès n'a été réalisé. Aujourd'hui, nous avons à nouveau discuté des énormes défis liés à la liberté syndicale auxquels font face les travailleurs et travailleuses du pays.

De plus, la situation d'insécurité en Équateur a entraîné une augmentation considérable et très préoccupante des signalements de violence contre des dirigeants syndicaux, y compris des cas d'assassinats et de menaces.

Depuis plusieurs années, la commission d'experts attire l'attention du gouvernement sur la nécessité, entre autres changements législatifs urgents, de réviser différents articles du Code du travail afin de réduire le nombre minimum de membres requis pour la création d'associations de travailleurs et de comités d'entreprise, et de permettre la création de syndicats de premier niveau regroupant des travailleurs de plusieurs entreprises. Nous regrettons que, malgré les appels répétés à aligner la législation sur la convention et malgré l'invitation à solliciter l'assistance technique, le gouvernement n'ait pas encore engagé de processus de révision.

Le gouvernement ignore toutes ces recommandations réitérées et ne progresse pas sur ce front. Les travailleurs et travailleuses de l'Équateur méritent de jouir de leurs droits syndicaux. Le gouvernement doit respecter ses engagements internationaux et montrer une volonté réelle d'appliquer les recommandations de cette commission.

À cet égard, les points suivants devraient faire partie des conclusions de cette commission concernant ce cas. Par conséquent, nous exhortons le gouvernement à :

- déployer d'urgence et de manière prioritaire tous les efforts nécessaires pour accélérer et conclure toutes les enquêtes relatives aux assassinats de dirigeants syndicaux, afin d'identifier et de sanctionner rapidement les responsables matériels et intellectuels de ces actes;
- garantir le plein respect du droit des travailleurs, y compris des fonctionnaires, de constituer les organisations qui leur conviennent pour la défense collective de leurs intérêts, y compris la protection contre la dissolution ou la suspension administrative, ainsi que le droit d'association par branche de travail;
- assurer l'enregistrement de l'UNE;
- mettre en œuvre la feuille de route présentée en décembre 2019 par la mission d'assistance technique du BIT, dont les points restent en vigueur et n'ont jamais été suivis d'effet;
- engager un processus de consultation avec les partenaires sociaux pour réformer le cadre législatif actuel afin d'en renforcer la cohérence et de faire en sorte que toute la législation pertinente soit conforme à la convention;
- modifier l'article 459 (3) et (4) du Code du travail pour qu'il soit pleinement conforme au principe de l'autonomie syndicale;
- modifier les articles 443, 449, 452 et 459 du Code du travail afin que le nombre minimum de membres requis pour créer des associations de travailleurs et des comités d'entreprise soit réduit, et permettre la création de syndicats de premier niveau regroupant des travailleurs de plusieurs entreprises;
- prendre les mesures nécessaires pour réviser l'article 346 du Code pénal intégral et, jusqu'à ce que ces mesures soient prises, garantir qu'il ne soit pas utilisé pour criminaliser la contestation sociale.

Nous demandons instamment au gouvernement qu'il présente à la commission d'experts avant le 1^{er} septembre 2024 un rapport élaboré en consultation avec les partenaires sociaux, contenant des informations sur l'application en droit et en pratique de la convention ainsi que sur les moyens pris pour la mise en œuvre des conclusions de ce cas.

Enfin, nous exhortons le gouvernement à accepter une mission tripartite de l'OIT. Nous préconisons que ce cas fasse l'objet d'un paragraphe spécial.

Membres employeurs – Nous avons suivi avec attention cette discussion. Nous voulons croire que le gouvernement de l'Équateur finira par : enquêter sur la mort violente de M. Sandro Arteaga Quiroz et en poursuivre les responsables, tout en informant la commission d'experts des progrès de l'affaire; prendre les mesures nécessaires pour aligner la législation sur la convention, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives de ce pays; faire le nécessaire pour recevoir la mission de contacts directs programmée depuis 2022; se prévaloir de l'assistance technique du Bureau.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note de l'ancienneté de ce cas et des précédentes discussions devant la commission, la dernière en 2022. Dans ce contexte, elle s'est dite préoccupée par le fait que le gouvernement, à ce jour, n'a pas accepté de mission de contacts directs ni fait appel à l'assistance technique du BIT, comme la commission l'avait demandé précédemment.

La commission a déploré que le gouvernement n'ait pas enregistré de délégation tripartite à la Conférence et a noté avec préoccupation le climat antisyndical général qui prévaut dans le pays qui n'est pas propice au libre exercice et à la pleine jouissance des droits et libertés énoncés dans la convention.

Prenant en compte la discussion, la commission a prié instamment le gouvernement de l'Équateur de prendre des mesures efficaces et urgentes pour:

- prendre immédiatement et effectivement les mesures nécessaires pour établir la culpabilité et punir les auteurs du meurtre de M. Sandro Arteaga Quiroz;
- prévenir la violence liée à l'exercice d'activités légitimes des syndicats;
- veiller à ce que les syndicalistes puissent exercer leurs activités dans un climat exempt de violence, de harcèlement et d'intimidation, et dans le cadre d'un système qui garantit le respect effectif des libertés publiques et des droits à la liberté syndicale;
- veiller à ce que tous les travailleurs, sans distinction aucune, y compris les travailleurs indépendants et les travailleurs informels, aient le droit de constituer des syndicats de leur choix et de s'y affilier, en droit et dans la pratique;
- modifier, en pleine consultation avec les partenaires sociaux, les dispositions légales ci-après afin de les mettre en conformité avec la convention:
 - les articles 443, 449, 452 et 459 du Code du travail, qui exigent un nombre excessif de travailleurs pour établir des associations de travailleurs, et qui limitent la possibilité de constituer des syndicats par branche d'activité;
 - l'article 10 c) de l'arrêté ministériel n° 0130 de 2013 qui fixe des délais obligatoires pour organiser des élections syndicales;
 - l'article 459 (4) du Code du travail, qui impose d'avoir la nationalité équatorienne pour être éligible à une fonction syndicale;
 - l'article 459 (3) du Code du travail qui permet que la direction du comité d'entreprise soit composée de tout travailleur, affilié ou non à un syndicat;
 - l'article 11 de la loi organique de réforme qui exclut certaines catégories de travailleurs du secteur public du droit de former des syndicats ou de s'y affilier;
 - les dispositions de la loi organique de réforme qui octroient des privilèges à la plupart des comités de fonctionnaires et prive toutes les autres organisations de la possibilité de défendre les intérêts de leurs membres;
 - le décret n° 193 qui autorise la dissolution administrative de syndicats du service public;

- **prendre toutes les mesures possibles pour enregistrer sans délai l'Union nationale des travailleurs de l'éducation (UNE).**

La commission a demandé au gouvernement de fournir à la commission d'experts des informations sur les progrès accomplis et les résultats obtenus sur tous les points susmentionnés, d'ici au 1^{er} septembre 2024.

La commission a invité le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour mettre en œuvre efficacement toutes les recommandations de la commission.

Représentant gouvernemental – Le gouvernement de l'Équateur remercie la commission pour la présentation du rapport relatif à l'adoption des conclusions du cas individuel de l'Équateur concernant la convention n° 87.

En ce qui concerne ces conclusions, il convient d'y intégrer que ma délégation a demandé, dès qu'elle a pris connaissance du projet de conclusions, que le rapport indique que le gouvernement a exposé lors de la session et par écrit, les raisons pour lesquelles l'Équateur n'a pas pu, cette fois-ci, constituer une délégation tripartite venant de la capitale.

Le rapport du dialogue tenu avec cette commission le 11 juin dernier a été dûment transmis au ministère du Travail par l'intermédiaire de la chancellerie de l'Équateur, avec la demande de mettre en œuvre les actions appropriées dans le cadre de ses compétences, ainsi que de réaliser les coordinations nécessaires avec d'autres entités et structures de l'État équatorien.

De même, les conclusions adoptées par cette commission seront également transmises immédiatement au ministère du Travail comme complément au rapport précédent pour les actions nécessaires.

Enfin, le gouvernement saisit cette occasion pour réitérer son adhésion et respect constants à l'OIT à ses principes, aux normes et conventions auxquels il est partie, et espère renforcer la collaboration technique afin d'améliorer son cadre normatif au bénéfice de toute la population.

Espagne (ratification: 1984)

Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976

Informations écrites fournies par le gouvernement

L'Espagne a été inscrite sur la liste des cas individuels à la suite de plusieurs observations sur la mise en œuvre de la convention que les partenaires sociaux ont formulées au cours des années précédentes.

Tout d'abord, à propos d'une observation formulée en 2017 par les partenaires sociaux, dans laquelle ils demandaient d'inclure la Confédération espagnole des petites et moyennes entreprises (CEPYME) dans les procédures de consultation tripartite relatives à l'élaboration des rapports sur les conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) ratifiées, nous considérons que ce problème est réglé: la CEPYME participe traditionnellement au processus de consultation, ce qu'a précisé le rapport que l'Espagne a soumis en 2022 sur la convention – le gouvernement s'était assuré, en consultation avec les partenaires sociaux, que cette question avait été effectivement résolue. C'est ce qui ressort des observations des employeurs sur les rapports, et la CEPYME a participé à leur élaboration.

Nous passerons ensuite à un commentaire de la commission d'experts dans lequel elle demandait des précisions sur la manière dont la consultation des partenaires sociaux est assurée lors des procédures requises par la convention.

À ce sujet, on notera que, dans le cas de l'Espagne, le gouvernement et les partenaires sociaux ont déployé des efforts ces dernières années dans le domaine du dialogue social, en particulier en ce qui concerne les consultations qui doivent être menées avec les partenaires sociaux sur les questions du travail à l'échelle internationale.

Plus généralement, des accords de dialogue social ont été conclus. Ils portent sur des questions aussi importantes que la réglementation des plans d'ajustement temporaire de l'emploi pendant la pandémie de COVID (2020), la réforme du travail (2021), qui a modifié le paradigme de recrutement en Espagne, ou l'accord V pour l'emploi et la négociation collective (2023). À ce propos, l'Étude d'ensemble de 2024 de la commission d'experts, intitulée *L'administration du travail dans un monde du travail en mutation* indique ce qui suit: «En Espagne, la Confédération espagnole des organisations d'employeurs (CEOE) et la Confédération espagnole de la petite et moyenne entreprise (CEPYME) [ont considéré] le dialogue social comme un outil très utile dans les situations difficiles. Pendant la pandémie de COVID-19 par exemple, les partenaires sociaux sont parvenus en un temps record à un accord instaurant toute une série de mesures urgentes destinées à contrer les effets de la crise dans le milieu du travail et des affaires.»

Ces dernières années, l'élan qui a été donné au dialogue social s'est traduit par la volonté de continuer d'améliorer la consultation des partenaires sociaux sur les questions liées aux activités de l'OIT.

À propos de la procédure de consultation des partenaires sociaux sur les rapports relatifs aux conventions de l'OIT, depuis 2017 des initiatives sont prises pour prolonger les délais accordés aux organisations syndicales et patronales afin qu'elles puissent examiner effectivement les textes des rapports et formuler des commentaires ainsi que des observations à leur sujet.

De même, depuis 2017, les commentaires des partenaires sociaux, ainsi que la réponse du gouvernement à ces commentaires, figurent dans les textes définitifs des rapports sur les conventions de l'OIT qui sont rendus publics.

Par ailleurs, il convient d'indiquer comment est garantie la consultation des partenaires sociaux, tant au cours de l'élaboration des rapports sur les conventions de l'OIT que pendant le processus de ratification des conventions: dans un premier temps, le gouvernement prépare les documents et dossiers puis les transmet aux partenaires sociaux, afin qu'ils adressent leurs commentaires et observations, et le gouvernement leur laisse suffisamment de temps pour les adresser. Une fois reçus les commentaires et observations des partenaires sociaux, les services ministériels compétents auxquels ils sont adressés les examinent en détail. Les réponses à ces observations sont alors élaborées puis incluses dans les documents du rapport, avec les commentaires des partenaires sociaux.

En ce qui concerne les dossiers de ratification et de soumission des instruments internationaux de l'OIT, les partenaires sociaux reçoivent le dossier administratif et peuvent formuler des commentaires. Leurs points de vue sont consignés dans les dossiers de soumission et de ratification qui sont transmis aux «Cortes Generales», c'est-à-dire le Parlement.

Quant à la Conférence internationale du Travail (la Conférence), le gouvernement organise chaque année une réunion avec les partenaires sociaux pour préparer les questions

inscrites à l'ordre du jour de la Conférence. En outre, à la suite de consultations avec les partenaires sociaux, plusieurs modifications de procédure sont mises en œuvre afin d'améliorer encore les processus de consultation tripartite renforcée avec les partenaires sociaux sur des questions relatives à l'OIT.

Ainsi, pendant l'exercice 2024, pour ce qui est de la procédure de consultation sur les rapports relatifs aux conventions de l'OIT, le gouvernement transmettra aux partenaires sociaux les observations des autres partenaires sociaux, afin que toutes les parties prennent connaissance des différentes contributions apportées tout au long du processus, et pas seulement lorsque ce processus a été achevé.

De plus, on adressera à nouveau, à un stade ultérieur, aux partenaires sociaux les projets définitifs des rapports, immédiatement avant de les envoyer au Bureau international du Travail (BIT), dans le but de connaître les dernières réactions des partenaires sociaux avant le terme du processus.

Une réunion sera aussi organisée avant l'envoi au BIT des documents finaux afin que les partenaires sociaux et le gouvernement puissent échanger informations et points de vue.

En ce qui concerne les étapes de la procédure, le gouvernement continuera d'envoyer en temps utile les projets de rapports sur les conventions de l'OIT pour que les partenaires sociaux puissent les évaluer et formuler des observations.

Ces améliorations concrètes s'appliqueront aux processus d'élaboration des rapports sur les conventions ratifiées et non ratifiées, sans distinction, ainsi qu'aux rapports sur les recommandations de l'OIT.

Par ailleurs, lors d'une réunion avec les partenaires sociaux organisée pour améliorer ces procédures, il a été convenu que le gouvernement convoquerait des réunions supplémentaires pour traiter toute autre question relevant de l'article 5 de la convention, dont le texte suit:

- a) les réponses des gouvernements aux questionnaires sur les points inscrits à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail et les commentaires des gouvernements sur les projets de textes qui doivent être discutés par la Conférence;
- b) les propositions à présenter à l'autorité ou aux autorités compétentes en relation avec la soumission qui doit leur être faite des conventions et recommandations, conformément à l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail;
- c) le réexamen, à des intervalles appropriés, de conventions non ratifiées et de recommandations auxquelles il n'a pas encore été donné effet, pour envisager les mesures qui pourraient être prises afin de promouvoir leur mise en œuvre et leur ratification, le cas échéant;
- d) les questions que peuvent poser les rapports à présenter au Bureau international du Travail au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail;
- e) les propositions relatives à la dénonciation de conventions ratifiées.

D'autres questions, par exemple celles couvertes par le paragraphe 6 de la recommandation (n° 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976, peuvent également être abordées pendant ces réunions: activités de coopération technique du BIT; résolutions et conclusions adoptées par les conférences et autres réunions de l'OIT; et mesures destinées à faire mieux connaître les activités de l'OIT.

Ainsi, ce processus de consultation en évolution constante permet d'articuler les mesures prises pour prendre en compte les opinions exprimées par les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs, au sujet du fonctionnement des procédures effectives de

consultation préalable requises par la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, de l'OIT et sur l'actualisation des procédures, afin de répondre aux préoccupations qu'expriment les organisations représentatives dans leurs observations.

Compte tenu de ce qui précède, notre gouvernement considère que, même si la consultation tripartite doit être encore améliorée, il faut tenir compte des efforts qui ont été déployés, et qui se poursuivent, dans le domaine du dialogue social pour parvenir aux importants accords sociaux qui ont permis à notre pays d'aller de l'avant.

Discussion par la commission

Président – J'ai l'honneur d'inviter le représentant du gouvernement de l'Espagne, secrétaire d'État au Travail du ministère du Travail et de l'Économie sociale, à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – Je suis très honoré d'être présent à cette commission, même s'il va de soi qu'aucun pays n'apprécie de figurer sur la liste des cas individuels. L'Espagne a fait de sa relation avec l'OIT une priorité politique et souligne son appartenance à cette Organisation, qui promeut les normes du travail et les principes et droits fondamentaux au travail, et défend ardemment des valeurs que l'Espagne soutient sans réserve, à savoir le travail décent, le dialogue social et le tripartisme. Notre pays a aujourd'hui la possibilité d'étudier la convention n° 144 et d'examiner un cas particulier, mais surtout d'expliquer combien il est important d'entretenir une relation étroite avec l'OIT, en respectant ses organes de contrôle et son mandat normatif.

L'Espagne ratifie les conventions de l'OIT afin de les respecter scrupuleusement, au pied de la lettre. De ce fait, elle ne voit aucun inconvénient à se présenter devant cette commission pour faire le point sur les progrès réalisés dans l'application des conventions et des recommandations, et dans le domaine du dialogue social en général. Finalement, cela nous donne l'occasion d'expliquer que le respect du système de contrôle de l'OIT et la stricte application de toutes les conventions de l'Organisation sont des priorités du gouvernement espagnol.

Au niveau mondial, l'Espagne est le pays qui a ratifié le plus grand nombre de conventions internationales du travail. Ce nombre s'élèvera à 139 une fois que la deuxième vice-présidente du gouvernement aura procédé demain, ici même, à la ratification de deux conventions. Nous allons ratifier la convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988, et la convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001; et annoncer également la ratification de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000.

Nous avons ratifié des conventions essentielles, et mis en application la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, ce dont je suis particulièrement fier, car la transposition de cet instrument dans la législation nationale a permis de reconnaître que les employés de maison bénéficient des mêmes droits en matière de protection sociale que tous les autres travailleurs.

Nous avons ratifié la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, la convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007, ou encore la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019.

L'historique des relations de l'Espagne avec l'OIT est donc exemplaire. De fait, je dois vous informer que l'Espagne avait suspendu sa politique de ratification des conventions il y a une décennie, et qu'elle l'a réactivée. Notre pays est attaché aux valeurs du travail décent, aux normes du travail et aux principes fondamentaux au travail, et promeut d'ailleurs dans ses

universités, dans sa doctrine et dans ses administrations le respect de ces normes et principes, que les conventions internationales aient été ratifiées ou non. C'est la raison pour laquelle l'Espagne devait continuer à montrer l'exemple, en réactivant cette politique de ratification qu'elle avait suspendue temporairement pendant plus de dix ans.

L'Espagne est un pays qui a mené ces quatre dernières années une politique intense de dialogue social, fondée précisément sur la relation entre les partenaires sociaux nationaux que sont les syndicats et les organisations d'employeurs.

Les partenaires sociaux nationaux présents dans cette salle ne me contrediront certainement pas si je vous dis que, au cours des quatre dernières années, j'ai passé la plus grande partie de mon temps à participer à des tables rondes de dialogue social au ministère du Travail. Ces tables rondes ont permis la conclusion de plus d'une dizaine d'accords entre tous les partenaires sociaux – organisations patronales et syndicats – et le gouvernement. Dans certains cas, il s'agissait d'accords conclus uniquement avec les syndicats, à l'issue d'un processus de dialogue social très intense qui intégrait également les contributions des organisations d'employeurs. Des accords bipartites ont ainsi été signés sur des questions telles que le salaire minimum interprofessionnel ou le chômage. Ces quatre dernières années en Espagne, près de 20 accords de dialogue social ont été scellés.

J'aimerais saisir cette occasion pour remercier les partenaires sociaux de mon pays, qui ont considérablement aidé l'Espagne à surmonter la pire crise qu'elle ait jamais connue.

Si l'Espagne affiche aujourd'hui un très haut niveau d'emploi, un nombre record d'emplois stables, décents et assortis de droits, et une part de femmes dans la population active plus élevée que jamais, c'est grâce aux partenaires sociaux et au gouvernement, qui ont élaboré des accords tripartites permettant de sortir de la crise liée à la pandémie. De nombreuses heures de négociation ont abouti à une série d'accords établissant des mécanismes adaptés pour résoudre les difficultés en matière d'emploi rencontrées à cette période.

L'accord ambitieux sur la réforme du travail en Espagne a fait évoluer le marché du travail espagnol, qui était caractérisé par une très forte instabilité de l'emploi et une part importante d'emplois temporaires. La situation a profondément changé grâce à cet accord, auquel ont participé les partenaires sociaux, les syndicats et les organisations d'employeurs.

Il y a quelques jours à peine, nous sommes parvenus à un accord essentiel visant à garantir les droits et la non-discrimination des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres ou intersexuées (LGBTI) dans les entreprises espagnoles, auquel ont adhéré les organisations patronales et les syndicats. En d'autres termes, nous avons réalisé des progrès considérables grâce au dialogue social, et nous allons continuer dans cette voie.

À l'heure actuelle, en Espagne, trois tables rondes de dialogue social sont ouvertes. L'une est consacrée à la prévention des risques professionnels – nous souhaitons réformer notre réglementation en matière de sécurité et santé au travail, précisément par le dialogue social et la conclusion d'accords.

Une autre table ronde porte sur un débat de la plus haute importance, à savoir la réduction du temps de travail journalier. Par le dialogue social, le gouvernement espagnol souhaite réduire la durée légale de la journée de travail afin d'améliorer le bien-être des travailleurs et de remédier au problème du manque de temps soulevé par la majeure partie de la population, qui se plaint de ne pas avoir de temps libre. Cela passe par le dialogue social, comme la protection des personnes LGBTI au travail dont je vous parlais à l'instant. À ce sujet, nous rappelons la collaboration approfondie que nous avons menée avec l'OIT pour élaborer le premier guide sur l'inclusion des personnes LGBTI dans le monde du travail.

Le cas relatif à l'application de la convention n° 144, qui amène le gouvernement espagnol à se présenter ici aujourd'hui, remonte à plus d'une décennie, et nous avons accompli à son égard des progrès notables, que j'aimerais mettre en lumière.

Tout d'abord, nous étions confrontés à un problème d'application de la convention: l'une des organisations d'employeurs espagnoles, à savoir la CEPYME, se sentait exclue des consultations. Nous pouvons considérer cette question comme parfaitement étayée et résolue; en effet, en Espagne, toute procédure tripartite intègre cette organisation d'employeurs.

Tel est le cas dans le cadre de l'application de la convention, mais également dans toutes les tables rondes de dialogue social.

Les tables rondes de dialogue social intègrent systématiquement, du côté des entreprises, la CEOE et les organisations représentant les grandes et moyennes entreprises, mais aussi, de façon régulière, la CEPYME et les organisations représentant les petites et moyennes entreprises.

Toutes les communications du gouvernement espagnol sont adressées aux deux organisations d'employeurs. Par conséquent, nous pouvons considérer que les reproches qui nous étaient faits, sur lesquels nous avons déjà apporté des éclaircissements dans le rapport de 2022, n'ont plus lieu d'être.

Deuxièmement, nous avons été priés de fournir des informations sur la façon dont les organisations d'employeurs sont consultées dans le cadre de la convention. La question des consultations tripartites fait d'ordinaire l'objet d'observations de la part des organisations syndicales, et le gouvernement espagnol a été quelque peu surpris d'apprendre que les organisations d'employeurs s'estimaient elles aussi exclues du système de consultation tripartite, car elles ne l'avaient pas fait savoir dans le cadre des procédures internes. Néanmoins, il est pour nous très important que les procédures liées à l'application de la convention respectent scrupuleusement le tripartisme défendu par l'OIT.

Nous avons amélioré les délais afin de ménager aux organisations syndicales et aux organisations d'employeurs suffisamment de temps pour analyser les rapports.

Nous avons inclus dans ces rapports les commentaires formulés aussi bien par les organisations patronales que par les organisations syndicales, et nous en faisons de même dans les dossiers relatifs à la ratification et à la soumission des conventions. En Espagne, aucune convention n'est ratifiée si un dialogue tripartite n'a pas été ouvert au préalable avec les partenaires sociaux les plus représentatifs, et nous procédons de la même manière pour préparer la Conférence: une fois par an, nous tenons une réunion avec les partenaires sociaux pour préparer les questions inscrites à l'ordre du jour de la Conférence.

Nous avons encore progressé dans la clarification du fonctionnement de la convention qui, effectivement, ne fonctionnait pas correctement depuis plus de dix ans. En consultation avec les organisations d'employeurs et les organisations syndicales les plus représentatives, nous avons élaboré un document qui prévoit l'établissement d'un mécanisme d'information et de consultation tripartite renforcée sur les questions intéressant l'OIT.

Ainsi, non seulement nous améliorons les délais et communiquons les informations à l'avance, mais nous transmettons également à tous les partenaires sociaux les commentaires formulés par chacun d'eux. Nous leur faisons parvenir les projets de rapport avant de les envoyer au BIT, et organisons une réunion avant la remise des rapports au Bureau, pour traiter les observations pertinentes.

Nous souhaitons formuler clairement l'engagement absolu du gouvernement espagnol de respecter la convention, ainsi que les autres principes fondamentaux au travail et normes fondamentales du travail.

Pour l'Espagne, toutes les conventions de l'OIT ont la même importance. Notre pays est caractérisé par le respect du dialogue social, l'attachement à l'OIT et l'engagement en faveur des normes et principes fondamentaux prônés par l'Organisation, et s'il existe le moindre doute quant à la participation des partenaires sociaux à toutes les procédures menées dans le cadre de l'OIT, nous mettrons un point d'honneur à résoudre tout problème éventuel.

Dans ce cas précis relatif à la convention, nous avons réussi à résoudre tous ces problèmes en élaborant un document concerté qui prévoit l'amélioration des délais, l'échange d'informations et la possibilité pour les partenaires sociaux de formuler des observations sur le rapport avant son envoi au BIT, lors d'une réunion préalable.

Pour conclure, je vous suis reconnaissant de m'avoir donné la possibilité non seulement de participer à cette commission, mais surtout de comprendre que, dans une large mesure, ce cas individuel a été pleinement résolu ou est en voie de l'être. Je vous remercie et forme le vœu que l'esprit tripartite de l'OIT, le respect des principes fondamentaux au travail et des normes fondamentales du travail et le travail décent demeurent une cause d'envergure mondiale, qui rassemble les États et les partenaires sociaux. Merci à l'OIT de diriger ces nobles travaux, qui font progresser notre civilisation.

Membres employeurs – Les membres employeurs ont pris note des informations orales et écrites communiquées par le gouvernement au sujet de ce cas et souhaitent remercier le représentant gouvernemental pour ses explications.

L'Espagne a ratifié la convention en 1984. La commission d'experts a formulé des observations au sujet de ce cas en 2014, 2017 et 2023. C'est aujourd'hui la première fois que la Commission de l'application des normes examine l'application de la convention par l'Espagne.

Les membres employeurs souhaitent d'ores et déjà souligner l'importance de cette convention, l'une des quatre conventions de l'OIT relatives à la gouvernance, qui a été ratifiée par 157 pays. La convention promeut au niveau national l'application du principe du tripartisme par le biais d'une consultation efficace sur les normes internationales du travail menée avec les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives.

Le cas comprend deux parties. La première concerne la consultation effective des organisations d'employeurs représentatives. En Espagne, les organisations d'employeurs représentatives sont la CEOE et la CEPYME. Les employeurs affirment que le gouvernement n'a pas appliqué la convention correctement, puisqu'il n'indique pas dans son rapport sur les normes internationales que l'organisation des PME a été consultée. Le 5 juillet 2022, la CEOE et la CEPYME ont demandé au gouvernement d'inclure l'organisation des PME dans son rapport sur les conventions ratifiées de l'OIT.

Cette demande était fondée sur l'article 2, paragraphe 1, de la convention, qui énonce que les États doivent mettre en œuvre des procédures qui «assurent des consultations efficaces» entre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs sur les questions visées par l'article 5, paragraphe 1. En outre, aux termes de l'article 3, paragraphe 2, de la convention, les employeurs et les travailleurs doivent être «représentés sur un pied d'égalité au sein de tout organisme au moyen duquel les consultations auraient lieu».

Dans l'Étude d'ensemble sur la convention n° 144 et la recommandation n° 152 de l'année 2000, il est clairement rappelé que, pour avoir une véritable portée, les consultations ne

doivent pas se limiter à un geste symbolique, mais qu'elles doivent être sérieusement prises en compte par l'autorité compétente. Pour être «efficaces», les consultations doivent avoir lieu avant que les décisions finales ne soient prises, quelle que soit la nature ou la forme des procédures adoptées. Il est bien précisé dans l'Étude d'ensemble que l'efficacité des consultations présuppose, dans la pratique, que les représentants des employeurs et des travailleurs disposent de toutes les informations nécessaires suffisamment à l'avance pour être en mesure de formuler leurs propres opinions.

En ce qui concerne la fréquence des consultations, l'article 5, paragraphe 2, de la convention prévoit que «des consultations auront lieu à des intervalles appropriés fixés d'un commun accord, mais au moins une fois par an». Avec l'expression «au moins une fois par an», il s'agit d'éviter qu'aucune consultation ne se tienne pendant des années. Selon le rapport de la commission d'experts, le gouvernement a fait valoir qu'il transmettait une copie du rapport sur les conventions ratifiées à la CEPYME. Cependant, aux termes du paragraphe 2, sous-paragraphe 3 d) de la recommandation n° 152, les consultations par voie de communications écrites ne doivent avoir lieu que «lorsqu'elles sont considérées comme appropriées et suffisantes par ceux qui participent aux procédures consultatives». Dans le présent cas, les employeurs jugent insuffisant le fait que le gouvernement transmette aux organisations d'employeurs et de travailleurs une copie des rapports qu'ils adressent au BIT.

Il convient également de noter que la commission d'experts, en 2023, et l'Étude d'ensemble de 2000 ont rappelé que l'obligation de consulter les organisations représentatives sur les rapports portant sur l'application des conventions ratifiées doit être clairement distinguée de l'obligation de communiquer lesdits rapports en application de l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT. Au contraire, les consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives doivent avoir lieu pendant la préparation des rapports du gouvernement.

C'est pour ces diverses raisons que la commission d'experts, dans son récent rapport, a demandé au gouvernement de fournir des informations actualisées et détaillées sur la manière dont la consultation avec les organisations d'employeurs, y compris la CEPYME, est garantie dans le cadre des procédures requises par la convention.

La deuxième partie de ce cas concerne l'efficacité des consultations tripartites. La Confédération syndicale de commissions ouvrières (CCOO) et l'Union générale des travailleurs (UGT) ont fait valoir que le gouvernement continue à mener des procédures de consultation par écrit, malgré l'opposition manifestée sur ce point par les organisations de travailleurs. Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont par ailleurs fait observer qu'elles ne peuvent prendre connaissance des observations des autres parties et des réponses du gouvernement à ces observations que lorsqu'elles reçoivent la version finale des rapports. Elles ont estimé qu'il serait utile de recenser les procédures qui permettraient de garantir des consultations tripartites efficaces. La commission d'experts a pris note des informations détaillées fournies par le gouvernement au sujet des consultations qui se sont tenues avec les partenaires sociaux entre juin 2017 et juin 2022 sur des questions relatives aux normes internationales du travail. Les membres employeurs prennent connaissance de ces informations avec grand intérêt et invitent instamment le gouvernement à reprendre ce dialogue social et à redoubler d'efforts en ce qui concerne les consultations tripartites sur les normes internationales du travail. Plus spécifiquement, il conviendrait d'accorder aux organisations de travailleurs et d'employeurs un délai suffisant pour leur permettre d'analyser correctement les textes des rapports et préparer des commentaires à leur sujet. Or, l'an dernier, le gouvernement a envoyé 24 rapports aux partenaires sociaux au cours des mois où de nombreux travailleurs sont en vacances: 9 rapports datés du 26 juin, demandant des observations avant le 7 août; 5 rapports

datés du 11 juillet, demandant des contributions avant le 16 août; 10 rapports datés du 19 juillet, demandant des observations avant le 18 août. Les membres employeurs insistent sur la nécessité pour les organisations d'employeurs et de travailleurs de disposer de suffisamment de temps pour être en mesure d'analyser les rapports et de préparer des observations pertinentes et convaincantes, ainsi que de mener des consultations avec leurs organisations membres respectives, ce qui prend beaucoup de temps. L'Étude d'ensemble de 2000 soulignait déjà que les gouvernements devraient «assurer des consultations efficaces, au préalable et dans des délais raisonnables» en vue de la préparation des rapports sur l'application des conventions ratifiées.

En outre, comme cela a déjà été mentionné, le paragraphe 2, sous-paragraphe 3 d), de la recommandation n° 152 dispose que les consultations par voie de communications écrites ne devraient avoir lieu que «lorsqu'elles sont acceptées comme appropriées et suffisantes par ceux qui participent aux procédures consultatives».

Pour conclure, les membres employeurs souhaitent souligner que, s'agissant de cette partie du cas, la commission d'experts a formulé dans son récent rapport les recommandations suivantes: premièrement, elle prie le gouvernement d'indiquer comment il prend en compte les opinions exprimées par les organisations des travailleurs représentatives au sujet du fonctionnement des procédures de consultation préalables et efficaces requises par la convention, ainsi que de la possibilité d'établir des procédures modifiées pour répondre aux préoccupations exprimées par les organisations syndicales dans leurs observations. Deuxièmement, la commission d'experts prie également le gouvernement de continuer à fournir des informations détaillées et actualisées sur le contenu et les résultats des consultations tripartites sur toutes les questions relatives aux normes internationales du travail couvertes par la convention. Troisièmement, la commission d'experts prie également le gouvernement d'indiquer si, conformément aux dispositions de l'article 6 de la convention, il a consulté les organisations représentatives en vue de l'établissement d'un rapport annuel sur le fonctionnement des procédures de consultation prévues par la convention et, dans l'affirmative, d'indiquer le résultat de ces consultations et de communiquer une copie du rapport correspondant.

Membres travailleurs – Nous avons l'opportunité de discuter aujourd'hui de l'application de la convention n° 144 par l'Espagne. Il est connu que cette convention énumère de manière claire et précise les thématiques qui doivent faire l'objet d'une consultation tripartite. Dans le cas d'espèce, le rapport de la commission d'experts traite essentiellement de deux problèmes.

La première problématique porte sur la participation de la CEPYME aux consultations tripartites. La commission d'experts a relevé que la simple communication des rapports à cette organisation n'est pas suffisante.

Cependant, il convient de relever que cette confédération est affiliée à la Confédération espagnole des organisations d'employeurs, la CEOE. Il n'est pas discuté que la CEOE participe pleinement aux consultations tripartites, c'est reconnu. L'article 1 de la convention prévoit que, lorsque celle-ci parle d'organisations représentatives, cela signifie «les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs, jouissant du droit à la liberté syndicale».

On peut se demander si, du fait de son affiliation à la CEOE, la CEPYME n'est pas dûment consultée en vertu de la convention. Nous laissons à la commission d'experts le soin d'apprécier les conséquences à tirer de ces éléments. En tout état de cause, nous avons bien noté les affirmations du gouvernement indiquant que cette question a été réglée.

Le rapport revient également sur une seconde problématique. En effet, les organisations syndicales espagnoles avaient exprimé ces dernières années des préoccupations sur la manière dont les consultations tripartites étaient menées.

Les membres travailleurs ont pris note avec intérêt des explications apportées par le gouvernement espagnol. En particulier, nous tenons à souligner les éléments relatifs aux améliorations de la procédure de consultation. À cet effet, plusieurs modifications sont mises en œuvre afin d'améliorer le processus. Il s'agit par exemple de l'indication selon laquelle le gouvernement transmettra aux partenaires sociaux les observations des autres partenaires sociaux. Dès lors, toutes les parties prendront connaissance des différentes contributions apportées tout au long du processus et pas seulement au terme de celui-ci. De même, il convient de relever que, dorénavant, une réunion sera tenue avant l'envoi au BIT des documents finaux afin que les partenaires sociaux et le gouvernement puissent échanger informations et points de vue.

Les membres travailleurs sont persuadés que le gouvernement mettra tout en œuvre pour concrétiser ces engagements.

Membre employeuse, Espagne – C'est pour moi un honneur de prendre la parole en ma qualité de déléguée employeuse de l'Espagne, au nom de la CEOE et de la CEPYME. Nous, employeurs espagnols, sommes également profondément attachés aux principes et valeurs portés par le tripartisme qui guident l'action de l'OIT, et fiers des 17 accords conclus depuis 2020 au niveau national dans le cadre du dialogue social tripartite, qui ont été mentionnés précédemment.

Nous avons œuvré avec dévouement dans des contextes d'une extrême difficulté, d'abord pour veiller au maintien de l'emploi, puis pour améliorer les conditions de travail ainsi que la compétitivité de nos entreprises. Nul doute que nous sommes parvenus, par nos efforts conjugués, à rendre le marché du travail espagnol plus résilient, plus stable, plus inclusif, plus sûr et plus diversifié.

Les accords en question sont de portée très différente et vont de la santé et de la sécurité au travail au système de sécurité sociale, en passant par le télétravail et les dernières réglementations sur l'utilisation des algorithmes ou les droits des travailleurs des plateformes. Le dernier accord en date, comme nous l'avons déjà évoqué, a été conclu il y a quelques jours et porte sur les personnes LGBTI dans les entreprises.

En résumé, ces accords sont le fruit d'un processus laborieux et ont été atteints non sans difficulté.

Le dialogue social bipartite s'est par ailleurs avéré fructueux. J'en profite pour mentionner l'accord pour l'emploi et la négociation collective conclu en 2023 avec les syndicats, auxquels je souhaite exprimer publiquement toute notre reconnaissance. Cet accord, qui couvre la période 2023-2025, a suscité comme nous nous y attendions un immense pouvoir mobilisateur et a favorisé la modernisation du processus de négociation collective en Espagne ainsi que l'augmentation des salaires, dans un contexte marqué par une forte inflation.

C'est précisément la légitimité que nous avons acquise par notre loyauté et notre travail acharné, dont nous sommes fiers, qui nous permet aujourd'hui de débattre de la convention, dans une perspective constructive et de perfectionnement constant.

Comme l'a indiqué le porte-parole des employeurs dans son intervention, les procédures et méthodes de consultation tripartite répondant aux objectifs de la convention peuvent être extrêmement variées. Pour être véritablement efficaces, elles doivent toutefois transcender

les aspects purement formels et bénéficiers, comme le prévoit l'article 2, paragraphe 1, de toute l'attention des organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs.

Le fait est que, pour ce qui a trait aux rapports sur l'application des conventions ratifiées demandées à l'Espagne par le BIT, le gouvernement ne s'est conformé que formellement aux consultations. J'ai peine à le dire, mais il en est ainsi.

Les délais accordés sont très courts et empêchent nos organisations et nos organes consultatifs de mener à bien les consultations selon des modalités collégiales, comme il est attendu des dites structures, qui défendent et représentent les intérêts des entreprises de tous les secteurs sur l'ensemble du territoire.

C'est ainsi que, en plein été 2023, 24 rapports émanant du BIT totalisant près de 1 000 pages nous ont été envoyés en l'espace de 24 jours, rapports auxquels il fallait donner suite entre la deuxième quinzaine de juillet et la première quinzaine d'août, qui est une période de vacances en Espagne.

Dans ce cadre, des consultations individuelles et distinctes sont menées avec les organisations d'employeurs et les organisations syndicales. Nous n'avons aucunement connaissance des contributions des uns et des autres et n'avons aucun retour de la part du gouvernement. Nous n'avons pas non plus connaissance du rapport final. C'est pourquoi cette procédure peut difficilement être caractérisée de consultation tripartite efficace au sens de la convention.

Certes, le gouvernement a informé la commission de l'instauration d'un nouveau mécanisme de communication d'informations et de consultation tripartite renforcée avec les partenaires sociaux, qu'il entendait mettre en marche à partir du 13 mai. Or, quelques jours plus tard, il a de nouveau fait l'impasse sur la consultation dans sa contribution à la Cour internationale de Justice concernant la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

Nous ne serions pas ici s'il ne s'agissait pas d'une pratique habituelle du gouvernement depuis 2022.

Ces derniers temps, le recours sélectif et à la carte au dialogue social, y compris aux procédures de consultation, est devenu monnaie courante pour le gouvernement.

Une fois accomplies les différentes étapes du Plan de relance et de résilience qui l'obligeaient vis-à-vis de l'Europe, le gouvernement espagnol a manqué de soumettre une trentaine de dispositions au dialogue social. En outre, nous n'avons pas été consultés, ou seulement à titre exceptionnel, et les délais qui nous étaient octroyés dans ce cas étaient toujours très serrés.

À titre d'exemple, les dispositions portant modification du régime de nullité, qui transforment en profondeur l'institution du licenciement, n'ont fait l'objet d'aucune consultation. Il en va de même des dispositions portant création d'une nouvelle infraction visant les entreprises dans le cadre de l'embauche.

En outre, nous avons disposé d'un délai de huit jours seulement pour formuler des observations sur la loi relative aux incitations à l'embauche, ce qui constitue un autre exemple lourd de sens.

Mais le dernier exemple en date, surprenant s'il en est, a été la modification précipitée par le gouvernement des règles régissant la hiérarchie entre les conventions collectives par un décret-loi publié le mercredi 22 mai 2024, qui est entré en vigueur le lendemain.

Les médias nationaux se sont fait l'écho de cette initiative, qui a été dénoncée par les organisations patronales que j'ai l'honneur de représenter, ainsi que par les syndicats:

«Le 23 mai, le gouvernement contourne le dialogue social pour gagner la bataille concernant les indemnités de chômage.»

«Le 21 mai dernier, les employeurs et les syndicats ont fustigé le gouvernement pour avoir approuvé des modifications non négociées dans le cadre de conventions collectives.»

Cette ingérence du gouvernement dans l'autonomie des partenaires sociaux a pour effet de faire primer les conventions au niveau des communautés autonomes et, dans certains cas, les conventions au niveau des provinces, sur les conventions sectorielles de portée étatique et les accords nationaux, bien que les partenaires sociaux aient expressément rejeté cette démarche dans le cadre des travaux sur la réforme du travail adoptée en 2021.

Il s'agit d'une intrusion sans précédent du gouvernement dans le processus de négociation collective, qui constitue une violation manifeste de l'article 7 de la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, que l'Espagne a ratifiée en septembre 1985, et qui dispose expressément que les mesures prises par les autorités publiques sur la négociation collective doivent faire l'objet de consultations préalables et, chaque fois qu'il est possible, d'accords.

Qui plus est, ce même décret-loi porte modification de la composition du groupe des employeurs du Conseil économique et social en y intégrant des organisations qui, bien que plus représentatives dans leur domaine, ne satisfont pas aux prescriptions énoncées dans le Statut des travailleurs. Encore une fois, les partenaires sociaux n'ont pas été consultés. Le Conseil économique et social ne l'a pas été non plus, bien que la loi régissant son fonctionnement donne auxdites consultations valeur obligatoire.

Le Conseil économique et social dénonce l'unilatéralisme dont le gouvernement a fait preuve en modifiant sa réglementation.

Je souhaite conclure mon intervention en citant les conclusions de la Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme, adoptée par la Conférence en 2018, qui disposent expressément que «[l]e dialogue social, basé sur le respect de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, a un rôle crucial à jouer dans la conception de politiques de promotion de la justice sociale. Il s'agit d'un moyen de parvenir au progrès social et économique. Le dialogue social et le tripartisme sont essentiels à la démocratie et à la bonne gouvernance. Des organisations d'employeurs et de travailleurs libres, indépendantes, fortes et représentatives, ainsi que [...] le respect par les gouvernements de l'autonomie des partenaires sociaux et des résultats du dialogue social sont des conditions essentielles à un dialogue social efficace».

Les partenaires sociaux et le gouvernement espagnol sont mus par une même volonté de promouvoir la justice sociale et le progrès social et économique, ainsi que les principes qui ont présidé à la création de l'OIT. Il importe toutefois de comprendre que le dialogue social et le tripartisme ne sauraient être sélectifs ou à la merci des intérêts des gouvernements, car ils constituent des aspects essentiels de la démocratie et de la bonne gouvernance.

Nous demandons donc au gouvernement espagnol de respecter les conventions de l'OIT et d'améliorer les procédures de consultation afin que le tripartisme puisse véritablement contribuer aux principes de la démocratie.

Membre travailleur, Espagne – Nous remercions la commission d'experts de s'être saisie des nombreuses plaintes émanant d'organisations syndicales espagnoles qui, depuis 2012,

adressent en effet de manière systématique leurs observations sur les faits nouveaux en lien avec la convention ainsi que sur la mise en œuvre de cet instrument. Je suis également très reconnaissant au porte-parole des employeurs pour l'intérêt inattendu et louable qu'il a porté aux plaintes des syndicats.

En effet, le gouvernement conservateur procède depuis plus de douze ans déjà à une totale déconstruction du tripartisme, du dialogue social et de la négociation collective, question qui a déjà été examinée ici même. C'est ce même gouvernement qui a restreint la participation des travailleurs aux Conférences internationales du Travail et qui a saisi la Commission de vérification des pouvoirs.

Dans les commentaires soumis par mon organisation en 2022, nous constatons déjà une amélioration par rapport aux commentaires précédents, à l'occasion desquels nous indiquions ne pas pouvoir participer à l'élaboration des rapports soumis par l'Espagne. Nous indiquions textuellement que, depuis 2017, le gouvernement nous fait parvenir ses rapports pour que nous puissions formuler des observations et les joindre aux siennes. Il est vrai que, pour être pleinement fidèle à l'esprit et aux termes de la convention, il fallait instaurer un mécanisme régi par la loi qui irait par exemple bien au-delà des communications écrites mentionnées ici, et mettre en place le mécanisme prévu par la recommandation (n° 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976, qui dispose que les consultations ne peuvent avoir lieu par voie de communications écrites, sauf dans certaines circonstances.

Nous sommes conscients que l'état catastrophique du dialogue social et de la négociation collective dans lequel se trouvait l'Espagne à l'époque supposait de se concentrer sur la situation nationale mais, comme cela a déjà été souligné, le gouvernement n'aurait pas dû négliger les obligations découlant de la ratification d'une convention de l'OIT.

Il serait toutefois injuste de s'arrêter à cette seule critique liée à l'héritage du gouvernement conservateur qui a eu des effets délétères et de ne pas ajouter, comme on le verra plus loin, que la qualité du dialogue social et de la négociation collective dans mon pays a radicalement changé, comme l'ont fait observer le Directeur général du BIT et il y a peu la déléguée employeuse de l'Espagne. En ce qui concerne la convention, comme cela a également été dit antérieurement, un instrument a été mis en place au mois de mai dernier, quand les autorités ont appris que l'Espagne figurait parmi les pays pouvant être examinés par la commission; cet instrument ne se borne pas à rétablir le mécanisme de consultations tripartites prévu par la convention – grâce à son système d'information et de consultation, on peut se permettre de dire qu'il le surpasse.

À titre d'exemple, selon certaines propositions émanant d'organisations syndicales, chacun des mandants pourra convoquer une réunion afin d'aborder toute question en lien avec l'OIT qu'il estime opportun d'examiner, que celle-ci ait trait aux instruments, aux initiatives, au budget de l'organisation, entre autres.

La mise en œuvre de ce mécanisme, que les organisations syndicales réclament depuis tant d'années, garantira l'application pleine et entière de la convention et, par conséquent, le cas à l'examen devra être considéré comme ayant été réglé.

Je le répète: après près d'une décennie où le dialogue social brillait par son absence, la qualité de ce dialogue s'est considérablement améliorée, et ce, grâce à la réforme du secteur du travail sur laquelle nous, partenaires sociaux, sommes parvenus à trouver un accord, en nous attelant conjointement à la tâche jour après jour, comme nous l'expliquons plus loin.

Nous considérons qu'il y a encore du chemin à parcourir, et je me permets de rappeler au gouvernement que, au-delà des questions relatives à l'OIT, l'information et la consultation doivent présider à chacune de ses actions politiques, en particulier celles qui concernent directement les organisations syndicales, afin que celles-ci n'aient pas le sentiment que, par ses agissements, le gouvernement s'ingère dans leurs travaux et porte atteinte à leur autonomie.

Dès lors qu'il sera compris qu'en collaborant il est possible d'emmener le pays dans une seule et même direction, l'Espagne continuera d'afficher des résultats remarquables dans de nombreux domaines.

Dans cet esprit, et en tant qu'auteur de plaintes répétées concernant la non-application de la convention par le gouvernement de l'Espagne, je demande à la commission de considérer réglé l'objet de la présente plainte.

Membre travailleuse, Espagne – Les syndicats espagnols souhaitent soumettre à cette session de la commission la question de la très récente communication officielle du ministère du Travail et de l'Économie sociale de l'Espagne transmise au BIT le 16 mai 2024. Nous y faisons référence en raison de son importance capitale dans le cadre de notre débat d'aujourd'hui. La communication officielle porte création d'un mécanisme renforcé d'information et de consultations tripartites des partenaires sociaux pour les questions relatives à l'OIT, qui vient combler les lacunes existant dans l'application de la convention de l'OIT sur les consultations tripartites efficaces relatives au suivi des activités de cette institution, lacunes que nous avons dénoncées à plusieurs reprises dans nos commentaires concernant les rapports présentés par l'Espagne.

Par conséquent, nous autres travailleurs espagnols représentés à cette 112^e session de la Conférence considérons que le gouvernement de l'Espagne a fait un pas en avant très novateur pour ce qui est de la mise en œuvre de la convention, et cela répond à nos attentes en la matière, dès lors que nous examinons les questions en lien avec la convention et non d'autres questions en dehors du champ d'application de cette commission.

Nos attentes sont comblées pour diverses raisons: d'abord, parce que ce mécanisme est conforme aux prescriptions de la convention elle-même; ensuite, parce que ce mécanisme est de nature à s'inscrire dans le temps; et enfin, parce que ce mécanisme prévoit la possibilité de convoquer des réunions à la demande de l'une ou l'autre des parties pour examiner l'une quelconque des questions visées à l'article 5 de la convention.

Il est essentiel de souligner devant cette commission que le gouvernement espagnol a mis en place l'instrument après avoir informé et consulté les partenaires sociaux, répondant ainsi aux préoccupations exprimées par les syndicats dans leurs avis concernant les procédures de consultation efficaces.

Il est nécessaire de mettre en valeur l'institution du dialogue social en Espagne.

Dans notre pays, les accords tripartites – je dis bien «tripartites» – ont favorisé le progrès social, l'amélioration du marché du travail et des conditions de vie et de travail et, dans le même temps, le progrès économique.

Bien qu'il ne soit pas parfait et se heurte à certaines difficultés, le dialogue social en Espagne peut être pris pour exemple par d'autres pays de la région.

De nombreux accords tripartites ont été conclus ces dernières années en Espagne, qu'il s'agisse de mesures d'urgence destinées à répondre à la crise provoquée par la pandémie et à préserver ainsi l'activité économique et l'emploi, ou du pacte social qui a donné lieu à la

réforme du travail, laquelle s'est révélée très positive pour les travailleurs pour ce qui est de faire progresser l'emploi et plus particulièrement d'améliorer la qualité du recrutement en Espagne, tout en contribuant à l'augmentation des bénéfices des entreprises.

L'on ne saurait oublier les réformes successives des retraites, la réglementation du télétravail, le travail via les plateformes de livraison et le contrôle des algorithmes, entre autres.

Comme cela a déjà été dit, les partenaires sociaux et le gouvernement mènent actuellement des négociations sur la réduction de la durée journalière du travail.

Pour toutes ces raisons, nous réaffirmons que les consultations tripartites prévues par la convention sont déjà garanties dans notre pays, renforçant ainsi l'acquis du dialogue social.

Membre employeur, France – Que faisons-nous ici? Nous sommes obligés de nous réunir tous les ans, parce que trop d'États Membres font encore preuve de négligence dans l'application des normes de l'OIT. Aujourd'hui, nous examinons le cas de l'Espagne, en violation de la convention n° 144. Les éléments juridiques viennent de vous être exposés, je me contenterai de vous fournir quelques observations. La convention, ratifiée par l'Espagne en 1984, s'applique dans le cadre des consultations tripartites relatives aux normes internationales qui ont vocation à s'imposer à chacun des États Membres. Qu'est-ce que le tripartisme, sinon l'ADN de l'OIT? Négliger les règles du tripartisme, c'est fouler aux pieds un principe fondamental.

En premier lieu, l'Espagne écarte des consultations l'organisation qui représente les PME (la CEPYME), alors que la CEOE (l'autre organisation d'employeurs) réclame son inclusion dans les procédures de consultations tripartites. Le gouvernement espagnol s'est contenté de répondre qu'il avait envoyé copie des rapports sur les conventions à la CEPYME, or la commission d'experts rappelle qu'il ne faut pas confondre l'obligation de communiquer aux organisations d'employeurs les rapports adressés au Bureau en vertu de l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT avec celle de consulter les organisations représentatives en vue de permettre leur participation active dans la formulation de leurs opinions respectives. Pourquoi, dès lors, écarter l'organisation qui représente les PME, quand on sait que les PME constituent 95 pour cent des entreprises dans toutes les économies du monde?

En deuxième lieu, le gouvernement continue de mener des procédures de consultation par écrit, malgré les oppositions exprimées par les employeurs et les travailleurs. Il est évident que ce modèle n'est nullement tripartite, puisqu'il ne permet pas la discussion à égalité des trois parties, les employeurs et les travailleurs n'étant pas instruits des informations formulées par l'autre partie, ni des réponses du gouvernement, avant la version finale du rapport. La commission d'experts rappelle, selon les termes du paragraphe 2 (3) d) de la recommandation n° 152, que les consultations ne sont toutefois possibles par écrit, si elles sont jugées appropriées et suffisantes, qu'avec l'approbation des parties, consentement qui n'est pas requis en l'espèce.

En résumé, nous demandons que l'Espagne procède à l'inclusion de toutes les organisations représentatives, notamment celle des PME, et qu'elle se conforme à des procédures de consultations tripartites efficaces, avec l'accord des autres parties.

Membre travailleur, Finlande – Je prends la parole au nom des travailleurs des pays nordiques et du syndicat français, la Confédération française démocratique du travail (CFDT).

Telle qu'elle est consacrée dans la Constitution de l'OIT, la coopération tripartite en matière de normes internationales suppose d'être confortée par un dialogue analogue au

niveau national. L'interprétation établie de l'obligation qui est faite aux gouvernements de communiquer leurs rapports aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs favorise, a minima, la participation active des partenaires sociaux au contrôle de l'application des normes.

Ce n'est pas une coïncidence si la convention concernée doit être considérée comme une convention prioritaire. Le tripartisme au sens de la convention découle, en substance, de l'esprit de l'OIT qui s'est matérialisé dans un instrument juridiquement contraignant concernant les consultations tripartites relatives aux obligations internationales.

Néanmoins, par comparaison avec les obligations découlant de la Constitution, la convention va beaucoup plus loin. La consultation peut être mise en place en droit et en pratique de différentes façons. La seule exigence est que les méthodes choisies par les gouvernements soient jugées acceptables et appropriées par les parties intéressées, ce qui est le cas dans une large mesure compte tenu des circonstances actuelles en Espagne. En d'autres termes, on attend des États qu'ils tiennent compte des opinions des parties, ce que le gouvernement de l'Espagne fait actuellement avec succès.

Même si les procédures de consultation actuelles en Espagne devraient être considérées comme satisfaisantes, nous saisissons l'occasion qui nous est donnée de souligner l'importance à la fois de ces principes et de leur bonne application. Pour être efficaces, les consultations doivent nécessairement être préalables à la décision définitive, quelle que soit la nature ou la forme des procédures retenues. En fonction de la pratique nationale, la consultation peut se faire à travers un échange de communications, la formulation active de propositions par les organes tripartites, ou par d'autres moyens que les parties jugent appropriés. L'essentiel est que les consultations se tiennent avant que le gouvernement ne prenne sa décision définitive.

Malheureusement, lorsqu'une insuffisance est décelée, c'est généralement au détriment des syndicats. En fait, ce constat s'est bien vérifié avec la situation qui prévalait sous le précédent gouvernement et qui est reflétée dans le rapport de la commission d'experts concernant le cas à l'examen, qui décrit pour l'essentiel la situation que connaissait l'Espagne il y a quelques années. Il n'est pas suffisant de faire des déclarations au nom des États Membres si la procédure est déficiente et ne tient pas compte des vues, des opinions et des préoccupations des partenaires sociaux les plus représentatifs.

Nous apprécions vivement les récentes avancées qui ont été rapportées par la CCOO et l'UGT, les principaux syndicats en Espagne. Néanmoins, nous souhaitons souligner, comme cela a été indiqué au cours de la période considérée et comme cela est reflété par conséquent dans le rapport de la commission d'experts, que l'existence même des consultations tripartites ne peut pas être tenue pour acquise. Leur promotion active et leur reconnaissance par les gouvernements n'est pas automatique. Et, comme nous l'avons hélas constaté dernièrement à certaines occasions, les circonstances peuvent se détériorer rapidement et mettre en péril l'objectif et le but légitime de la convention.

Membre employeur, États-Unis d'Amérique – Je prends la parole en tant que délégué employeur pour les États-Unis d'Amérique. Le cas à l'examen porte sur la ratification volontaire par l'Espagne de la convention n° 144. Il s'agit d'une convention de gouvernance qui souligne très clairement tout le travail tripartite effectué ici, au sein de l'OIT, et qui consacre les principes d'une consultation tripartite efficace sur l'application des normes internationales du travail dans le cadre de la législation nationale. Le non-respect de cette convention met en péril la capacité des organisations nationales d'employeurs et de travailleurs à mener efficacement des travaux fructueux sur les normes internationales du travail.

Le présent cas, comme l'a expliqué notre porte-parole, s'intéresse à ce que signifie réellement – en droit et en pratique, et aux termes de la convention – «assurer[r] des consultations efficaces» avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. Puisqu'il a ratifié la convention de manière volontaire, le gouvernement a l'obligation de se conformer à cette norme.

Les organisations représentatives des employeurs en Espagne sont la CEOE et la CEPYME.

Nous souscrivons aux propos de nos collègues employeurs qui estiment que, dans le cas présent, aucune consultation «efficace» n'a été menée, au moins en partie parce qu'il ne suffit pas que le gouvernement envoie simplement aux organisations d'employeurs et de travailleurs copie des rapports qu'il adresse au BIT. Le simple envoi des rapports (sans aucune autre intervention) n'est pas suffisant, comme a estimé la commission d'experts et comme il devrait ressortir des principes de base présidant au bon sens et au respect mutuel.

Pour que les consultations soient adéquates et efficaces, il faut faire mieux et davantage. Nous devrions toujours garder en mémoire que nous pouvons accomplir un travail fructueux au sein de cette Organisation. Mais nous ne devons jamais oublier non plus que ce travail fructueux et porteur de sens nécessite que nous dialoguions les uns avec les autres avec respect et humilité et, bien sûr, que nous mettions tout en œuvre pour respecter la convention.

Membre employeur, Canada – Je m'adresse à vous au nom des employeurs canadiens. Le tripartisme est un principe fondamental du travail que nous accomplissons ici, dans l'enceinte de l'OIT. Cette institution est fondée sur la compréhension commune de l'importance primordiale de la coopération entre les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs pour favoriser le progrès économique et social. Par conséquent, nous notons avec préoccupation les commentaires de la commission d'experts sur le fait que le gouvernement de l'Espagne ne mène manifestement aucune consultation tripartite en bonne et due forme avec les partenaires sociaux, pas même avec les organisations les plus représentatives des travailleurs et des employeurs dans le pays.

Dans son rapport, la commission d'experts a souligné en particulier l'importante distinction qu'il convient de faire entre une simple communication et une véritable consultation. Les consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs nécessitent la participation active de ces derniers dans la formulation et la communication de leurs vues respectives avant que le gouvernement n'ait établi le texte définitif de son rapport.

Comme souligné au paragraphe 92 de l'Étude d'ensemble de 2000 sur les consultations tripartites, je cite: «cette obligation de consulter les organisations représentatives sur les rapports à fournir concernant l'application des conventions ratifiées doit être nettement distinguée de l'obligation de communication de ces rapports en vertu de l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution. En effet, pour remplir ses obligations aux termes de cette disposition de la convention, il ne suffit pas que le gouvernement communique aux organisations d'employeurs et de travailleurs copie des rapports qu'il adresse au Bureau, car les commentaires sur ces rapports que ces organisations pourraient alors transmettre au Bureau ne sauraient se substituer aux consultations qui doivent intervenir au stade de l'élaboration des rapports».

Par conséquent, nous invitons instamment le gouvernement à établir des procédures durables pour favoriser des consultations constructives, actives et approfondies avec les organisations les plus représentatives des travailleurs et des employeurs dans le pays, au moins sur les questions concernant les activités de l'OIT, conformément à la convention.

Membre employeur, Norvège – Dans le cas particulier à l'examen, les employeurs norvégiens souhaitent mettre l'accent sur l'importance du dialogue social en tant que facteur de progrès économique et de cohésion sociale. Le dialogue social tripartite en Espagne a conduit, dans le passé, à des accords de grande portée dans le domaine socio-économique qui ont permis de progresser vers un marché du travail plus dynamique, plus inclusif et favorisant davantage l'égalité des chances. Cela montre que le dialogue social est un instrument essentiel pour parvenir à un consensus qui renforce la confiance et conduit à des politiques contribuant à instaurer des conditions propices à la création d'emplois décents, à la croissance économique inclusive et au développement durable. Nous encourageons le gouvernement à reprendre le chemin du dialogue social avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs dans le pays, afin d'honorer leurs engagements et de mettre en place des consultations tripartites efficaces sur les questions relatives au travail au niveau national. Nous soulignons qu'il est nécessaire que le gouvernement respecte et garantisse la représentativité des organisations d'employeurs, aussi bien la CEOE que la CEPYME, en vue de parvenir à un dialogue social efficace qui permettra de continuer de trouver des compromis entre les partenaires tripartites dans un contexte de grande complexité et d'incertitude.

Membre travailleur, République de Corée – La convention n° 144 est une convention de gouvernance prioritaire. À ce jour, elle a été ratifiée par 157 États. La convention repose sur le principe selon lequel le bon fonctionnement de la coopération tripartite sur les normes internationales du travail requiert un dialogue tripartite analogue au niveau national. Les consultations tripartites sur les normes internationales du travail nécessitent également l'élaboration de procédures institutionnelles permettant un dialogue social régulier, susceptible d'aider les partenaires sociaux à résoudre les conflits et à renforcer la démocratie.

Dans son Étude d'ensemble de 2000, la commission d'experts a noté la large diffusion de ces procédures, y compris dans les pays qui n'ont pas ratifié la convention. En particulier, la commission d'experts mentionne des difficultés liées au choix de la forme la plus appropriée de consultation et à la détermination de la représentativité des organisations d'employeurs et de travailleurs, comme celles qui se posent aujourd'hui dans le cas de l'Espagne.

Dans son observation concernant le présent cas, la commission d'experts a souligné que la consultation des organisations représentatives doit permettre la participation active des partenaires sociaux et doit avoir lieu au stade où le rapport est rédigé par l'État concerné. Il ne doit pas s'agir d'une simple formalité mais d'un véritable processus qui doit être mené à bien avant que la décision définitive ne soit arrêtée. La communication des informations et des rapports devant être transmis au Bureau ne suffit pas à satisfaire à l'obligation de consultation efficace, étant donné que la position du gouvernement a alors déjà un caractère définitif. La forme de la consultation doit être déterminée conformément à la pratique nationale, après consultation des organisations représentatives.

La recommandation n° 152 propose à cet égard plusieurs exemples: au moyen d'une commission spécialement instituée pour les questions relatives à l'OIT; au moyen d'un organisme doté d'une compétence générale dans le domaine économique et social ou dans le domaine du travail; au moyen d'un certain nombre d'organismes dotés de compétences spéciales; ou par voie de communications écrites, lorsque les consultations sont acceptées comme appropriées et suffisantes par les participants. Dans la plupart des cas, en République de Corée, par exemple, la consultation préalable avec les partenaires sociaux sur les questions relatives à la ratification et à l'application des normes internationales du travail se fait par voie de communications écrites. Les travailleurs espagnols ont jugé appropriée la solution récemment adoptée en Espagne, qui consiste à organiser une réunion tripartite avant l'envoi des documents finals au BIT.

Nous prenons note des solutions techniques et des améliorations mises en place, et souhaitons souligner une fois encore à quel point il importe de garantir des consultations tripartites efficaces, conformément à la convention.

Membre employeuse, Colombie – Permettez-moi de me référer aux commentaires de la commission d'experts sur la nécessité de mener des consultations tripartites efficaces. À cet égard, nous souhaitons souligner que l'efficacité des consultations repose d'abord sur le dialogue social et que celles-ci sont un outil essentiel pour élaborer des propositions communes entre les travailleurs, les employeurs et les gouvernements qui favorisent la croissance, la paix et le bien-être général.

Des consultations efficaces supposent non seulement de communiquer par écrit des informations et la position du gouvernement sur le respect des conventions, mais aussi de mener un véritable dialogue avec les partenaires sociaux les plus représentatifs qui permette d'exposer différents points de vue et d'engager un débat tripartite sur les principales questions liées au travail.

Selon la commission d'experts, il ne suffit pas que le gouvernement, pour remplir les obligations découlant de cette disposition de la convention, communique aux organisations d'employeurs et de travailleurs copie des rapports qu'il adresse au Bureau. La consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs requiert que celles-ci participent activement à la formulation et à la communication de leurs points de vue respectifs. À cet effet, il est nécessaire d'instaurer un climat de confiance fondé sur le respect des organisations patronales et syndicales pour parvenir à un véritable dialogue et, en définitive, à des consultations efficaces.

C'est pourquoi nous demandons au gouvernement de garantir la création d'espaces de dialogue social tripartite et la mise en place de consultations tripartites efficaces, en y associant les organisations d'employeurs les plus représentatives.

Membre employeuse, Argentine – Les employeurs argentins se félicitent des informations fournies par le gouvernement de l'Espagne, ainsi que de l'engagement pris de respecter la convention dont nous examinons l'application. Cependant, après avoir entendu les partenaires sociaux, il apparaît que des lacunes subsistent dans l'application de la convention.

Les travaux de cette commission ont montré à maintes reprises que la reconnaissance des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et leur participation à des mécanismes efficaces de consultation et de dialogue social sont des éléments indispensables au fonctionnement des mécanismes d'élaboration et de révision des normes de l'OIT.

La définition des priorités stratégiques au niveau national ne doit intervenir qu'après un échange avec les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives, le but étant de recenser les difficultés, les possibilités et les besoins liés à la mise en œuvre des normes internationales du travail.

À cet égard, nous rappelons les considérations des experts selon lesquelles l'obligation de consulter les organisations représentatives sur les rapports à communiquer concernant l'application des conventions ratifiées est à distinguer clairement de l'obligation de communication de ces rapports prévue à l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT.

La communication par écrit des rapports, ainsi que l'invitation à formuler par écrit des commentaires, ne sauraient constituer une consultation efficace au sens de la convention.

La qualité du suivi de la mise en œuvre des normes internationales du travail dépend de la reconnaissance de l'expérience et du point de vue des mandants sur la question réglementée et de la recherche d'un consensus de base sur la stratégie de mise en œuvre d'une convention dans le pays.

Dans le présent cas, il est primordial d'organiser de véritables consultations efficaces, par l'intermédiaire d'instances institutionnalisées de dialogue tripartite avec les organisations représentées sur un pied d'égalité. Il convient en particulier de tenir compte de la demande de la CEOE et d'associer à ces consultations la CEPYME, en tant qu'organisation représentative des petites et moyennes entreprises du pays.

Nous espérons qu'à la lumière de ce débat le gouvernement de l'Espagne mettra en œuvre des mesures appropriées en vue d'organiser des consultations efficaces conformément aux dispositions de la convention et communiquera des informations détaillées sur les processus de consultation menés. Nous l'encourageons en particulier à prendre des mesures pour garantir le fonctionnement de mécanismes de consultation institutionnalisés et transparents, auxquels participent les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs représentées sur un pied d'égalité, afin de garantir le respect en droit et dans la pratique de la convention.

Interprétation du portugais: Membre employeur, Portugal – Les employeurs portugais appuient pleinement l'argumentation des employeurs espagnols, de la CEOE et de la CEPYME concernant l'interprétation de la convention. Cette convention a été ratifiée 157 fois et a été ratifiée par le Portugal en 1981 et, suite à cette convention et suite à l'intégration du modèle social européen dont les bases reposent sur un ensemble de principes fondamentaux, le Portugal a créé en 1984 la Commission permanente de concertation sociale (CPCS).

Le modèle de dialogue social tripartite a un double rôle – un rôle de consultation sur les rapports nationaux ou internationaux, mais aussi un rôle tripartite de concertation sociale. Ce rôle de concertation suppose l'autonomie collective et l'indépendance des partenaires sociaux et la crédibilité des institutions, ainsi qu'une confiance mutuelle entre les partenaires sociaux et les gouvernements. Cela veut dire que la participation des partenaires sociaux à la conception des politiques doit faire en sorte que ces mesures soient réalistes et pragmatiques. Ce n'est qu'ainsi que les partenaires sociaux, à partir des bases proches du terrain, peuvent permettre de négocier des solutions pour le dialogue social tripartite.

Les solutions concertées entre toutes les parties ont plus de chance d'être adoptées que des solutions imposées sans considération des intérêts respectifs. Le dialogue tripartite ne peut être étranger aux stratégies des États.

Les partenaires sociaux doivent fixer avec le gouvernement les programmes et assurer des engagements. Ceci est essentiel pour la paix sociale.

Membre employeur, Mexique – Il convient tout d'abord de remercier le gouvernement de l'Espagne pour les informations fournies en l'espèce et, compte tenu de la pertinence du contenu de la convention, de rappeler que l'Espagne a ratifié ladite convention le 13 février 1984.

En ce qui concerne le cas à l'examen, il y a lieu de noter que l'un des aspects de la plainte concerne une observation formulée en 2017 dans laquelle les partenaires sociaux demandaient que la CEPYME participe aux procédures de consultation tripartites relatives à l'élaboration des rapports sur les conventions de l'OIT ratifiées.

On trouve sur le site officiel de la CEPYME une publication intitulée: «Propuestas de CEPYME para el nuevo Gobierno», ainsi qu'un communiqué de presse relatif à cette publication dans lequel on peut lire que la CEPYME elle-même demande à ce que les entreprises soient prises en compte dans la législation et à ce qu'un cadre budgétaire, social et administratif plus favorable aux PME soit instauré, afin de favoriser des investissements plus importants au service de l'activité productive, de la croissance des entreprises, de l'emploi et de la protection sociale.

En ce qui concerne le dialogue social, le communiqué de presse mentionne aussi ce qui suit: «En matière de travail, la CEPYME préconise la promotion du dialogue social et de la négociation collective, pierres angulaires de la modernisation du marché du travail, ainsi que l'amélioration des politiques actives et passives de l'emploi, et considère que l'accent doit être davantage mis sur la formation professionnelle, la reconversion et l'apprentissage tout au long de la vie pour remédier au problème de la pénurie de main-d'œuvre qui touche des secteurs clés du tissu productif espagnol».

Il est clair que la CEPYME exprime sa préoccupation quant au renforcement du dialogue social et, bien que le gouvernement espagnol lui-même ait déclaré, dans les informations précédemment fournies à la commission, que la plainte était considérée comme résolue puisque la CEPYME participe habituellement au processus de consultation, il convient de noter que plusieurs mesures doivent encore être prises afin d'instaurer un dialogue social efficace.

Comme les employeurs l'ont déjà dit, nous ne devons pas oublier que le dialogue social est un moyen d'harmoniser des intérêts contradictoires et que les employeurs et les travailleurs, qui sont les principaux fournisseurs de biens et de services et créateurs de richesses, représentent deux importants groupes d'intérêts dans toute économie de marché et doivent être entendus en temps utile.

Compte tenu de ce qui précède et de l'importance qu'il y a à renforcer la consultation tripartite et donc le dialogue social, nous prions respectueusement le gouvernement de l'Espagne de revoir les délais qu'il a accordés aux organisations syndicales et aux organisations d'employeurs pour étudier les textes des rapports sur les conventions de l'OIT.

Membre employeur, Costa Rica – Les employeurs du Costa Rica sont inquiets de la violation de la convention par le gouvernement de l'Espagne, laquelle est considérée par l'OIT comme une convention de gouvernance.

La consultation des organisations d'employeurs les plus représentatives dans les conseils, commissions et autres instances des institutions publiques vise à contribuer au développement des pays grâce au contrôle et à la responsabilisation, à la transparence et à la démocratie, ainsi qu'à apporter une expérience et des connaissances qui enrichissent les débats et les solutions proposées pour les différentes questions.

En ce qui concerne la consultation des rapports, la commission d'experts a demandé au gouvernement de lui fournir des informations actualisées et détaillées sur la manière dont la consultation de toutes les organisations d'employeurs représentatives, y compris la CEPYME, est assurée dans le cadre des procédures requises par la convention. La CEPYME joue un rôle fondamental dans la représentation des petites et moyennes entreprises, qui sont la base productive de nos pays et d'importants pourvoyeurs de travail décent. La CEPYME défend, représente et promeut les intérêts des petites et moyennes entreprises et des travailleurs indépendants et elle est également reconnue comme l'organisation d'entreprises la plus représentative au niveau national.

Les consultations tripartites permettent de stimuler la productivité et la compétitivité tout en garantissant un travail décent. Nous prions donc respectueusement le gouvernement de l'Espagne de prendre les mesures nécessaires pour consulter les organisations d'employeurs les plus représentatives du pays, en tenant compte des aspects logistiques indispensables à cette consultation afin de garantir la participation effective et réelle du secteur des employeurs espagnols. Il ne fait aucun doute que le respect du dialogue social à travers des consultations tripartites est une condition sine qua non du développement de toute démocratie.

Membre employeur, Nouvelle-Zélande – Je tiens à souligner toute l'importance que revêt la convention, laquelle promeut au niveau national l'application du principe du tripartisme par une consultation efficace des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs sur les normes internationales du travail. Le tripartisme ne peut être effectif que s'il existe dans un environnement de dialogue social libre et ouvert.

Or celui-ci semble faire défaut puisque la CEPYME n'a pas été systématiquement informée ni consultée sur les rapports du gouvernement relatifs aux normes internationales du travail, contrairement à la CEOE, et ce, bien qu'elle ait demandé l'inclusion de la CEPYME dans le processus de consultation tripartite. La convention fixe des exigences claires quant à la qualité et à la fréquence des consultations. Elles ont déjà été énoncées et je ne reviendrai donc pas sur ce point.

Il convient de noter ici l'observation de la commission d'experts selon laquelle le gouvernement a envoyé des copies du rapport sur les conventions ratifiées à la CEPYME. Si l'envoi de rapports permet de communiquer des informations, il ne saurait être considéré comme une consultation. Nous rappelons les précédents commentaires de la commission d'experts selon lesquels l'obligation de consulter les organisations représentatives sur les rapports concernant l'application des conventions ratifiées est à distinguer clairement de l'obligation prévue par la Constitution de l'OIT de communiquer ces rapports. En conséquence, nous prions instamment le gouvernement de consulter les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs lors de l'élaboration de ses rapports.

En ce qui concerne les préoccupations relatives au fait que les organisations d'employeurs et de travailleurs n'ont pas eu connaissance des observations des autres parties et des réponses du gouvernement à ces observations avant d'avoir reçu la version finale des rapports, nous demandons instamment au gouvernement d'être proactif et inclusif dans sa consultation avec les partenaires sociaux sur les normes internationales du travail.

À cet égard, le groupe des employeurs souligne également que les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent disposer de suffisamment de temps pour étudier les rapports et formuler des observations pertinentes et de qualité, ainsi que pour consulter leurs organisations membres respectives.

Observateur, Confédération des travailleuses et travailleurs des universités des Amériques (CONTUA) – Le mouvement syndical estime que la commission doit traiter les cas de violation grave et manifeste des normes internationales du travail. C'est pourquoi nous avons été surpris que l'Espagne soit mise sur la sellette au sujet de la convention n° 144. En effet, nous pensons objectivement que dans un classement mondial pondéré des 157 pays qui ont ratifié la convention depuis 1976 jusqu'à ce jour, l'Espagne se situerait dans le groupe de pays les mieux classés en matière de dialogue social et de consultation tripartite, malgré les alternances gouvernementales des dix dernières années.

Si l'on distinguait quatre groupes de pays, caractérisés respectivement, sur le plan de la consultation et du dialogue social, par une absence totale, un déficit, un niveau acceptable et

un respect total de la convention, l'Espagne figurerait à n'en pas douter dans le dernier groupe. Cette première observation faite, j'ajouterai que les normes internationales du travail, et notamment la convention, font partie des droits de l'homme des travailleurs dans la mesure où ils touchent à la protection du droit à la liberté syndicale, et que par conséquent nous devons toujours promouvoir leur respect, voire leur dépassement.

Peut-être devrions-nous nous préoccuper ici de savoir comment, tous ensemble, même dans un pays où le dialogue social et la consultation tripartite fonctionnent de manière acceptable, approfondir le processus démocratique de prise de décision et rendre les pratiques de participation sociale plus actives, plus efficaces et plus constructives.

La convention repose sur le principe selon lequel il ne peut y avoir de coopération tripartite efficace que sur la base d'un dialogue tripartite national. Au niveau international, nous acceptons de nous soumettre à des processus de consultation et de dialogue. Nous prenons connaissance des informations disponibles, nous les communiquons et nous dialoguons pour faire comprendre nos positions, passer des accords et élaborer des feuilles de route qui nous permettent de surmonter les problèmes constatés.

Le respect des normes ne s'arrête pas au respect des procédures de communication des documents.

Il convient de souligner que les consultations favorisent également le renforcement du dialogue social en permettant l'établissement de procédures de dialogue tripartite régulier. Elles peuvent également contribuer à la résolution des conflits et à la consolidation de la démocratie, une valeur que nous devons mettre en avant et protéger.

Dans mon pays, l'Argentine, si nous étions dans la même situation que l'Espagne, nous pourrions parler d'un cas de progrès. Nous avons plusieurs longueurs de retard, même si, paradoxalement, du moins jusqu'à l'arrivée du gouvernement actuel, nous étions parmi les pays de la région qui pratiquaient le plus le dialogue.

Les travailleurs espagnols estiment d'un commun accord que les solutions récemment adoptées en Espagne, qui consistent à organiser une réunion tripartite avant d'envoyer les documents finaux au BIT, sont suffisantes. Nous insistons sur le fait que les normes peuvent toujours être dépassées, mais l'examen du présent cas ne fait pas apparaître de graves manquements.

Nous prenons note des solutions techniques et des améliorations mises en œuvre et souhaitons souligner une fois de plus l'importance de garantir des consultations tripartites efficaces conformément à la convention.

Président – Je ne vois plus de demande de prise de parole et j'invite donc le représentant du gouvernement de l'Espagne à prendre la parole pour ses observations finales.

Représentant gouvernemental – Je voudrais signaler que j'ai eu un étrange sentiment de vide, comme si mon intervention initiale n'avait été entendue par aucun des orateurs, en particulier les employeurs, qui ont signalé à plusieurs reprises des problèmes d'application de la convention que le gouvernement espagnol a déjà réglés.

L'Espagne étant le pays au monde qui a ratifié le plus de conventions de l'OIT, nous pouvons discuter de presque toutes les conventions, et nous en avons examiné beaucoup dans cette enceinte, mais je m'en tiendrai à celle qui nous occupe ici.

Je voudrais insister sur le fait que la CEPYME n'est nullement exclue des mécanismes de consultation en Espagne, elle participe pleinement, au même niveau que la CEOE, au dialogue

social, et en particulier aux consultations tripartites prévues par la convention. Les informations sur ce point sont donc complètement périmées.

Tous les représentants employeurs ont réaffirmé l'importance d'organiser des consultations efficaces. Le gouvernement espagnol en convient, les consultations ne sont pas une simple formalité consistant à communiquer des documents, elles portent sur des situations réelles, il faut écouter attentivement ce que les partenaires sociaux ont à dire. C'est ce que fait l'Espagne en application de la convention, laquelle résulte d'une négociation. L'ensemble des partenaires sociaux s'échangent leurs observations pour que chacun sache ce que pensent les autres, observations qui sont incorporées dans les projets de texte avant leur communication à l'OIT.

Tout cela, le gouvernement espagnol le fait depuis des années. Les délais de juillet et d'août s'imposent du fait que la Conférence de l'OIT a lieu immédiatement avant la période estivale. Par ailleurs, en Espagne, il n'y a pas deux mois de vacances, nous avons ratifié la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970, et nous garantissons un mois de congés payés à tous les travailleurs du pays, mais nous ne pouvons pas considérer les mois de juillet et d'août comme des mois chômés au cours desquels les partenaires sociaux ne travaillent pas.

En résumé, je crois sincèrement que, comme l'a dit l'un des orateurs, la question a été réglée, mais le gouvernement espagnol écouterait attentivement toute recommandation que la commission pourrait formuler pour nous aider à respecter encore mieux la convention.

Au cours des quatre dernières années, le gouvernement et le pays que je représente ont, dans le cadre des accords de dialogue social qu'ils ont conclus avec les syndicats et les organisations d'employeurs, respecté le dialogue social à un point tel que ce qui a été négocié à cette occasion a été publié tel quel au *Journal officiel* de l'État. En d'autres termes, les accords de dialogue social ont été transformés en norme.

En toute humilité, je pense qu'il s'agit d'un exemple de législation du travail négociée, ce qui est rare au niveau international, car il n'y a pratiquement pas eu d'intermédiation publique. Les accords conclus dans le cadre tripartite sont devenus des normes, des textes de loi, ils ont modifié le statut des travailleurs. Nous avons créé la première loi qui établit que les travailleurs des plateformes numériques de livraison sont des salariés, nous avons élaboré une loi sur le travail à distance, nous avons mis en place un mécanisme de réduction de la journée de travail pour lutter contre les crises d'entreprise et la crise sanitaire, nous allons transformer en norme les mécanismes de lutte contre la discrimination à l'encontre des personnes LGBTI. J'insiste sur ce point: nous donnons tellement de valeur au résultat de notre négociation avec les partenaires sociaux que nous l'avons converti directement en normes publiques, en normes juridiques, en normes impératives applicables à l'ensemble du système productif.

Ce que je veux dire, au risque de me répéter, c'est que l'Espagne a toujours été attachée au dialogue social, à un dialogue social réel et efficace qui permette aux parties de s'entendre. L'Espagne est également particulièrement attachée à l'OIT et est bien sûr prête à suivre aussi souvent que nécessaire les recommandations de ses mécanismes de contrôle afin de progresser et d'améliorer ses systèmes de dialogue social.

Bref, l'Espagne est fermement attachée aux droits de l'homme au travail, comme l'a dit le dernier représentant des travailleurs, et elle prétend se distinguer sur ce point.

Les droits de l'homme au travail sont ce qui nous sépare de la barbarie, ils sont un témoin de la civilisation, d'un monde qui garantit ces droits dans tous les pays, qui empêche le

nivellement par le bas des conditions de travail, qui promeut les normes de l'OIT et la Déclaration de Philadelphie.

L'Espagne partage l'idée que le travail n'est pas une marchandise et que, pour qu'il en soit ainsi, il faut promouvoir le dialogue social, protéger les droits de l'homme et défendre l'ensemble des principes et droits fondamentaux au travail.

Et puisque le cas de l'Espagne a suscité tant d'intérêt chez les employeurs du monde entier, je terminerai en disant que l'un des objectifs du dialogue social espagnol dans les prochaines semaines sera de suivre la recommandation formulée il y a un an dans un rapport très important de la commission d'experts, qui préconisait l'adoption de politiques publiques destinées à réduire la durée de la journée de travail et à instaurer des normes du travail saines qui permettent aux gens de concilier vie privée et familiale et vie professionnelle.

Cela doit se faire dans le cadre du dialogue social, et j'espère que les employeurs qui sont si soucieux aujourd'hui de l'efficacité des consultations participeront en Espagne à la réduction du temps de travail de manière à accroître le bien-être des travailleurs.

Je voudrais avant de conclure vous remercier une fois encore de nous avoir écoutés et dire que le gouvernement espagnol est disposé en toute humilité à tirer parti de toutes les recommandations de la commission d'experts, qu'il croit fermement au tripartisme, au système de l'OIT, au dialogue social, et par-dessus tout aux droits de l'homme au travail et que, par conséquent, vous trouverez toujours dans l'Espagne un allié pour mener à bien les politiques de l'Organisation.

Malheureusement, une affaire urgente m'oblige à rentrer à Madrid, je dois prendre un vol dans à peine cinquante minutes et je ne pourrai pas écouter les réponses des employeurs. Je vous présente mes sincères excuses. Naturellement, l'équipe espagnole continuera à vous écouter attentivement. Je vous remercie encore et reste à votre entière disposition pour ce que nous croyons être un cas réglé mais qui nous donne en tout cas l'occasion de rappeler notre attachement à l'OIT, que nous réaffirmerons demain avec la ratification des nouvelles conventions par la deuxième vice-présidente du gouvernement.

Membres travailleurs – Je tiens d'abord à remercier tous les intervenants pour leur participation à cette discussion. Je salue en particulier les nombreuses interventions du groupe des employeurs, qui ont rappelé leur attachement aux observations de la commission d'experts et qui ont fait pleinement référence aux études d'ensemble. Je remercie également le gouvernement pour ses clarifications et démarches constructives.

Nous souhaitons ensuite réagir à certains points évoqués. Certains intervenants ont reproché au gouvernement espagnol de s'être immiscé dans des processus de négociation collective. Ces éléments sont dignes d'intérêt, mais tombent en dehors du périmètre de la convention et donc de notre discussion aujourd'hui.

Il en va de même des réflexions faites concernant l'intervention de l'Espagne devant la Cour internationale de Justice concernant le droit de grève. Ce point ne fait pas partie des sujets énumérés à l'article 5 de la convention. En effet, comme je le disais en introduction, cette disposition énumère de manière précise les différents sujets, et les positions que les gouvernements adoptent au Conseil d'administration du BIT n'en font pas partie. Je répète: les positions que les gouvernements adoptent au Conseil d'administration du BIT n'en font pas partie.

Contrairement à ce que certains semblent soutenir, la convention ne porte pas sur le tripartisme ou la promotion du dialogue social de manière générale. Son objet est plus limité.

Comme son intitulé l'indique clairement, elle porte spécifiquement sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail. On peut le regretter ou le déplorer mais, en attendant, c'est la réalité avec laquelle il faut composer.

Personne ici ne peut nier qu'il existe des mécanismes de dialogue social en Espagne. La discussion que nous venons d'avoir a pu illustrer les efforts consentis par le gouvernement afin de mettre en œuvre la convention en droit et en pratique. Le gouvernement a par ailleurs pris des engagements précis concernant les points soulevés par la commission d'experts. Cette dernière aura l'occasion d'évaluer la situation lorsqu'elle sera amenée à connaître le prochain rapport des autorités espagnoles. En attendant, nous encourageons le gouvernement à poursuivre ses efforts dans la mise en œuvre de cette convention.

Membres employeurs – Les membres employeurs tiennent à remercier le gouvernement et les différents orateurs qui ont pris la parole pour leurs interventions et les informations fournies, dont nous avons pleinement pris note.

Nous réaffirmons l'importance de la convention n° 144, qui est l'une des quatre conventions relatives à la gouvernance présentant un taux de ratification très élevé et qui promeut l'application du principe du tripartisme au moyen de consultations efficaces avec les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives au niveau national. Le tripartisme est l'un des piliers de l'OIT et la distingue de toutes les autres organisations internationales.

Les membres employeurs rappellent que c'est au sein de cette commission que la possibilité d'adopter un instrument traitant spécifiquement de la création d'organes tripartites nationaux a été proposée pour la première fois en 1972, dans le but d'associer plus étroitement les organisations d'employeurs et de travailleurs à l'action normative. La convention a le mérite de comporter des éléments modulables. Toutefois, pour être efficaces, les consultations ne devraient pas se limiter à des approches purement formelles; elles devraient être menées en accordant toute l'attention nécessaire aux organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives. Les membres employeurs estiment qu'il est essentiel que la contribution des organisations d'employeurs et de travailleurs soit sérieusement prise en considération par l'autorité compétente. Par conséquent, nous saluons la volonté du gouvernement de continuer d'améliorer le processus de consultation tripartite et nous l'encourageons à faire rapport des progrès accomplis.

Les membres employeurs recommandent aux autorités nationales de prendre les mesures nécessaires et appropriées pour s'assurer que des consultations efficaces sont menées avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Plus précisément, nous recommandons au gouvernement:

- premièrement, de garantir des consultations efficaces avec les organisations d'employeurs représentatives;
- deuxièmement, de procéder à la mise en œuvre des mécanismes annoncés;
- troisièmement, d'adopter d'autres mesures complémentaires afin que des consultations efficaces et permanentes aient lieu sur les questions liées aux normes internationales du travail;
- enfin, de fournir à la commission d'experts, avant sa prochaine réunion, des informations sur les questions examinées ainsi que sur la fréquence et la teneur des consultations tripartites.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a rappelé que la consultation tripartite destinée à promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail est d'une importance capitale.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a prié le gouvernement de continuer à garantir une consultation effective des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs dans le cadre des procédures requises par la convention et de fournir des informations sur la fréquence de ces consultations et les méthodes de travail.

La commission a prié le gouvernement de communiquer les informations demandées ainsi que des informations sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations susmentionnées conformément au cycle régulier de présentation des rapports.

Représentant gouvernemental – Nous remercions la commission pour ces conclusions qui invitent notre pays à continuer de garantir des consultations efficaces avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs sur les procédures requises par la convention.

L'Espagne souhaite exprimer par principe son respect pour le système de contrôle de l'OIT. Nous reconnaissons et soutenons l'indépendance de la commission d'experts. Nous avons toujours défendu son mandat et son rôle dans le système de contrôle de l'OIT, que nous considérons comme indispensable pour procéder à un examen technique impartial de la manière dont les États Membres appliquent les conventions en droit et en pratique.

Notre pays souhaite continuer de faire figure de référence en ce qui concerne la défense du mandat normatif de l'OIT dans le cadre de la coopération multilatérale que représente l'Organisation et, bien entendu, en ce qui concerne la promotion de son caractère tripartite, comme en témoignent les accords importants conclus ces dernières années entre le gouvernement et les partenaires sociaux au niveau national.

Je tiens à remercier le groupe des travailleurs et le groupe des employeurs pour leurs interventions, ainsi que les membres des syndicats et des associations d'employeurs d'Espagne.

Nous avons pris note des conclusions relatives à la fourniture d'informations, conformément au cycle régulier de présentation des rapports, sur la fréquence des consultations tripartites et les méthodes de travail, ainsi que sur les mesures prises.

Compte tenu de ce qui précède et convaincus que les droits de l'homme et les normes du travail sont fondamentaux pour les relations entre les personnes et les nations, nous vous remercions tous de votre présence, qui vient appuyer les objectifs de l'Organisation en matière de justice sociale et son mandat normatif.

Eswatini (ratification: 1978)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Premièrement, d'après le rapport de la commission d'experts établi lors de l'examen du rapport sur la convention que le pays a présenté au titre de l'article 22, la commission d'experts prie le gouvernement de communiquer des informations complètes en réponse à ses observations et demandes directes en dehors de la période normale de présentation des rapports (hors cycle), c'est-à-dire en 2025.

Deuxièmement, le Comité de la liberté syndicale n'a pas encore examiné le rapport de la commission d'enquête indépendante qui a été chargée d'examiner le bien-fondé de l'intervention de la police dénoncée par la Confédération syndicale internationale (CSI) en relation avec les actions syndicales de 2018 et 2019. En outre, le comité doit encore examiner le rapport relatif au processus national de conciliation volontaire adopté le 15 septembre 2023 par le gouvernement et le Congrès des syndicats du Swaziland (TUCOSWA) en ce qui concerne les plaintes qui ont été présentées au Comité de la liberté syndicale par le TUCOSWA.

Troisièmement, le gouvernement a fait appel à l'assistance technique du Bureau international du Travail (BIT), et en bénéficie déjà, pour donner suite aux recommandations contenues dans le rapport de la commission d'enquête indépendante instituée pour examiner le bien-fondé de l'intervention de la police dénoncée par la CSI en relation avec les actions syndicales de 2018 et 2019, comme indiqué en détail dans le rapport de la commission d'enquête indépendante. Dans le même ordre d'idées, le gouvernement a déjà fait appel à l'assistance technique du BIT, dont il bénéficie actuellement, pour mettre en œuvre les recommandations contenues dans le rapport de la commission nationale de conciliation volontaire que le gouvernement et le TUCOSWA sont convenus d'appliquer l'année dernière dans le but de résoudre un certain nombre de plaintes présentées au Comité de la liberté syndicale par le TUCOSWA. Comme indiqué dans la lettre accompagnant le rapport de la commission nationale de conciliation volontaire du 25 septembre 2023 et la lettre de suivi soumise par le gouvernement le 25 janvier 2024, le gouvernement a demandé au BIT de fournir une assistance technique pour élaborer un plan de mise en œuvre assorti de délais pour assurer l'application effective des recommandations du processus national de conciliation volontaire. Cette demande a été faite dans l'esprit du paragraphe 10 (page 31) du rapport relatif au processus de conciliation, dans lequel le gouvernement et le TUCOSWA sont convenus que le plan de mise en œuvre devrait prévoir une structure de suivi et d'évaluation. Le Bureau a accepté de fournir l'appui technique demandé par le gouvernement dans le but de donner suite aux rapports des organes nationaux et aux commentaires de la commission d'experts adoptés lors de l'examen, en novembre-décembre 2023, des rapports du pays au titre de l'article 22. En fait, lors d'échanges oraux entre le gouvernement et le Bureau, il avait été admis que la raison pour laquelle la mission technique demandée par le gouvernement en septembre 2023 devait être reportée à février 2024 était, stratégiquement, de permettre à la mission de combiner son assistance technique, en tenant compte non seulement des recommandations des rapports de la commission d'enquête indépendante et du rapport relatif à la conciliation volontaire, mais aussi des commentaires de la commission d'experts après l'examen des rapports du pays présentés au titre de l'article 22 sur les conventions n^{os} 87 et 98.

Par conséquent, du 22 au 23 février 2024, une première mission technique, composée de quatre experts du BIT – un expert du siège de Genève et trois de l'Équipe d'appui technique de l'OIT au travail décent pour l'Afrique de l'Est et l'Afrique australe basé à Pretoria – s'est rendue dans le Royaume d'Eswatini. Un rapport de mission préparé par la mission technique, accompagné d'un tableau de recommandations (projet de mise en œuvre ou plan d'action), a été soumis au gouvernement et au TUCOSWA le 2 mai 2024. Comme mentionné dans le rapport de mission, la mission technique a rencontré les parties concernées par les plaintes et plusieurs institutions et autres parties prenantes, provenant aussi bien du gouvernement que des partenaires sociaux, qui devaient participer au plan de mise en œuvre. Une réunion a aussi été organisée entre la mission et le bureau du coordinateur résident des Nations Unies pour discuter de la situation du pays et du soutien coordonné à apporter au gouvernement de l'Eswatini sur des questions d'intérêt commun. Enfin, la mission a rencontré le ministre du Travail et de la Sécurité sociale, M. Phila Buthelezi, pour lui faire part des conclusions de la mission. Dans son rapport, la mission apprécie la possibilité de mener une discussion franche et ouverte avec tous les interlocuteurs. Le rapport de la mission contient un tableau récapitulatif des questions en suspens, ainsi que des observations et le calendrier d'examen par les organes de contrôle de l'OIT, et invite les parties à s'engager à élaborer un plan des activités de suivi assorti de délais. Ce document servirait également de feuille de route pour résoudre les questions en suspens concernant les plaintes présentées devant le Comité de la liberté syndicale. À cet égard, la mission a rappelé que, dans le passé, les questions relatives à la réforme législative et aux actes de discrimination antisyndicale ont également été traitées par les organes de contrôle de l'OIT, à savoir la commission d'experts et la Commission de l'application des normes. Dans son rapport, la mission se dit convaincue que la feuille de route pour le suivi des rapports des organes nationaux, établie en relation avec les plaintes présentées, sera utile au gouvernement et aux parties prenantes pour s'approprier les réformes politiques et réglementaires. La mission est également d'avis que le suivi des progrès relatifs au respect des normes internationales du travail ratifiées permettra à toutes les parties prenantes de mieux saisir les liens qui existent entre ces réformes et les commentaires formulés par les mécanismes de contrôle de l'OIT et, grâce à l'assistance technique du Bureau, d'instaurer un dialogue social pacifique et durable, conformément aux droits universellement reconnus en matière de liberté syndicale et de négociation collective. Enfin, et compte tenu de l'ampleur des tâches et des missions qui incomberont au ministère du Travail et de la Sécurité sociale pour assurer un suivi approprié de la feuille de route et du rapport aux organes de contrôle de l'OIT, la mission recommande que le ministère mette en place une équipe de suivi spécifique, car elle bénéficierait ainsi du renfort d'autres institutions concernées pour mener à bien sa mission. Le tableau des recommandations joint au rapport de la mission résume les résultats et les recommandations des organes nationaux (à savoir la commission d'enquête indépendante et le processus national de conciliation volontaire) ainsi que les commentaires de la commission d'experts qui ont été adoptés par la commission à sa session de novembre-décembre 2023.

Les parties, c'est-à-dire le gouvernement et le TUCOSWA, ont depuis lors prévu une réunion pour le vendredi 17 mai 2024 pour discuter du premier rapport de la mission technique. Il convient de souligner qu'il s'agit là de la première mission technique et que les deux parties susmentionnées ont compris qu'elle serait suivie d'une deuxième mission technique pour finaliser et valider le plan de mise en œuvre. La deuxième mission technique fera participer toutes les institutions qui ont un rôle à jouer dans le plan de mise en œuvre, ainsi que des personnalités politiques stratégiques afin d'obtenir un soutien politique, y compris le Cabinet et les commissions parlementaires du ministère du Travail et de la Protection sociale.

En outre, il convient aussi de rappeler que le gouvernement a lancé les deux processus nationaux au plus haut niveau, comme en témoigne la présidence de la commission d'enquête indépendante, occupée par un magistrat principal siégeant avec un groupe de spécialistes des relations du travail expérimentés. Le gouvernement prend très au sérieux les conclusions de la commission d'enquête indépendante et est déterminé à les mettre intégralement en œuvre. En outre, le processus national de conciliation volontaire était présidé par le juge principal de la Cour d'appel du travail, lequel a été choisi de commun accord par les deux parties, à savoir le gouvernement et le TUCOSWA. Deux commissaires principaux de la Commission de conciliation, de médiation et d'arbitrage, dont son directeur exécutif, siégeaient à ses côtés. Le gouvernement a entièrement financé le processus, et a notamment couvert les frais de déplacement, les indemnités de séjour et d'hébergement de toutes les personnes participant aux processus nationaux susmentionnés, y compris les membres du processus national de conciliation volontaire (7 fonctionnaires ou représentants de chaque partie, c'est-à-dire 7 membres du gouvernement et 7 membres du TUCOSWA), les commissaires ainsi que le secrétariat (soit un total de 22 fonctionnaires).

En ce qui concerne les libertés publiques et les droits syndicaux, d'après les informations fournies à la commission d'experts en décembre 2023, des enquêtes de police sont en cours sur les auteurs des troubles civils qui ont éclaté en juin 2021 et se sont poursuivis jusqu'en 2023, ainsi que sur les meurtres brutaux de civils, d'un prince de haut rang de la famille royale (qui a été sauvagement assassiné et filmé en direct en train d'implorer la pitié de ses tueurs), de policiers, de fonctionnaires et de chefs traditionnels, dont le meurtre de M. Thulani Maseko, qui ont eu lieu pendant ces troubles. Le gouvernement affirme que les enquêtes se poursuivent en toute bonne foi et que l'étau se resserre autour des auteurs de ces actes. À tout point de vue, les enquêtes sont crédibles et transparentes. Il est très regrettable que, dans certains cas, en particulier le meurtre de M. Maseko, les enquêtes de police et les demandes d'entretien avec des personnes dont il est raisonnable de penser qu'elles disposent d'informations pour faire avancer les enquêtes ou avec des personnes qui sont en possession de gadgets électroniques dont il est raisonnable de penser qu'ils contiennent des informations vitales pour les enquêtes, se heurtent à la forte hostilité et au manque de coopération des témoins potentiels, notamment des membres de la famille proche du défunt (M. Maseko). Néanmoins, les enquêtes de la police ne seront pas ralenties par les comportements très étranges et l'animosité de certains, y compris des personnes dont le plus haut niveau de coopération était attendu, en particulier parce que l'image du gouvernement reste entachée par les affirmations infondées et désobligeantes qui circulent sur diverses plateformes, en particulier dans les médias sociaux. Les résultats de ces enquêtes seront communiqués à la commission d'experts en 2025, comme demandé.

En ce qui concerne la question du harcèlement dans le secteur de l'éducation, qui concerne M. Mbongwa Dlamini, le gouvernement fait valoir que ce cas est toujours en cours entre l'employé (M. Dlamini) et l'employeur (la Commission du service de l'enseignement) à la lumière du jugement rendu par le tribunal du travail le 21 mars 2024 qui a déclaré son prétendu licenciement du service de l'enseignement comme nul et non avenu, et l'a annulé. Le tribunal a ordonné à la Commission du service de l'enseignement de reprendre la procédure disciplinaire depuis le début. Le gouvernement affirme qu'il s'agit d'une simple procédure disciplinaire concernant une faute présumée du travailleur, les allégations portant sur une absence non autorisée de l'employé pendant une période prolongée. Cela n'a rien à voir avec le rôle de M. Dlamini en tant que dirigeant de l'Association nationale des enseignants du Swaziland (SNAT). Il convient de rappeler que la SNAT est l'une des plus anciennes organisations syndicales du pays et dispose d'un accord de reconnaissance avec le gouvernement depuis plus de quarante ans. Le partenariat social entre le gouvernement et la

SNAT a connu tant de déboires que désormais une simple procédure disciplinaire visant un responsable de la SNAT peut être vue comme un acte de dénigrement syndical visant à supprimer la reconnaissance du syndicat. La commission d'experts sera informée de l'issue des recours judiciaires.

En ce qui concerne l'article 3 de la convention, le gouvernement confirme que les membres de la mission technique de l'OIT, qui a eu lieu en février 2024, ont pu s'entretenir avec des fonctionnaires du ministère du Logement et du Développement urbain, de même qu'avec des présidents des conseils municipaux du pays. Des rassemblements continuent d'être organisés dans le pays par des organisations – y compris des syndicats – conformément à la loi de 2017 sur l'ordre public, lue conjointement avec les codes de bonnes pratiques y relatifs, sans aucune entrave. Les derniers exemples en date sont ceux des grands rassemblements pour le 1^{er} mai 2024, organisés à l'occasion de la Fête du travail, auxquels le gouvernement a également été invité; il a d'ailleurs assisté aux célébrations organisées par le TUCOSWA à Mbabane, la capitale de l'Eswatini, et par la Fédération des syndicats du Swaziland (FESWATU) dans la ville de Simunye. Les syndicats du pays ont organisé d'innombrables autres rassemblements et manifestations pour présenter des revendications aux ministères gouvernementaux après les troubles civils, sans que leur droit de se rassembler et de s'associer ait été bafoué. En ce qui concerne les réformes législatives en cours, en particulier le projet de loi portant modification de la loi sur les relations professionnelles, le gouvernement se réjouit d'annoncer que le BIT est parvenu à terminer son examen du projet de loi et a soumis son memorandum de commentaires techniques en novembre 2023. Un dialogue social est en cours au sein du Conseil consultatif du travail (LAB) sur le memorandum du Bureau. À cet égard, le gouvernement a sollicité un soutien financier et technique du BIT qui lui a été accordé. Les membres du bureau du LAB ont déjà approuvé la tenue d'une réunion du LAB de trois jours, du 19 au 21 juin 2024. Les résultats de ce processus seront communiqués à la commission d'experts en 2025.

Nous demandons donc à toutes les parties concernées de donner à l'Eswatini la possibilité de mettre en œuvre les recommandations formulées par les instances nationales (c'est-à-dire la commission d'enquête indépendante et la commission nationale de conciliation volontaire) ainsi que par la commission d'experts, et de rendre compte des progrès réalisés en 2025, comme l'a demandé la commission d'experts. Le pays a déjà fait appel à l'assistance technique du BIT à cet égard et en bénéficie.

Discussion par la commission

Président – J'invite le représentant gouvernemental de l'Eswatini, le ministre du Travail et de la Sécurité sociale, à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – Permettez-moi de vous présenter, ainsi qu'à vos vice-présidents et à la représentante du Directeur général du BIT, les salutations chaleureuses du gouvernement et du peuple de l'Eswatini. J'en profite également pour vous féliciter pour votre nomination à la présidence de la commission.

Je m'excuse d'emblée pour la longueur de mon exposé introductif, mais j'ai décidé de réduire la durée de ma dernière intervention pour respecter le temps total alloué à mon gouvernement.

La dernière fois que mon gouvernement a été prié de fournir des informations à la commission sur la convention, c'était lors de la 105^e session de la Conférence internationale du Travail, en 2016. Je suis heureux d'annoncer que la plupart des recommandations formulées à l'époque par la commission ont été intégralement mises en œuvre, à l'exception d'une qui est

toujours en suspens. Tous les projets de loi que le gouvernement de l'Eswatini avait été invité à modifier l'ont dûment été pour se conformer à la convention n° 87 et à la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

Des réformes législatives ont donc été menées et ont notamment concerné les textes législatifs suivants:

- La loi sur l'ordre public de 1963 a été abrogée et remplacée par la loi n° 12 de 2017 sur l'ordre public.
- La loi de 2008 sur la suppression du terrorisme a été modifiée par la loi n° 11 de 2017 portant modification de la loi sur la suppression du terrorisme.
- La loi n° 40 de 1964 sur les prisons a été abrogée et remplacée par la loi n° 13 de 2017 sur les services correctionnels. La partie XIII de la nouvelle loi prévoit le droit du personnel ou des employés des services correctionnels de créer des associations de personnel dans le but de négocier les conditions de service, dont les salaires et les heures de travail, ainsi que de représenter leurs membres lors de toute procédure avec l'employeur. C'est à la suite de cette modification que, le 20 février 2022, l'Association du personnel des services correctionnels de l'Eswatini a été dûment enregistrée par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale et que son nom a été inscrit dans le registre des organisations du marché du travail.
- L'arrêté n° 16 de 1973 sur la fonction publique a été abrogé et remplacé par la loi n° 5 de 2018 sur le service public.
- Un Code de bonnes pratiques pour la gestion des actions collectives et des actions de protestation a été adopté (avis juridique n° 202 de 2015) pour fournir aux manifestants, à la police, aux municipalités et aux autres parties prenantes concernées des directives et des procédures à suivre, et établir les responsabilités de chacun avant, pendant et après une action collective ou une action de protestation. L'unique objectif de cette mesure est d'encourager l'organisation d'actions collectives et d'actions de protestation pacifiques dans le pays, conformément aux recommandations de la commission.
- Un Code de bonnes pratiques pour la gestion des rassemblements et événements publics a également été adopté (avis juridique n° 201 de 2017) pour fournir aux organisateurs, à la police, aux municipalités et aux autres parties prenantes concernées des directives et des procédures à suivre, et établir les responsabilités de chacun dans le cadre des rassemblements et événements publics, des actions de protestation et des grèves organisées dans un espace public. L'objectif est ici de garantir l'exercice de la liberté syndicale dans un environnement exempt d'intimidation; d'encourager l'organisation de rassemblements et d'actions de protestation pacifiques; de demander des comptes à tout auteur de violence lors d'actions collectives, de rassemblements et d'événements publics, ce qui est tout à fait conforme aux recommandations formulées par la commission en 2016.
- La loi n° 22 de 2018 sur les services de police a également été adoptée pour remplacer la loi n° 29 de 1957 sur la police. La nouvelle loi contient des dispositions qui encouragent l'exercice du droit à la liberté syndicale sans violence à l'encontre des travailleurs, des syndicats et des employeurs en ce qu'elle érige en infraction disciplinaire le fait pour tout fonctionnaire de police d'user illégalement ou d'abuser de son autorité, notamment en procédant à une arrestation illégale, inutile, injustifiable ou injustifiée (article 49 de la loi).
- La modification de l'article 32 de la loi sur les relations professionnelles pour supprimer le pouvoir discrétionnaire du greffier lors de l'enregistrement des syndicats est toujours en cours. Par décision du LAB, le processus d'amendement a été retardé pour prendre le temps

de revoir intégralement l'ensemble de la législation. Cette décision a été motivée par les multiples modifications apportées à la loi n° 1 de 2000 sur les relations professionnelles dans un laps de temps relativement court: en effet, en 2014, cette loi avait déjà été modifiée à quatre reprises, ce qui était plutôt anormal pour une loi adoptée en 2000 et dont la durée de vie n'était alors que de quatorze ans.

- En outre, le LAB a constaté qu'en plus de l'article 32, un certain nombre d'autres dispositions de cette loi devaient être réexaminées dans l'intérêt des parties prenantes. Il a donc été unanimement décidé qu'au lieu de poursuivre des révisions «au coup par coup» de la loi, il était préférable de procéder à un examen global de cette législation pour l'aligner sur la jurisprudence la plus récente en matière de droit du travail et sur les tendances du marché de l'emploi.
- Je suis heureux de signaler à la commission que le LAB a achevé l'examen complet de la loi sur les relations professionnelles en octobre 2022. À la suite de cet examen, par un courrier daté du 24 novembre 2022, un projet de loi a été soumis au BIT pour qu'il formule ses commentaires spécialisés.
- Mon gouvernement est heureux de signaler que le BIT a terminé son examen du projet de loi portant modification de la loi sur les relations professionnelles et a transmis un mémorandum de commentaires techniques détaillé en novembre 2023. Celui-ci a été soumis au LAB lors de sa réunion des 7 et 8 décembre 2023. Le dialogue social sur le mémorandum de commentaires techniques du Bureau est en cours au sein du LAB. À cet égard, nous sommes heureux de vous informer que le BIT continue de soutenir financièrement et techniquement le processus de réforme législative. En conséquence, et grâce au soutien du BIT, une réunion de trois jours a déjà été approuvée par les membres du bureau du LAB et se tiendra du 19 au 21 juin 2024. L'issue du processus sera communiquée à la commission d'experts en 2025, comme cela a été demandé.
- Enfin, et toujours en application des recommandations de la commission formulées en 2016, le gouvernement de l'Eswatini a également chaleureusement organisé et reçu la mission de contacts directs de l'OIT en avril 2017.

Tout au long du processus d'amendement et de promulgation des textes de loi, le gouvernement a consulté les partenaires sociaux, conformément aux recommandations formulées par la commission en 2016. En outre, grâce à l'assistance technique du BIT, plusieurs ateliers ont été organisés dans le pays en 2018 et 2019 pour faire connaître le Code de bonnes pratiques pour la gestion des actions collectives et des actions de protestation, la loi sur l'ordre public et le Code de bonnes pratiques pour la gestion des rassemblements et événements publics. Des membres de la police, des dirigeants syndicaux, des employeurs, des membres du parlement et de municipalités, entre autres, ont participé à ces ateliers.

La nécessité de reprendre ces ateliers a été confirmée dans les recommandations de la commission d'enquête indépendante chargée d'examiner le bien-fondé de l'intervention de la police dénoncée par la CSI en relation avec les actions syndicales de 2018 et 2019. Cette commission (instituée par l'avis juridique n° 183 de 2019) était présidée par un magistrat principal et un groupe de spécialistes des relations du travail expérimentés, dont l'un est aujourd'hui juge au tribunal du travail de l'Eswatini.

La commission d'enquête indépendante, qui avait été créée à la demande du Comité de la liberté syndicale, a remis son rapport final au gouvernement le 1^{er} juin 2023; le rapport a ensuite été transmis et porté à l'attention du Comité de la liberté syndicale par un courrier daté du 11 juin 2023. Le comité doit encore examiner le rapport.

Dans son rapport, la commission d'enquête indépendante a constaté que les organisateurs d'actions de protestation et de rassemblements publics ne respectaient pas les dispositions des instruments juridiques en vigueur sur les rassemblements et les actions collectives, et a identifié les lacunes en matière de conformité. Forte de ces constatations, la commission d'enquête indépendante a donc recommandé la formation de tous les acteurs participant à l'organisation de rassemblements publics, y compris les membres de la police, les dirigeants syndicaux et les membres des services d'ordre.

Dans un rapport épais et bien rédigé, la commission d'enquête indépendante a formulé 11 recommandations concrètes visant à garantir l'exercice de la liberté syndicale dans un climat exempt d'intimidation et de violence à l'encontre des travailleurs, des syndicats et des employeurs. Ces recommandations doivent être prises en compte et intégrées dans le plan de mise en œuvre que le gouvernement et le TUCOSWA ont déjà entrepris d'élaborer avec l'assistance technique du BIT.

Le gouvernement avait déjà fait appel à l'assistance technique du BIT, et en bénéficie actuellement, pour mettre en œuvre les conclusions du rapport relatif au processus national de conciliation volontaire que le gouvernement et le TUCOSWA sont convenus d'entreprendre en 2022 et de terminer en septembre 2023 dans le but de régler un certain nombre de plaintes qui avaient été signalées par le TUCOSWA au Comité de la liberté syndicale. Il ressort de la lettre d'accompagnement dudit rapport du 25 septembre 2023 et de la lettre de suivi soumise par le gouvernement le 25 janvier 2024 que le gouvernement a demandé au BIT de fournir une assistance technique pour l'élaboration d'un plan de mise en œuvre assorti de délais en vue d'assurer l'application effective des recommandations du processus national de conciliation volontaire.

Cette demande a été formulée dans l'esprit du paragraphe 10 (page 31) du rapport relatif au processus de conciliation, dans lequel le gouvernement et le TUCOSWA sont convenus que le plan de mise en œuvre devrait prévoir une structure de suivi et d'évaluation. Le BIT a volontiers accepté de fournir l'appui technique demandé par le gouvernement dans le but de donner suite aux rapports des organes nationaux et aux commentaires de la commission d'experts adoptés lors de l'examen, en novembre-décembre 2023, des rapports du pays au titre de l'article 22.

En fait, lors d'échanges oraux entre le gouvernement et le BIT, il avait été admis que la raison pour laquelle la mission technique devait être reportée à février 2024 était, stratégiquement, de permettre à la mission de combiner son assistance technique en tenant compte non seulement des recommandations des rapports de la commission d'enquête indépendante et du rapport relatif au processus national de conciliation volontaire, mais aussi des commentaires de la commission d'experts après l'examen des rapports du pays présentés au titre de l'article 22 sur les conventions n^{os} 87 et 98.

Par conséquent, les 22 et 23 février 2024, une première mission technique s'est rendue dans le Royaume d'Eswatini. Un rapport de mission préparé par la mission technique, accompagné d'un tableau de recommandations, a été soumis au gouvernement et au TUCOSWA le 2 mai 2024. Comme mentionné dans le rapport de mission, la mission technique a rencontré les parties concernées par les plaintes et plusieurs institutions et autres parties prenantes, provenant aussi bien du gouvernement que des partenaires sociaux, qui devaient participer au plan de mise en œuvre. Une réunion a aussi été organisée entre la mission et le bureau du coordinateur résident des Nations Unies pour discuter de la situation du pays et du soutien coordonné à apporter au gouvernement de l'Eswatini sur des questions d'intérêt commun. Enfin, j'ai rencontré les membres de la mission pour qu'ils me communiquent les

conclusions de la mission. Le rapport de la mission contenait un tableau récapitulatif des questions en suspens, ainsi que des observations et le calendrier d'examen par les organes de contrôle de l'OIT, et invitait les parties à s'engager à élaborer un plan des activités de suivi assorti de délais. Ce document devait aussi servir de feuille de route pour résoudre les questions en suspens concernant les plaintes présentées devant le Comité de la liberté syndicale.

Dans son rapport, la mission se dit convaincue que la feuille de route pour le suivi des rapports des organes nationaux, établie en relation avec les plaintes présentées, sera utile au gouvernement et aux parties prenantes pour s'approprier les réformes politiques et réglementaires. La mission est également d'avis que le suivi des progrès relatifs au respect des normes internationales du travail ratifiées permettra à toutes les parties prenantes de mieux saisir les liens qui existent entre ces réformes et les commentaires formulés par les mécanismes de contrôle de l'OIT et grâce à l'assistance technique du Bureau, d'instaurer un dialogue social pacifique et durable, conformément aux droits universellement reconnus en matière de liberté syndicale et de négociation collective. Compte tenu de l'ampleur des tâches et des missions qui incomberont au ministère du Travail et de la Sécurité sociale pour assurer un suivi approprié de la feuille de route et du rapport aux organes de contrôle de l'OIT, la mission recommande que le ministère mette en place une équipe de suivi spécifique, car elle bénéficierait ainsi du renfort d'autres institutions concernées pour mener à bien sa mission.

Ayant reçu le rapport de la mission le 2 mai 2024, les parties ont déjà pris des dispositions pour organiser une réunion au cours de laquelle elles examineront conjointement le rapport de la mission, en particulier pour vérifier si des recommandations ou des conclusions des rapports des organes nationaux manquent et compléter les deux dernières colonnes du projet de plan de mise en œuvre pour fixer les délais et définir les résultats escomptés. D'autres obligations pressantes, tant du côté du gouvernement que du côté du TUCOSWA, n'ont pas permis de disposer du temps nécessaire pour discuter du premier rapport de la mission technique avant le départ pour la Conférence. Malgré de sérieuses tentatives et ayant envisagé toutes les dates en mai, les deux parties ont estimé qu'il était impossible d'obtenir le temps nécessaire avant la Conférence. D'autres dates seront évidemment envisagées immédiatement après la Conférence.

Il convient de souligner qu'il s'agit de la première activité de la mission technique et que les parties ont compris qu'elle serait suivie d'une deuxième mission technique pour finaliser et valider le plan de mise en œuvre.

Il est aussi important de rappeler que le gouvernement a lancé les deux processus nationaux au plus haut niveau, comme en témoigne la présidence de la commission d'enquête indépendante, occupée par un magistrat principal siégeant avec un groupe de spécialistes des relations du travail expérimentés, dont l'un est devenu juge au tribunal du travail. Le gouvernement prend très au sérieux les conclusions de la commission d'enquête indépendante et est déterminé à les mettre intégralement en œuvre. En outre, le processus national de conciliation volontaire était présidé par le juge principal de la Cour d'appel du travail, lequel a été choisi d'un commun accord par les deux parties; siégeaient avec lui deux commissaires principaux de la Commission de conciliation, de médiation et d'arbitrage, une instance indépendante de règlement des conflits du travail en Eswatini, établie par la loi n° 1 de 2000 sur les relations professionnelles. Le gouvernement a entièrement financé le processus et a notamment couvert tous les frais des personnes participant au processus national de conciliation volontaire, à savoir sept fonctionnaires ou représentants de chaque partie.

La Commission sur l'emploi et le travail de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) regroupe les ministres du Travail et de l'Emploi et des partenaires sociaux de pays d'Afrique australe. Lors de ses deux dernières réunions annuelles, l'ordre du jour de cette structure d'intégration régionale était chargé et les discussions ont notamment porté sur l'état d'avancement de la mise en œuvre des normes internationales du travail dans les pays membres de la SADC. Mon gouvernement a fait preuve de la plus grande ouverture d'esprit et d'une volonté de collaborer avec nos partenaires sociaux, y compris au niveau régional, en proposant deux fois de suite au Conseil de coordination syndicale d'Afrique australe (SATUCC) de discuter des questions soulevées dans le rapport que ce dernier a soumis à la réunion pour qu'elle en prenne note. Nous avons également demandé au BIT de nous aider à la coordination de cette réunion.

Comme l'a observé la mission technique de l'OIT, les relations entre le gouvernement et nos partenaires sociaux sont très saines. Les avantages considérables obtenus grâce au processus national de conciliation volontaire témoignent d'un partenariat social harmonieux. Ayant déjà fait appel à l'assistance technique du BIT et bénéficiant déjà de celle-ci, nous devrions être autorisés à résoudre toute question émergente au niveau national dans le cadre du plan d'action en cours d'élaboration pour mettre en œuvre les recommandations des organes nationaux et les commentaires de la commission d'experts.

En ce qui concerne les questions relatives aux libertés publiques et aux droits syndicaux, ainsi que la question du harcèlement présumé dans le secteur de l'éducation dont aurait été victime le président de la SNAT, je m'empresse de dire que j'hésite à fournir des informations à ce sujet, et en particulier à m'étendre sur la procédure disciplinaire concernant le président de la SNAT et sur le cas de M. Sticks Nkambule, car les deux affaires sont toujours en cours devant la justice. M. Dlamini conteste la décision de la Commission du service de l'enseignement de le licencier en août de l'année dernière. Par ailleurs, l'employeur a engagé une procédure disciplinaire à son encontre pour une absence non autorisée pendant une longue période. Les parties contestent toujours l'issue de cette procédure disciplinaire devant la justice et nous avons été informés que la date pour l'audience du recours en révision déposé par la Commission du service de l'enseignement a été fixée au 26 juin 2024, soit dans dix jours, devant la Haute Cour d'Eswatini.

Il en va de même pour le cas de M. Nkambule, qui a été inculpé pour désobéissance à une décision de justice rendue par la Cour d'appel du travail le 9 décembre 2022 (cas n° 398 de 2022) prononçant la non-conformité et donc l'illégalité d'une action collective que lui et son syndicat avaient prévue les 13 et 14 décembre 2022. Malgré l'existence de cette décision de justice en bonne et due forme, ils ont transgressé l'arrêt en menant une action de grève illégale et le gouvernement a engagé une procédure pour atteinte à l'autorité de la justice à l'encontre de M. Nkambule et du syndicat. Cette affaire n'est pas terminée et est toujours en instance. M. Nkambule est légalement représenté par un avocat compétent et reconnu dans le cadre de la procédure judiciaire. Le gouvernement ne sait pas pourquoi M. Nkambule se cache actuellement.

En ce qui nous concerne, notre système juridique ne permet pas à d'autres instances de juger ou de commenter le bien-fondé ou non d'un cas toujours en instance devant une juridiction, considérant que l'affaire est entre les mains de la justice, sous peine d'entrave à la bonne marche de la justice. Il convient toutefois de préciser que nos partenaires sociaux n'ont pas encore officiellement porté ces deux cas en particulier à l'attention du gouvernement pour que nous les examinions et les réglions; j'imagine que c'est simplement pour la même raison que je viens d'évoquer, à savoir que ces cas sont toujours en cours devant la justice.

En conclusion, permettez-moi de souligner qu'il est plutôt prématuré que la commission examine le cas de l'Eswatini à la lumière des efforts considérables que le gouvernement a déployés depuis 2016 et qu'il continue de déployer en ce moment même, en consultation avec les partenaires sociaux, pour améliorer la mise en œuvre de la convention.

Membres travailleurs – C'est la seizième fois que la commission examine l'application de la convention par le gouvernement de l'Eswatini. Notre dernier examen remonte à 2016. Depuis lors, l'exercice des droits syndicaux dans le pays s'est gravement détérioré. Au cours des trois dernières années, en particulier, le gouvernement a encore accru la répression qu'il exerce contre les travailleurs et a supprimé les libertés démocratiques et publiques. Les membres travailleurs expriment leur profonde inquiétude face à la prévalence d'une violence antisyndicale et à la répression exercée par l'État dans le pays, des dirigeants syndicaux et des militants des droits humains faisant l'objet de persécutions et d'assassinats.

Les membres travailleurs déplorent la mort de Thulani Maseko, un avocat spécialisé dans les droits humains et syndicaux. De 2012 à 2015, M. Maseko avait défendu les droits du TUCOSWA alors qu'il avait été radié par le gouvernement. Par la suite, il a fourni des conseils juridiques au mouvement syndical de l'Eswatini. Il était également le président du forum multipartite qui représentait les groupes progressistes œuvrant pour la démocratie en Eswatini après l'interdiction des partis politiques. M. Maseko a été abattu devant sa famille, le 21 janvier 2023, à son domicile de Manzini. Nous rappelons qu'en 2015 et 2016, la commission avait discuté de l'emprisonnement injuste de M. Maseko, condamné en mars 2014 à une peine de deux ans de prison pour avoir critiqué le système judiciaire alors qu'il représentait le TUCOSWA au tribunal. En 2009, M. Maseko avait déjà été accusé de sédition pour son discours du 1^{er} mai. Malgré les menaces et les persécutions des autorités, M. Maseko avait poursuivi, par le dialogue, son combat en faveur de la démocratie et des droits des travailleurs. Son meurtre brutal a été largement condamné par la communauté internationale. Malgré les appels lancés, notamment par les gouvernements de la SADC, pour que des enquêtes soient menées sur sa mort, aucune arrestation n'a eu lieu à ce jour. Sa famille fait l'objet de mesures de surveillance. Il semble que sa mort ait été orchestrée pour avoir un effet dissuasif sur les droits humains et des travailleurs. Si l'on ajoute à cela la répression dont font actuellement l'objet les syndicats, nous sommes profondément préoccupés par le climat de peur qui s'installe dans le pays. Nous demandons au gouvernement de l'Eswatini de prendre des mesures immédiates pour enquêter sur ce crime, et pour poursuivre et condamner ses auteurs et ses instigateurs. Justice doit être rendue pour M. Maseko et sa famille.

Le climat dans lequel s'exercent les droits au travail et les droits syndicaux en Eswatini est dangereux. Les persécutions, les menaces et les agressions physiques à l'encontre de syndicalistes sont monnaie courante, ne leur laissant d'autre choix que de fuir le pays. M. Sticks Nkambule, secrétaire général du Syndicat des travailleurs des transports, des communications et des secteurs connexes du Swaziland (SWATCAWU), a été contraint à l'exil après avoir été victime d'une tentative d'assassinat le 28 décembre 2022. Le lendemain, des policiers armés ont fait une descente dans son village et ont harcelé sa famille. Son crime était d'avoir appelé à un «débrayage» pour exiger de meilleures conditions de travail. Le gouvernement ne s'est pas arrêté là: le 11 janvier 2023, son nom a été publié par la police en tant que personne recherchée pour des agissements criminels. Il fait maintenant face à une accusation, dénuée de tout fondement, d'atteinte à l'autorité de la justice, tandis que le personnel du syndicat auquel il appartient est constamment surveillé par la police, qui procède régulièrement à des perquisitions de leurs locaux.

En janvier 2023, M. Mbongwa Dlamini, président de la SNAT, a également été contraint à l'exil après avoir reçu des menaces de mort. Depuis son élection à la présidence du syndicat,

M. Dlamini est persécuté par les autorités. En avril 2022, les forces de sécurité ont tiré à balles réelles sur son domicile. À la suite d'un appel à la grève lancé par son syndicat, les autorités l'ont harcelé en l'accusant de comportement répréhensible, et une décision ordonnant la suspension du versement de son salaire et son transfert a été rendue. Malgré une décision du tribunal du travail datant de mai 2023, les autorités ne l'ont toujours pas payé et ont contesté la décision du tribunal. Il a aujourd'hui été démis de ses fonctions par son employeur public, la Commission du service de l'enseignement.

La Commission du service de l'enseignement s'en prend à présent au secrétaire général de la SNAT, M. Lot Mduduzi Vilakati, pour avoir défendu le président et des membres de l'association. En outre, en 2023, le gouvernement a mis fin à la collecte et au versement des cotisations syndicales pour les membres de la SNAT et a refusé un système de prélèvement à la source pour les nouveaux membres de l'association et ce, dans le but de faire passer le nombre de membres du syndicat sous le seuil requis, ce qui permet aux autorités de radier l'organisation syndicale.

Les libertés publiques en Eswatini ont été considérablement réduites par les autorités et les travailleurs sont empêchés d'exercer leur droit de réunion pacifique, une liberté fondamentale. Les rassemblements syndicaux et les actions revendicatives ont été interdits par le gouvernement en octobre 2021. Alors que cette interdiction a été levée en 2022 par une décision de justice, le gouvernement de l'Eswatini continue à interdire et à réprimer impitoyablement les rassemblements et les manifestations. En juillet 2023, le gouvernement aurait assoupli l'interdiction et autorisé les conseils municipaux à délivrer des autorisations d'organiser des rassemblements de dix personnes au maximum. Cette limitation excessive constitue une violation manifeste du droit des syndicats à organiser leurs activités, principe énoncé à l'article 3 de la convention. Nous rappelons qu'en vertu de la loi de 2017 sur l'ordre public, les rassemblements ne dépassant pas 50 personnes sont autorisés sans notification préalable, un nombre qui est déjà extrêmement faible. Cette nouvelle limitation annihile pratiquement la capacité des syndicats à organiser des rassemblements. La situation s'apparente de fait à un état d'urgence.

De plus, les forces de sécurité déployées dans tout le pays font un usage brutal de la force contre les citoyens et les travailleurs. Plus de 80 personnes auraient perdu la vie à la suite d'opérations de police contre des personnes manifestant pour la démocratie et réclamant une hausse des salaires. Dans ses commentaires de 2024, la commission d'experts a rappelé que les droits des organisations de travailleurs ne peuvent se développer que dans un climat exempt de violence, de menaces et de pressions, et qu'il appartient au gouvernement de faire en sorte que ces droits puissent être exercés dans des conditions normales. Nous nous faisons l'écho de l'appel de la commission d'experts et prions instamment le gouvernement de l'Eswatini de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir, en droit et dans la pratique, que les syndicats jouissent pleinement du droit, consacré par la convention, de tenir des réunions publiques, et donc d'abroger tout texte dont l'application limiterait considérablement les possibilités des syndicats de tenir des réunions publiques de grande ampleur pour défendre et faire progresser les droits et les intérêts de leurs membres.

Nous prenons également note avec une profonde inquiétude du climat antisyndical que font régner les autorités en Eswatini, qui empêche les syndicats de fonctionner librement et de mener à bien leurs activités. En novembre 2022, les forces de sécurité armées ont interrompu un atelier du TUCOSWA et confisqué les téléphones et ordinateurs portables des participants. Le syndicat d'enseignants, la SNAT, continue d'être victime d'une campagne de dénigrement et l'État s'en prend directement à l'association, des membres et des responsables

syndicaux de cette dernière étant notamment la cible de sanctions disciplinaires, de mesures de surveillance et de propos diffamatoires dans la presse.

Les membres travailleurs dénoncent fermement la répression de l'État et l'escalade de la violence physique et des menaces à l'encontre des travailleurs et de leurs représentants, ainsi que la réduction des libertés démocratiques dans le pays. Nous sommes profondément préoccupés par le fait que le climat de peur et de violence que font régner les autorités vise à empêcher les travailleurs et les syndicalistes d'exercer leurs droits. Le gouvernement de l'Eswatini doit mettre fin aux intimidations, exécutions extrajudiciaires, menaces d'arrestation, raids et passages à tabac brutaux et non provoqués dont sont victimes les travailleurs et les syndicalistes. Nous réitérons que l'appel des travailleurs et des syndicats à la démocratie est conforme aux attentes légitimes quant aux obligations dont le gouvernement doit s'acquitter au titre de la convention. Nous prions instamment le gouvernement d'engager un dialogue constructif avec les syndicats afin de remédier aux problèmes urgents auxquels le pays est confronté.

Membres employeurs – Cette affaire concerne l'application, en droit et dans la pratique, d'une convention fondamentale par l'Eswatini, que le gouvernement a ratifiée en 1978. Il s'agit d'un cas ancien dans le cadre duquel la commission d'experts a formulé 25 fois des observations depuis 1990 et qui a été examiné 15 fois par la Commission de la Conférence depuis 1996, le dernier examen remontant à 2016.

Nous remercions le gouvernement pour les informations écrites et orales soumises, et dont nous avons pris note. La commission d'experts a formulé plusieurs observations dans ce cas que je vais passer en revue.

La première concerne les libertés publiques et les droits syndicaux, en particulier la répression antisyndicale dont font état de graves allégations et selon lesquelles, en 2022 et en 2023, les cas de persécution et de meurtres de syndicalistes et de violence excessive contre des grévistes ont augmenté, plus de 80 personnes ayant perdu la vie à la suite d'opérations lancées par la police contre des personnes qui manifestaient pour la démocratie et qui réclamaient une hausse des salaires. À cet égard, la commission d'experts a prié le gouvernement de communiquer copie des décisions de justice à l'encontre des travailleurs des transports publics condamnés pour agression pendant les manifestations, ainsi que des informations sur les résultats des enquêtes de police sur les allégations de violences commises par les forces de sécurité pendant les manifestations.

La seconde concerne le harcèlement dans le secteur de l'éducation, la commission d'experts ayant noté avec une profonde préoccupation les graves allégations de violation des droits syndicaux commises dans ce secteur, en particulier contre des membres de la SNAT, y compris son président M. Mbongwa Dlamini, qui aurait été démis de ses fonctions et victime de menaces. Les plaintes comprennent des allégations d'actions concertées du gouvernement pour fragiliser et éventuellement radier la SNAT.

La troisième observation concerne l'interdiction des rassemblements de syndicats sur décision administrative. Selon les allégations, le décret administratif d'octobre 2021 du ministère du Logement et du Développement urbain suspend effectivement l'application de la loi régissant la tenue de rassemblements en limitant le nombre de personnes qui peuvent manifester ou marcher ensemble pour remettre des pétitions dans les zones urbaines et les villes. Bien que le gouvernement ait assoupli le décret administratif en portant la limite des rassemblements à 10 personnes, ce nombre est toujours inférieur aux 50 personnes autorisées en vertu de la loi de 2017 sur l'ordre public.

La quatrième observation concerne les violences policières dans le contexte d'actions collectives. La commission d'experts a pris note des conclusions de la commission d'enquête indépendante sur les allégations de violences policières commises contre des personnes participant à des actions collectives pacifiques, en septembre 2018 et septembre 2019. La commission d'enquête avait formulé des recommandations, notamment: i) dispenser une formation sur les droits syndicaux et la gestion des actions collectives aux membres des forces de l'ordre de grade inférieur, aux dirigeants syndicaux et aux membres des services d'ordre, ainsi qu'au public; ii) sensibiliser aussi bien la police que les dirigeants syndicaux à la nécessité de respecter la loi dans le cadre des actions collectives et de créer une culture de la coopération; iii) examiner la possibilité de réaliser des enregistrements vidéo des actions collectives à des fins de vérification; et iv) faire participer un observateur indépendant (un individu ou une organisation) à la préparation et au déroulement de l'action collective.

Sur la base des informations écrites et orales du gouvernement, les membres employeurs notent plusieurs progrès encourageants dans ce cas.

Premièrement, le gouvernement et le TUCOSWA sont convenus en 2023 de suivre un processus national de conciliation volontaire pour régler certaines questions qui ont fait l'objet d'une plainte dont le Comité de la liberté syndicale a été saisi et qui ont également constitué la base de certaines des observations de la commission d'experts sur la répression antisyndicale.

Deuxièmement, le gouvernement a sollicité et reçoit une assistance technique du BIT pour répondre aux diverses préoccupations et observations. Le rapport relatif au processus national de conciliation volontaire et le rapport de la commission d'enquête indépendante seront examinés afin d'élaborer un plan de mise en œuvre assorti de délais, avec l'assistance technique du BIT.

Troisièmement, la mission technique du BIT s'est rendue dans le pays en février et a remis, le 2 mai 2024, son rapport aux parties, accompagné d'un projet de plan d'action.

Les membres employeurs félicitent le gouvernement et la fédération syndicale pour leur coopération avérée au niveau national et encouragent le gouvernement à poursuivre le dialogue social avec les partenaires sociaux pour résoudre les problèmes en suspens.

Lorsque les droits syndicaux, notamment le droit de se réunir en grand nombre pour défendre ou promouvoir les intérêts professionnels de leurs membres, sont indûment limités par des mesures administratives, les employeurs encouragent le gouvernement à supprimer ces mesures administratives ou à prendre des mesures appropriées pour protéger ces droits.

En ce qui concerne les codes de bonnes pratiques et la législation sur les manifestations et les actions collectives qui visent à assurer une bonne gestion de ces actions et à prévenir les confrontations et la violence entre les manifestants et les forces de l'ordre, nous encourageons le gouvernement, en collaboration avec les partenaires sociaux, à les diffuser dans le cadre de sa stratégie de renforcement des capacités pour toutes les parties prenantes concernées. Nous encourageons également le gouvernement à accélérer les enquêtes de police en cours sur les violences et les décès survenus entre 2021 et 2023 et à communiquer toute information manquante à la commission d'experts en 2025, comme cela lui est demandé. Enfin, nous encourageons le gouvernement à continuer de se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour régler toutes les questions en suspens.

Membre travailleur, Eswatini – Au nom des travailleurs de l'Eswatini, je souscris à la déclaration liminaire prononcée par la porte-parole des travailleurs. Cible d'attaques constantes depuis 2018, notre fédération a déposé une plainte auprès du Comité de la liberté

syndicale, le 22 mars 2022 (cas n° 3425). Le comité a recommandé aux parties d'engager un processus national de conciliation volontaire.

Le TUCOSWA réaffirme sa foi en le dialogue en tant qu'unique moyen d'aplanir toute difficulté liée au respect des normes internationales du travail, telles qu'énoncées dans différentes conventions de l'OIT. Il n'a pas hésité une seule seconde à saisir l'occasion d'une médiation volontaire, option proposée par le Comité de la liberté syndicale. Ce processus n'était cependant pas de tout repos; il a failli échouer, car les Services de l'eau en Eswatini, une entreprise publique, ont refusé de libérer le vice-président de la fédération, M. Nicholus Nkomondze, pour assister aux réunions de négociation volontaire, alors que son nom figurait bien parmi ceux des représentants de la fédération, dans un avis officiel. À ce jour, il n'est pas autorisé à s'absenter de son travail pour participer à la moindre activité de la fédération, car son employeur ne reconnaît pas l'organisation syndicale. La médiation s'est terminée en juillet 2023. Aucune solution n'a été trouvée aux griefs fondamentaux qui menacent l'existence même des syndicats et les droits garantis par la convention. Voici quels sont les problèmes.

Le décret administratif du ministre du Logement et du Développement urbain du 21 octobre 2021 interdisant aux conseils municipaux de délivrer des certificats de conformité demeure en vigueur. Ainsi, seules trois personnes étaient autorisées à se rassembler dans un lieu public. Au cours de la médiation, dans une déclaration à la presse, le ministre a parlé d'un assouplissement de ces règles et dit que les conseils municipaux pouvaient désormais autoriser dix personnes seulement à se réunir. Le 2 novembre 2023, la fédération a pris part à un rassemblement organisé par l'un de ses affiliés, le Syndicat démocratique du personnel infirmier du Swaziland, pour remettre une pétition relative à la pénurie de médicaments dans les hôpitaux. Le syndicat avait suivi à la lettre les dispositions de la loi sur l'ordre public et, aux termes de celle-ci, ce rassemblement était légal. Toutefois, la police a violemment dispersé les personnes rassemblées au motif qu'elles étaient plus de dix, nombre autorisé par le ministre. Beaucoup de travailleurs ont été blessés et hospitalisés.

M^{me} Maureen Nkambule, qui était alors la secrétaire générale du Syndicat des travailleurs alliés chargés de l'entretien et de l'alimentation électrique du Swaziland (SEMAWU), syndicat opérant dans une entreprise publique, est toujours sous le coup d'un licenciement car elle se serait octroyé le droit d'être interrogée par les médias sur des questions concernant les activités du syndicat.

Des cas de responsables syndicaux que les procureurs d'État avaient abandonnés depuis longtemps ont refait surface après que nous eûmes demandé, au cours de la médiation, leur annulation, au motif qu'il s'agissait de cas de victimisation. M. Mcolisi Ngcamphalala, secrétaire adjoint de la SNAT, a été écarté d'un groupe de personnes dans la ville de Manzini, alors qu'il se rendait à une réunion syndicale, puis arrêté et inculpé pour comportement de piéton imprudent.

M. Kwazi Simelane, président du Forum des jeunes travailleurs de la fédération, a été rudement malmené par la police à Manzini parce qu'il portait le béret de la fédération. Il a par la suite été inculpé pour avoir prétendument entonné un chant partisan. Aucune poursuite n'avait été engagée dans ces affaires pendant plus de deux ans, jusqu'à ce qu'elles refassent surface pendant la médiation. Ces responsables syndicaux sont à ce jour toujours poursuivis et ces affaires sont toujours en cours.

Le président de la SNAT, M. Mbongwa Dlamini, agent du gouvernement, est toujours sous le coup d'un licenciement, bien que la justice ait statué que son licenciement était nul et non avenue.

Les responsables du Syndicat unifié du Swaziland (ATUSWA) ont été agressés par des membres d'un syndicat ayant les faveurs de l'employeur, car ils recrutaient des travailleurs. La police, au lieu d'arrêter les auteurs des violences, a arrêté les responsables de l'ATUSWA, qui ont dû entamer une longue et très coûteuse défense, pour être finalement acquittés, en avril 2023. Malgré cette décision, les auteurs des violences n'ont jamais été arrêtés pour ces faits.

Plus de 400 travailleurs victimes de compressions de personnel décidées par une multinationale du bois et de la pâte à papier n'ont pas touché les indemnités de licenciement prévues par la convention collective en vigueur, malgré plusieurs décisions d'une commission parlementaire spéciale ayant conclu à un traitement injuste. Une autre commission parlementaire spéciale a été instaurée et a terminé ses travaux en août 2023; le Parlement a néanmoins été dissous en septembre, sans que le rapport de la commission ait été adopté.

M^{me} Xolile Mnisi Sacolo, présidente de la section de Limkokwing du Syndicat national des travailleurs des établissements d'enseignement supérieur (NAWUSHI), après qu'elle eut saisi le tribunal du travail au sujet d'une mesure disciplinaire la ciblant de toute évidence en tant que responsable syndicale, a été injustement licenciée sans avoir été entendue, au motif qu'elle retardait l'audience, malgré son droit constitutionnel de saisine du tribunal à titre de recours sur ces questions. Le licenciement de responsables syndicaux sans leur donner la possibilité d'être entendus est devenu monnaie courante: en effet, il en est allé de même pour le président de la SNAT, M. Dlamini, licencié sans être entendu.

Tous ces cas ont été évoqués pendant la médiation et n'ont pas été réglés à ce moment-là. Aucun processus visant à régler ces questions n'a été instauré ni même prévu dans un avenir proche. Toute affirmation laissant entendre qu'il existe des procédures internes en la matière relève de la désinformation.

Le secrétaire général du SWATCAWU, M. Sticks Nkambule, vit désormais en exil dans les pays voisins depuis qu'il est sous le coup d'un mandat d'arrêt. Il a été ciblé en raison d'une décision collective de son syndicat, à savoir l'aval donné à une action revendicative menée pour la défense des droits au travail et des intérêts des membres du syndicat.

À ce stade, il est important d'affirmer qu'aucun rassemblement organisé par la fédération ou ses affiliés n'a contrevenu à la loi. La brutalité policière à l'égard des travailleurs du secteur public, en octobre 2022, s'est déchaînée alors que le conseil municipal de Mbabane leur avait délivré un certificat de conformité. C'était avant l'interdiction prononcée un peu plus tard, toujours en octobre. Les travailleurs ont été molestés alors qu'ils se trouvaient dans des autocars dans lesquels des grenades de gaz lacrymogène ont été jetées; les travailleurs ont été roués de coups et visés par des tirs de balles en caoutchouc. À aucun moment, ils n'ont brûlé de pneus, bloqué de routes, mené d'actions violentes ou causé de troubles à l'ordre public, car ils ont été pris dans un guet-apens par la police avant leur descente d'autocar et ont été brutalisés.

Les syndicats indépendants opèrent et exercent leurs droits dans la crainte de représailles. Les nombreux incidents dont j'ai parlé et ceux mentionnés par notre porte-parole montrent à l'évidence à la commission que notre gouvernement viole la convention.

Membre employeur, Eswatini – Je prends la parole au nom de Business Eswatini, organisation faîtière des employeurs du secteur privé dans le pays. Avec ses travailleurs rassemblés au sein du TUCOSWA, Business Eswatini représente plus de 90 pour cent de la contribution du secteur privé au produit intérieur brut. Le gouvernement et le TUCOSWA ont été, et demeurent, des partenaires sociaux viables et indispensables avec lesquels Business Eswatini a gravi des sommets incroyables.

Il y a peu, le TUCOSWA et Business Eswatini ont organisé un sommet bipartite phare sur l'emploi afin de dialoguer sur la façon de tirer parti de notre partenariat en vue d'augmenter la présence des entreprises dans le pays et de créer les emplois dont notre population a désespérément besoin. Au cours de ce sommet, les obstacles ont été recensés et un rapport officiel établi, puis soumis au gouvernement pour examen. Ce rapport contenait une demande expresse de dialogue tripartite plein et entier afin de faire avancer la mise en œuvre des décisions prises au cours du dialogue tripartite entre les travailleurs et le secteur privé. Toutefois, en attendant la réponse du gouvernement à sa demande, Business Eswatini a organisé un échange fructueux entre entreprises et gouvernement, il y a quelques semaines, dans le but également de régler les questions qui font entrave à l'investissement et à la création d'emplois. Si je souligne ces avancées, c'est pour montrer ici que le tripartisme en Eswatini est bien vivant, qu'il se porte bien et que les conditions sont propices à un dialogue ouvert et à une participation constructive.

Il n'existe toujours que deux versions d'une même histoire, car l'on ignore toujours la troisième. J'apprécie aujourd'hui d'avoir le privilège d'être cette troisième voix, témoin des éléments abordés. Tout d'abord, au nom de la communauté des employeurs en Eswatini, permettez-moi de demander à la commission, avec tout le respect qui lui est dû, de tenir compte des progrès conséquents accomplis par notre gouvernement et les partenaires sociaux en matière de défense des principes de la convention. Pour ce faire, nous souhaiterions insister sur les points suivants:

- 1) Le contexte dans lequel se sont produits les événements de 2021 et de 2022: les questions qui sont au centre des plaintes aujourd'hui découlent des événements de 2021 et de 2022, période marquée par des troubles sociaux inédits et la pandémie de COVID-19. Mis ensemble, ces événements ont créé des difficultés sans précédent pour l'ensemble des partenaires sociaux en Eswatini, dont les effets délétères sont encore visibles sur les entreprises.
- 2) Pendant les troubles sociaux, dont l'ampleur était inédite dans la longue et pacifique histoire du royaume, nombre d'entreprises ont connu des pertes inestimables en raison d'incendies criminels, de pillages et d'autres faits, la reconstruction coûtant des milliards de dollars des États-Unis aux employeurs.
- 3) La pandémie qui s'est prolongée a aggravé la situation. Pendant cette période, les employeurs ont continué de verser les salaires malgré les confinements et la fermeture d'entreprises. Le secteur privé a financé la logistique de la vaccination pour les salariés du secteur privé. Nombre de vies ont ainsi été sauvées, car les travailleurs ont obtenu la protection dont ils avaient désespérément besoin.
- 4) En ce qui concerne les mesures d'atténuation: le gouvernement et les partenaires sociaux ont dû déployer des efforts considérables pour parvenir à des avancées importantes. Face à ces crises, toutefois, le gouvernement a fait montre de zèle pour aider les entreprises et les travailleurs touchés en déployant différents types d'interventions; des mesures ont en définitive été prises pour rétablir l'ordre public.
- 5) Pour revenir au dialogue: Business Eswatini et le TUCOSWA, ou les fédérations de travailleurs et d'employeurs, ont organisé conjointement le premier dialogue bipartite sur l'emploi qui, à nos yeux, contribue grandement au rétablissement de relations professionnelles harmonieuses, à tout le moins au niveau de l'entreprise. L'OIT a constaté, sur le terrain, ce concept novateur dont les deux fédérations sont très fières.

- 6) S'agissant de l'attachement à un dialogue constructif: le gouvernement et les partenaires sociaux ont montré leur profond attachement à un dialogue constructif pour aplanir les difficultés en participant à la première conciliation volontaire. Dans le cadre de ce processus, les partenaires sociaux ont pu régler plusieurs questions, et notamment consulter les employeurs sur la mise en œuvre des recommandations. Business Eswatini reconnaît qu'il reste des questions en suspens, qui n'ont pas encore été entièrement réglées au cours de ce processus, faute de temps et en raison d'impondérables ou d'interruptions imprévisibles. Nous sommes néanmoins convaincus que, du fait de l'engagement exprimé par les parties à ce jour, le temps d'échange supplémentaire et le dialogue permettront de toute évidence d'atteindre des résultats positifs.
- 7) Pour ce qui concerne les réformes législatives: Business Eswatini ne peut contester l'engagement du gouvernement en faveur des réformes législatives, en collaboration avec les partenaires sociaux. Nous constatons la mise en œuvre des priorités de l'Eswatini en matière de travail décent, définies dans des instances tripartites. Nous entendons notamment par là le projet de loi de 2022 portant modification de la loi sur les relations professionnelles, le projet de loi de 2023 sur l'emploi, la politique de 2023 sur la santé et la sécurité au travail, ainsi que d'autres réformes en cours, qui toutes portent la marque de la participation active de l'ensemble des partenaires sociaux.
- 8) Quant à l'utilisation de l'assistance technique du BIT: comme le ministre l'a dit, le gouvernement utilise cette assistance et déploie des efforts crédibles pour s'attaquer aux problèmes recensés par la commission d'experts et le Comité de la liberté syndicale, avec une feuille de route claire et un programme d'exécution en vigueur.

Compte tenu de ce qui précède, et en guise de conclusion, nous sommes donc fermement convaincus que les efforts actuellement déployés, et en particulier l'engagement exprimé par l'ensemble des acteurs en Eswatini, doivent être salués et soutenus. C'est pour cela qu'au nom de Business Eswatini je demande que nous fassions le nécessaire pour que les progrès puissent se poursuivre sans interruption, mais dans les plus brefs délais cette fois-ci, sans la pression supplémentaire de la surveillance de la communauté internationale dont les ramifications périphériques pourraient avoir des conséquences inattendues sur le développement économique et les relations commerciales extérieures du pays.

Interprétation du portugais: Membre gouvernemental, Angola – Le gouvernement de la République d'Angola, au nom de tous les **États membres de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC)** et en sa qualité de président de la Commission sur l'emploi et le travail de la SADC, prend note des questions portées à l'attention de la commission concernant l'application de la convention par le Royaume d'Eswatini.

Comme le sait la commission, la SADC dispose d'une structure tripartite très dynamique et solide au sein de laquelle les gouvernements et les partenaires sociaux délibèrent sur toute une série de questions relatives à l'emploi et au travail, dont la mise en œuvre des normes internationales du travail au niveau national. Nous sommes heureux d'informer la commission que ce mécanisme a toujours été utilisé pour examiner toutes les questions intéressant nos mandants tripartites, y compris pour trouver des solutions aux questions litigieuses.

Dans ce contexte, lors de la réunion des ministres de l'Emploi et du Travail et des partenaires sociaux de la SADC qui s'est tenue en mars 2024 en République d'Angola, le gouvernement du Royaume d'Eswatini a informé les mandants tripartites des mesures prises au niveau national, par le biais du dialogue, pour aborder diverses questions qui préoccupent les travailleurs concernant la convention. Le gouvernement s'est également engagé à travailler

en étroite collaboration avec l'organisation syndicale régionale de la SADC, le SATUCC, pour répondre à ces préoccupations.

Nous nous félicitons de la réponse que le Royaume d'Eswatini a adressée à la commission. Il a réitéré sa volonté de continuer à faire appel à l'assistance technique du BIT et de travailler avec les organes de contrôle de l'OIT pour remplir pleinement ses obligations au titre de la convention.

Nous prions donc instamment la commission de reconnaître l'engagement pris et les progrès accomplis par le Royaume d'Eswatini, et prions le Bureau de continuer à renforcer la capacité des mandants, dans le pays et au niveau régional, pour résoudre par le biais du dialogue social, toutes les questions préoccupantes qui subsistent.

Membre gouvernementale, Belgique – Je m'exprime au nom de l'**Union européenne (UE)** et de ses **États membres**. L'**Albanie**, la **Macédoine du Nord**, le **Monténégro**, la **République de Moldova** et l'**Ukraine**, pays candidats, et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange et membre de l'Espace économique européen, souscrivent à cette déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés au respect, à la protection et à la réalisation des droits humains, notamment les droits au travail. Nous encourageons la ratification universelle et la mise en œuvre effective des conventions fondamentales de l'OIT et nous soutenons l'Organisation dans l'élaboration et la promotion des normes internationales du travail et dans le contrôle de leur application.

Nous sommes vivement préoccupés par les graves allégations concernant la dégradation de la situation des droits syndicaux, la violence excessive avec laquelle les forces de police répriment les rassemblements et les marches organisés par les syndicats, et la persécution, le harcèlement et les menaces de mort dont sont victimes des dirigeants syndicaux, ainsi que le meurtre en janvier 2023 de M. Thulani Maseko, un défenseur des droits humains et syndicaux. Nous rappelons que les droits des organisations de travailleurs et d'employeurs ne peuvent être exercés que dans un climat exempt de violence, de menaces et de pressions. Nous soulignons l'importance des enquêtes et des condamnations appropriées afin de lutter contre l'impunité et nous demandons au gouvernement de faire rapport sur ces questions. Nous nous faisons l'écho de la demande de la commission d'experts au gouvernement de fournir copie des décisions de justice à l'encontre des cinq travailleurs des transports publics condamnés pour agression, ainsi que des informations sur les résultats des enquêtes de police.

Nous notons également avec une profonde inquiétude les graves allégations de violation des droits syndicaux dans le secteur de l'éducation. Nous nous joignons à l'appel de la commission d'experts et demandons au gouvernement de fournir des informations sur les actes, dénoncés par les syndicats, de discrimination antisyndicale, de harcèlement et les menaces de mort dont a été victime M. Mbongwa Dlamini, président de la SNAT, vivant dans la clandestinité en dehors de l'Eswatini, et sur les menaces proférées contre le secrétaire général de l'association, M. Lot Mduduzi Vilakati.

Nous notons que selon les syndicats, à la suite des actions prétendument menées par le gouvernement pour affaiblir la SNAT, les actes d'intimidation ont augmenté, le nombre d'affiliés à la SNAT a diminué et les conflits et les plaintes se sont multipliés dans les établissements scolaires; les dirigeants ne sont plus capables de remplir leur rôle et n'osent plus assumer des fonctions syndicales; et la participation aux activités syndicales est faible. Par conséquent, nous prions instamment le gouvernement d'indiquer toute mesure prise afin que la SNAT puisse mener ses activités dans le secteur de l'éducation sans que ses dirigeants

fassent l'objet de menaces et sans actes d'ingérence, et de fournir des informations sur la situation actuelle de M. Dlamini.

Nous sommes préoccupés par les informations fournies par les syndicats selon lesquelles l'application des lois régissant la tenue de rassemblements est actuellement suspendue par un décret administratif d'octobre 2021 du ministère du Logement et du Développement urbain, qui étend la portée de l'interdiction des manifestations, des marches et des remises de pétitions, et nous regrettons que les rassemblements syndicaux restent interdits en Eswatini. Nous prions instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir, en droit et dans la pratique, que les organisations représentatives jouissent pleinement du droit de tenir des réunions publiques, et donc d'abroger tout texte dont l'application limiterait les possibilités des organisations représentatives de tenir des réunions publiques de grande ampleur.

Nous saluons l'assistance technique fournie par le BIT au gouvernement en ce qui concerne les violences policières contre les actions collectives. Tout en reconnaissant les mesures concrètes prises par le gouvernement en 2022 et 2023, nous attendons du gouvernement qu'il prenne sans délai des mesures supplémentaires, en consultation avec les partenaires sociaux, pour la diffusion des codes de bonnes pratiques afin que les droits syndicaux de manifester et de mener des actions collectives soient effectivement protégés, en droit et dans la pratique. Nous encourageons le BIT à continuer de fournir une assistance technique à cet égard.

Nous demandons au gouvernement de rendre compte en détail des progrès accomplis et de fournir des informations sur les violations constatées et les sanctions imposées en ce qui concerne les mesures disciplinaires réprimant les abus de pouvoir commis par des membres de la police.

Nous notons qu'une première mission technique a eu lieu en février 2024 et nous encourageons le gouvernement à poursuivre son engagement auprès de l'OIT afin de traiter toutes les questions en suspens concernant la liberté syndicale. L'UE et ses États membres continueront à suivre de près la situation en Eswatini.

Membre gouvernementale, Canada – Je m'exprime au nom du **Canada** et du **Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord**. Nous remercions le gouvernement de l'Eswatini pour les dernières informations qu'il a fournies sur la mise en œuvre de la convention. Nous sommes vivement préoccupés par les informations faisant état de la détérioration des droits syndicaux et par les allégations de violence lors des rassemblements et des marches organisés par les syndicats. Nous sommes profondément attristés par le décès d'au moins 43 personnes, et peut-être plus de 70 personnes impliquées dans les troubles civils en 2021 et 2022, y compris des membres du mouvement syndical, et nous restons préoccupés par le fait que la mort de la plupart d'entre eux n'est toujours pas élucidée. Nous avons également été choqués par l'assassinat de M. Thulani Maseko, un défenseur de la représentation et des manifestations pacifiques. Nous sommes consternés que le meurtre de M. Maseko n'ait à ce jour donné lieu à aucune arrestation et nous voulons croire que les enquêtes en cours sont exhaustives, transparentes et objectives, et qu'elles seront conclues rapidement. Cela étant, nous nous félicitons de la coopération concrète récemment instaurée entre le gouvernement et le BIT pour répondre aux observations passées et présentes de la commission d'experts et du Comité de la liberté syndicale, y compris par le biais d'une assistance technique et de plusieurs missions et par l'établissement récent d'une feuille de route. Nous examinerons attentivement cette feuille de route dès qu'elle sera disponible.

Afin de mettre pleinement en œuvre les recommandations de la commission d'experts, ainsi que celles de la commission d'enquête indépendante et du processus national de conciliation volontaire, nous encourageons le gouvernement à renforcer sa collaboration et son dialogue avec les partenaires sociaux, et à continuer de travailler étroitement avec le Bureau, y compris en se prévalant d'une assistance technique supplémentaire, afin de promouvoir la confiance et la coopération qui serviront au mieux les intérêts de l'Eswatini.

Nous nous félicitons que le gouvernement se soit déjà engagé à fournir à la commission d'experts en 2025 des informations sur plusieurs questions en suspens. Nous espérons sincèrement que le prochain rapport du gouvernement à la commission d'experts soulignera non seulement les progrès accomplis dans le règlement de différends de longue date, mais définira également de nouvelles mesures visant à garantir que tous les travailleurs et employeurs du Royaume d'Eswatini peuvent exercer les droits qui leur sont conférés par la convention.

Membre gouvernemental, Zambie – Étant donné que le gouvernement zambien s'exprime pour la première fois depuis que vous avez pris la direction des travaux de la commission, je tiens à mon tour à vous féliciter pour cette élection à la présidence de la commission, qui est indéniablement la pierre angulaire du mécanisme de réglementation efficace des normes internationales du travail. La Zambie souhaite également présenter ses chaleureuses salutations au Bureau.

Le gouvernement de la République de Zambie apprécie indéniablement le rôle fondamental que la commission d'experts continue de jouer en élaborant son rapport annuel, sur lequel s'appuient en définitive les séances de la commission. À cet égard, la Zambie prend note des informations que le Royaume d'Eswatini a fournies au sujet des différentes observations et recommandations de la commission d'experts sur la convention.

La Zambie a également noté que le Royaume d'Eswatini s'est prévalu de l'assistance technique du BIT pour donner suite aux recommandations figurant dans le rapport de la commission d'enquête indépendante. Elle a observé que le rapport de la commission, qui a servi à enquêter sur le bien-fondé de l'intervention de la police, dénoncée par la CSI, lors d'actions revendicatives menées en 2018 et en 2019, n'a pas fait l'objet d'un examen par le Comité de la liberté syndicale.

La Zambie salue néanmoins l'engagement pris par le Royaume d'Eswatini en faveur de l'élaboration, avec l'assistance du BIT, d'un plan de mise en œuvre assorti de délais visant à garantir la bonne mise en œuvre des conclusions du processus national de conciliation volontaire.

En résumé, les efforts déployés par l'Eswatini soulignent son attachement à la défense du tripartisme pour améliorer la protection des travailleurs tout en reconnaissant qu'il y a de la marge pour aplanir progressivement les difficultés en matière de mise en œuvre des conventions ratifiées en recourant à des solutions conçues par le pays.

Pour conclure, la Zambie salue ces efforts et prie le BIT de continuer à fournir son appui indispensable à cet égard.

Membre travailleur, Nigéria – Je prends la parole pour dire à la commission comment la loi de 2017 sur l'ordre public est utilisée pour contrevenir aux droits syndicaux en Eswatini, et affirmer que cette loi doit être modifiée, comme la commission l'a dit à plusieurs reprises dans ses conclusions concernant l'Eswatini.

La loi de 2017 sur l'ordre public régit la tenue des rassemblements et est appliquée d'une manière qui fait obstacle à l'exercice des droits garantis par la convention. Elle est censée garantir largement le droit de réunion. Or, elle fait le contraire en imposant plusieurs restrictions à l'exercice de ce droit. À titre d'exemple, l'article 3(1) garantit le droit de réunion mais l'article 3(2) interdit les rassemblements dans tout bâtiment abritant un organe national ou local représentant l'État ou dans un rayon de 100 mètres autour dudit bâtiment, sauf autorisation écrite d'un magistrat principal. La définition d'un tel organe est laissée à l'appréciation de la police.

Le commissaire national de la police et les conseils municipaux font montre de pouvoirs arbitraires pour interdire les rassemblements publics au motif qu'un rassemblement de travailleurs et de personnes compromettra la paix, l'ordre et la sécurité.

L'article 9(2) de la loi dispose que le commissaire de la police est habilité à interdire un rassemblement prévu, qu'il soit conforme ou non à la loi, s'il a des raisons de penser que ce rassemblement engendrera des troubles à l'ordre public et qu'il constituera une menace pour la sécurité publique. Cet article est la disposition la plus utilisée par la police pour interdire les rassemblements syndicaux, car la police ne fournit même pas les raisons la poussant à considérer que l'ordre et la sécurité publics seraient troublés. La police dit que les questions de sécurité ne sont pas du ressort de la population et qu'elles ne sont pas objet de discussion.

Même si l'article 9(9) dispose que la police doit motiver l'interdiction d'un rassemblement, elle ne l'a jamais fait depuis l'entrée en vigueur de la loi, en 2017. Toutes les interdictions de rassemblement ont été arbitraires, sont restées impunies et ont été malheureusement entachées de violences à l'égard des travailleurs toujours réunis pacifiquement.

Dans notre pays, le Nigéria, toute entité reconnue – y compris les syndicats – qui souhaite organiser un rassemblement civique doit simplement en informer les autorités concernées, dont la police à qui il revient d'assurer la sécurité, afin de protéger la foule et le rassemblement. Bien entendu, le Nigéria est parvenu à cela grâce à un dialogue continu et à des réformes nécessaires pour débarrasser le pays de règles et de pratiques coloniales et autocrates bâillonnant et amenuisant la participation des citoyens à la démocratie et à la gouvernance. Nous prions instamment le gouvernement de l'Eswatini de s'engager sincèrement à réformer la loi de 2017 sur l'ordre public.

Membre gouvernemental, Mozambique – À notre connaissance, la commission d'experts a déjà demandé au Royaume d'Eswatini de faire rapport sur l'application de cette convention en dehors du cycle ordinaire, afin qu'il réponde à ses commentaires, en 2025. Le gouvernement tient à fournir ces informations dans le délai imparti, ce qui témoigne de son engagement à s'acquitter de ses obligations à cet égard.

Le rapport de la commission d'enquête indépendante sur les agissements de la police, dénoncés par la CSI, lors d'actions revendicatives, n'a pas encore fait l'objet d'un examen. Il serait raisonnable d'attendre les conclusions de cette analyse avant de tirer des conclusions définitives sur la situation dans le Royaume d'Eswatini. Le gouvernement et le TUCOSWA tiennent déjà à inclure les recommandations de ce rapport dans le plan de mise en œuvre – en cours d'élaboration – des conclusions du rapport sur la conciliation volontaire.

D'après les informations reçues, le gouvernement s'est déjà prévalu de l'assistance technique du BIT, et en bénéficie, pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête indépendante et du processus de conciliation nationale volontaire, en élaborant un plan de mise en œuvre assorti de délais. La première mission technique du BIT

s'est déroulée les 22 et 23 février 2024; un premier rapport de mission a été rédigé et un tableau de recommandations remis au gouvernement et au TUCOSWA, le 2 mai 2024.

Le gouvernement et le TUCOSWA affichent qu'ils sont prêts à examiner le rapport de la mission technique après la Conférence, ce qui nous montre que les mesures prises par le Royaume d'Eswatini sont tournées vers l'ouverture et l'engagement à honorer ses obligations.

En outre, au niveau de la région de la SADC, le Royaume d'Eswatini donne la preuve de l'ouverture d'un dialogue social avec le SATUCC sur les questions du travail, et de son attachement à la mise en œuvre des normes internationales du travail.

En dernier lieu, nous comprenons que le Royaume d'Eswatini tient à continuer de travailler avec l'OIT et l'ensemble des partenaires sociaux pour mettre en œuvre les recommandations formulées par les organes nationaux et la commission d'experts. Comme cela nous a été dit, les progrès nous seront communiqués en 2025.

Membre travailleuse, Costa Rica – Le cas qui nous occupe aujourd'hui concerne des violations de la convention n° 87 par l'Eswatini, une convention, qui, comme nous le savons, est l'une des conventions fondamentales de l'OIT. Elle définit des droits et des principes fondamentaux, qui sont des valeurs minimales applicables à tous les pays, quel que soit leur niveau de développement.

Des rapports antérieurs de la commission d'experts font référence à ce cas et tiennent compte des observations de la CSI, du TUCOSWA et de syndicats internationaux qui dénoncent le recours à diverses formes de violence par les forces de sécurité de l'Eswatini lors de manifestations syndicales pacifiques en 2018 et 2019: menaces, arrestations, passages à tabac, tirs et intimidation de dirigeants syndicaux, en plus de refus des entreprises de reconnaître les activités syndicales.

Les témoignages détaillés sur ces cas de violence sont véritablement bouleversants.

À la lecture des rapports précédents, il apparaît que le gouvernement a mis en place une commission d'enquête indépendante pour examiner les brutalités policières et a élaboré des réglementations spécifiques pour réduire les actes de violence de la part des forces de police.

Cependant, le rapport actuel de la commission d'experts réitère les nombreuses observations reçues des organisations syndicales nationales et internationales qui soulignent une hausse inquiétante de la violence et de la répression dont sont victimes les dirigeants syndicaux et les manifestants.

Fait grave, elles soulignent notamment qu'entre 2022 et 2023, la répression policière a entraîné la mort de plus de 80 personnes lors de manifestations en faveur de la démocratie et d'une amélioration des salaires.

Le rapport fait spécifiquement référence au meurtre de M. Thulani Maseko, un avocat spécialisé dans les droits humains et syndicaux, qui a été froidement abattu le 23 janvier 2023 à son domicile. À l'heure actuelle, personne n'a encore été arrêté en lien avec ce meurtre, ce qui met en évidence un haut niveau d'impunité.

D'autres dirigeants syndicaux ont également reçu des menaces de mort et subi du harcèlement, comme M. Mbongwa Dlamini, président de la SNAT.

Mais le plus alarmant est la réaction du gouvernement face à ces graves actes de violence, qui signale qu'ils ont été commis en réponse à des troubles et des pillages qui auraient eu lieu depuis juin 2021. Il affirme que la police a utilisé la force minimale nécessaire pour rétablir l'ordre pendant les manifestations.

La gravité de la situation est telle que l'on peut parler d'atteinte à l'état de droit et aux garanties fondamentales des droits humains. Nous sommes en présence de violations extrêmes et graves de la convention et des droits humains en général par le gouvernement de l'Eswatini. En conclusion, il est rare que la commission soit confrontée à un tel mépris pour les droits humains et syndicaux. Une action urgente s'impose donc pour empêcher la prolongation d'une situation véritablement chaotique.

Membre gouvernemental, Malawi – Le Malawi a pris note des informations fournies par le gouvernement relatives aux efforts déployés concernant la mise en œuvre des dispositions de la convention. Nous prenons acte des efforts considérables consentis par le Royaume d'Eswatini en ce qui concerne les réformes législatives et le processus de conciliation volontaire visant à résoudre les problèmes soulevés lors de la discussion de la commission en 2016 sur la même convention.

Le Malawi souhaite féliciter le BIT pour l'assistance technique qu'il prodigue à l'Eswatini afin de veiller à la mise en œuvre des recommandations formulées par le Comité de la liberté syndicale et des conclusions formulées en 2016 par la commission sur ce cas.

Toutefois, nous pensons que le Royaume d'Eswatini et ses partenaires sociaux auraient dû disposer d'un délai suffisant après la présentation du rapport de la mission en mai 2024 pour appliquer les recommandations formulées dans le cadre de la feuille de route assortie de délais.

Membre travailleur, Ghana – Je prends la parole pour évoquer les graves violations des droits humains et syndicaux en Eswatini, et le démantèlement systématique de la convention par le gouvernement. La persécution et la violence excessive dont sont victimes les syndicalistes et les militants ont atteint un niveau critique, surtout de 2018 à 2023. La répression policière lors de manifestations pour réclamer la démocratie et des salaires équitables aurait coûté la vie à plus de 80 personnes.

Nous y voyons une culture tenace et systématique de violence et d'impunité encouragée par le gouvernement de l'Eswatini. Ce n'est en effet pas la première ni la deuxième fois que le cas de l'Eswatini est discuté devant la commission, mais les archives de la commission indiquent que c'est la seizième fois que l'Eswatini fait l'objet de discussions pour la même convention.

La commission n'est pas la seule à intervenir, plusieurs gouvernements et organisations de défense des droits humains l'ont également fait, et le 31 janvier 2023, le Sommet extraordinaire de la Double Troïka des Chefs d'État et de gouvernement de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) a condamné tous les meurtres et les dégâts matériels survenus au Royaume d'Eswatini, a exhorté le gouvernement du Royaume d'Eswatini à lancer de toute urgence le processus de dialogue national et a invité toutes les parties prenantes du Royaume d'Eswatini à faire preuve de retenue et à participer pacifiquement au dialogue national. Pour l'heure, nous n'avons pas entendu parler de dialogue constructif.

Dans sa résolution du 11 juin 2023, la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples appelle «le gouvernement du Royaume d'Eswatini à s'abstenir de toute forme de victimisation, de harcèlement, d'intimidation et de ciblage à l'encontre des défenseurs des droits de l'homme, des partis politiques, des manifestants pacifiques, des dirigeants et des militants prodémocratie par le recours arbitraire à la police et aux forces de sécurité».

Le gouvernement a tenté de justifier ses actions en affirmant que les manifestations n'étaient pas pacifiques et a cité des cas de pillage et d'incendie criminel. Cependant, ces justifications ne tiennent pas face aux preuves accablantes concernant les réactions

disproportionnées et brutales des forces de l'État. La soi-disant «force minimale» appliquée a coûté des vies humaines et provoqué des blessures graves, bien au-delà de ce qui peut être considéré comme justifiable.

En conclusion, j'exhorte vivement la commission à demander des comptes au gouvernement de l'Eswatini et à veiller à ce qu'il respecte les obligations internationales qui lui incombent en vertu de la convention. J'espère que c'est la dernière fois qu'un cas concernant l'Eswatini est examiné par la commission et j'aspire à un Royaume d'Eswatini démocratique et prospère.

Membre gouvernemental, Namibie – Ma délégation a pris note du rapport de la commission d'experts et des informations fournies par le gouvernement. Il a été pris note de l'engagement du gouvernement à donner effet aux recommandations de la commission de 2016. À cette fin, la plupart des recommandations de la commission ont été mises en œuvre et ont entraîné la modification de plusieurs textes de loi en vue de les mettre en conformité avec les conventions nos 87 et 98.

Vers la fin de l'année 2023, le BIT a soumis le mémorandum de commentaires techniques sur le projet de loi portant modification de la loi sur les relations professionnelles. Le gouvernement, par son institution de dialogue social, le LAB, a engagé des discussions sur ce mémorandum. Nous sommes convaincus que les conclusions de ces discussions seront communiquées à la commission d'experts dans les délais qu'elle a fixés.

Dans le cadre des efforts qu'il déploie pour faire en sorte que le syndicat rende service à ses membres, le gouvernement a accordé un traitement de faveur au syndicat du secteur public, la SNAT: la personne occupant le poste de secrétaire exécutif est détachée à temps plein au bureau du syndicat pendant toute la durée de son mandat.

Les événements survenus entre juin 2021 et 2023 ont entraîné le meurtre brutal de civils, d'un prince de haut rang de la famille royale, de policiers et de chefs traditionnels, ainsi que de M. Thulani Maseko, un avocat spécialisé dans les droits humains. Nous saluons la détermination du gouvernement à veiller à ce que les enquêtes en cours soient crédibles et transparentes, et à ce que les auteurs soient arrêtés.

En guise de conclusion, la Namibie salue les efforts continus déployés et les mesures concrètes prises par le gouvernement pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête indépendante et du rapport relatif à la conciliation volontaire, et veut croire que le gouvernement fournira un rapport sur les avancées réalisées à la commission d'experts, en 2025.

Interprétation de l'allemand: **Membre travailleur, Allemagne** – Je m'exprime au nom des syndicats allemands. Notre collègue, M. Thulani Maseko, a été tué. C'était un avocat actif dans les affaires relatives à l'état de droit et à la démocratie. Il a défendu le TUCOSWA face à l'État lorsque les autorités l'ont radié. Lorsqu'il a été tué, il présidait le forum multipartite qui s'était fixé la tâche d'élaborer un discours commun en vue d'un changement positif en Eswatini. Le 21 janvier 2023, il a été brutalement assassiné. On lui a tiré dessus, à son domicile, devant sa femme et ses enfants. Dans les heures qui ont suivi sa mort, le Roi de l'Eswatini a déclaré, je cite, que «les détracteurs ne devraient pas se plaindre que des mercenaires viennent les tuer». L'Union africaine, la SADC, le Parlement européen et le Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme ont condamné avec force l'assassinat lâche de M. Maseko. Sa mort n'a toujours pas été élucidée. À ce jour, personne n'a été traduit en justice. Bien au contraire. Sa veuve, M^{me} Tanele Maseko, est victime de diffamation et de harcèlement de la part de l'État. L'assassinat de M. Maseko illustre clairement la vague de violence d'État: c'est un cas de

violence quotidienne. Au cours des deux dernières années, plus de 80 personnes ont été victimes de la répression brutale de la police, simplement parce qu'elles luttait pour la démocratie et des salaires vitaux pour leurs collègues. Dans ce même ordre d'idées, l'attaque au gaz lacrymogène contre un car de militants est particulièrement horrible. Ceux qui ont essayé de s'échapper ont essuyé des tirs à balles réelles. D'innombrables syndicalistes ont dû quitter le pays et vivent à ce jour en exil. Les droits syndicaux sont des droits humains. Les personnes qui luttent pour des salaires légitimes ne devraient jamais subir de violence. Dans son rapport, la commission d'experts dit expressément qu'un climat exempt de violence, de menaces et de pressions est indispensable pour la convention et le dialogue social.

Nous exhortons le gouvernement à mettre un terme aux violations du droit syndical des travailleurs. La violence et la répression doivent cesser. En outre, nous prions le gouvernement de mener une enquête indépendante et transparente sur l'assassinat de M. Maseko. Enfin, nous demandons au gouvernement de dialoguer sérieusement avec les différents partenaires sociaux en Eswatini afin de créer un climat pacifique et de trouver des solutions communes.

Membre gouvernementale, Zimbabwe – Nous souscrivons à la déclaration de l'Angola au nom de la SADC. Le Zimbabwe a suivi la discussion sur l'application de la convention par le Royaume d'Eswatini. Nous prenons note des informations fournies par le gouvernement et des interventions des employeurs et des travailleurs faites ce jour. Le Zimbabwe salue les progrès présentés et tient à encourager la poursuite du dialogue durable dans les domaines où il est nécessaire. En effet, la SADC, les ministres membres de la Commission sur l'emploi et le travail de la SADC et les partenaires sociaux ont reçu des informations sur le cas de l'application de la convention par l'Eswatini à sa réunion annuelle d'avril de cette année, tenue à Lubango, en Angola. La Commission sur l'emploi et le travail de la SADC a instamment prié les partenaires tripartites de continuer à œuvrer ensemble au règlement des questions en suspens, avec le concours de l'organisme régional des travailleurs, le SATUCC. À cette réunion, les ministres et les partenaires sociaux ont noté que le SATUCC tient à continuer de travailler avec le gouvernement et les organisations d'employeurs; c'est dans ce même esprit que nous invitons à la poursuite du dialogue social.

Le Zimbabwe estime que les partenaires tripartites devraient avoir la possibilité de s'atteler aux questions en suspens soulevées par les organes de contrôle de l'OIT. Nous prenons note de l'élaboration d'une feuille de route relative à la mise en œuvre de ces recommandations et demandons au BIT de renforcer son appui à l'Eswatini. Les partenaires tripartites devraient avoir le temps de travailler ensemble à l'élaboration de solutions aux difficultés rencontrées.

Membre travailleur, Royaume-Uni – Je m'exprime également au nom des syndicats néerlandais. En parcourant les commentaires des années précédentes de la commission d'experts et de la Commission de la Conférence sur l'Eswatini, on constate que tous depuis 2014 se disent préoccupés par les actes de violence contre les syndicalistes. La répression violente des activités syndicales est à cinq reprises, y compris cette année, mentionnée comme la principale cause du non-respect flagrant de la convention par l'Eswatini. Et, avec une profonde inquiétude, je constate que la situation se dégrade au lieu de s'améliorer.

En 2015, la commission réclamait la libération de M. Thulani Maseko, avocat du TUCOSWA. Ceux d'entre nous qui croient fermement en l'influence positive de la commission ne peuvent qu'être consternés par l'annonce, dans le rapport de cette année, de son horrible assassinat en 2023 et de l'absence de toute poursuite. Le cas de M. Maseko n'est pas le seul. Par exemple, la police a violemment dispersé une manifestation pacifique à Luyengo et a

abattu M. Sabelo Dlamini, ce qui a conduit le Parlement britannique à se demander si l'Eswatini était apte à être membre du Commonwealth.

La torture et la brutalité sont autant d'outils au service de l'État. Comme nous l'avons entendu, la police a lancé des grenades lacrymogènes dans un bus transportant des travailleurs qui se rendaient à une manifestation, ces derniers n'ayant d'autre solution que de sauter par les fenêtres pour échapper au gaz, alors que la police leur tirait dessus avec des balles en caoutchouc et les frappait à coups de matraque. Des travailleurs du syndicat agricole SAPAWU, qui se rendaient également en bus à une manifestation, ont été bloqués par l'armée et contraints de se rendre dans une zone isolée où les 50 travailleurs ont été sauvagement passés à tabac, à coups de bâtons et de *sjamboks* – sorte de fouet en cuir épais. Alors qu'ils étaient roués de coups, ils ont été contraints de dénoncer leur propre fédération syndicale.

En 2021, à la suite d'une tentative du gouvernement d'empêcher le syndicat de se rassembler pour remettre des pétitions au Premier ministre, le président de la fédération des jeunes du TUCOSWA a été agressé en public par la police parce qu'il portait un t-shirt syndical; il a dû être hospitalisé. La police l'a ensuite inculpé pour avoir, selon certaines informations, entonné un chant partisan.

Si l'on consulte les archives de la commission, on constate que la commission d'experts a toujours été préoccupée par les actes de violence. Il s'agit d'un réflexe persistant et consternant de la part d'un État autoritaire pour qui l'existence même de syndicats indépendants constitue un affront qu'il faut violemment réprimer. Or, comme le souligne le rapport de 2012, «les droits des organisations de travailleurs et d'employeurs ne peuvent être exercés que dans un climat exempt de violences, de pressions ou de menaces de quelque nature que ce soit à l'encontre des dirigeants et des membres de ces organisations».

Cela fait des années que l'Eswatini ne respecte aucunement la convention et il semble qu'il n'ait jamais été aussi loin de s'y conformer. J'espère que la commission pourra enfin convaincre les autorités de prendre au sérieux leurs responsabilités en tant que membre de cette Organisation et d'adopter des mesures, en droit et dans la pratique, pour que les syndicalistes ne soient plus la cible de violences.

Membre gouvernemental, États-Unis d'Amérique – Nous remercions le gouvernement de l'Eswatini pour les informations supplémentaires soumises à la commission en réponse aux récentes observations de la commission d'experts.

Les États-Unis sont profondément préoccupés par les informations faisant état d'actes de violence, de persécution, de harcèlement et de menaces de mort à l'encontre de syndicalistes indépendants. Nous sommes particulièrement préoccupés par l'usage excessif de la force contre les rassemblements et les marches organisés par les syndicats, et nous réitérons notre appel pour que soient menées des enquêtes transparentes sur l'assassinat en 2023 de M. Thulani Maseko, un défenseur des droits humains et syndicaux. Nous constatons malheureusement l'inaction du gouvernement dans les cas où les enquêtes ont conclu à des abus commis contre des syndicalistes.

Nous prions instamment le gouvernement de veiller à ce que les autorités chargées du maintien de l'ordre reçoivent des instructions adéquates sur l'usage proportionné de la force pour gérer les rassemblements publics. Nous prions également le gouvernement de mener des enquêtes indépendantes et crédibles sur les cas de violence syndicale qui ont été signalés.

Nous reconnaissons les mesures concrètes prises par le gouvernement en 2022 et 2023 pour enquêter sur les questions précédemment soulevées par les syndicats et pour rechercher des mesures correctives. Nous notons en particulier le processus national de conciliation

volontaire qui a été adopté par le gouvernement et le TUCOSWA, ainsi que l'assistance technique actuellement prodiguée par le BIT. Nous prions instamment le gouvernement de coopérer avec l'OIT en vue de mettre pleinement en œuvre les recommandations formulées par la mission technique de l'OIT.

Les États-Unis restent déterminés à collaborer avec le gouvernement pour faire progresser les droits des travailleurs en Eswatini.

Membre travailleur, Sénégal – Je m'exprime au nom des travailleurs de l'Afrique de l'Ouest. Nous saluons la qualité et la pertinence du travail de commission d'experts. Nous avons également pris note des réponses du gouvernement de l'Eswatini. Cependant, nous faisons part de notre amertume et de notre vive inquiétude quant à la détérioration de la situation des droits syndicaux en Eswatini, en particulier en ce qui concerne la liberté d'association.

Nous avons constaté plusieurs cas de violation de la liberté d'association et, malheureusement, aucune mesure concrète et pertinente n'a été prise par le gouvernement pour remédier à cette situation douloureuse. Au contraire, des actions sont régulièrement entreprises pour affaiblir le mouvement syndical. Nous pouvons citer entre autres exemples, notamment:

- la multiplication des cas de persécution excessive et de violence à l'encontre des responsables syndicaux;
- l'entrave à l'exercice de la liberté syndicale par le refus d'admettre de nouveaux membres recrutés par la SNAT;
- le licenciement de M. Mbongwa Dlamini, président de la SNAT, de son poste d'enseignant;
- l'exil forcé de M. Sticks Nkambule, secrétaire général du SWATCAWU;
- le 30 août 2023, des grenades lacrymogènes et des balles en caoutchouc ont été tirées lors d'un rassemblement pacifique de nombreux membres de l'Association des infirmières du Swaziland, qui réclamaient une santé publique de qualité.

Ces violences s'ajoutent aux campagnes de diffamation contre les syndicats et à l'interdiction des manifestations des syndicats et de la société civile. La situation des droits syndicaux est très préoccupante et nécessite des mesures urgentes et concrètes. Nous demandons instamment au gouvernement de l'Eswatini de respecter, en droit et dans la pratique, les obligations qui découlent de la ratification de cette convention, notamment:

- en mettant fin à la persécution et à la violence à l'encontre des dirigeants syndicaux et de leurs membres;
- en reconnaissant dans la pratique la liberté des travailleurs d'adhérer au syndicat de leur choix;
- en réintégrant les membres radiés des fichiers syndicaux;
- en autorisant les manifestations syndicales;
- en respectant et en protégeant la liberté d'expression et d'association;
- en instaurant un dialogue social sincère avec les partenaires sociaux pour une meilleure paix et harmonie sociale et pour le développement socio-économique.

Membre gouvernementale, Cameroun – Le Cameroun prend bonne note du rapport de la commission d'experts et particulièrement des remarques faites sur le cas de l'Eswatini au sujet de l'application de la convention.

Le gouvernement de l'Eswatini a engagé une série d'initiatives de conciliation et d'apaisement avec les organisations syndicales nationales. Un processus national de conciliation volontaire, adopté le 15 septembre 2023 par le gouvernement et le TUCOSWA, a été mis sur pied et suit son cours. Le gouvernement a fait appel à l'assistance technique du BIT, et en bénéficie déjà, pour donner suite aux recommandations contenues dans le rapport de la commission d'enquête indépendante instituée pour examiner le bien-fondé de l'intervention de la police dénoncée par la CSI en relation avec les actions syndicales de 2018 et 2019; mais aussi pour mettre en œuvre les recommandations contenues dans le rapport de la commission nationale de conciliation volontaire que le gouvernement et le TUCOSWA sont convenus d'appliquer l'année dernière dans le but de résoudre un certain nombre de plaintes présentées au Comité de la liberté syndicale par le TUCOSWA.

L'assistance technique du BIT envisage l'élaboration d'un plan de mise en œuvre assorti de délais. Ce plan est piloté par une structure de suivi et d'évaluation, et a pour objectif d'assurer l'application des recommandations du processus national de conciliation volontaire et de donner suite aux rapports des organes nationaux et aux commentaires de la commission d'experts adoptés lors de l'examen, en novembre 2023, des rapports du pays au titre de l'article 22. Il convient de saluer l'engagement et l'esprit de conciliation qui animent le gouvernement.

Une mission technique composée de quatre experts du BIT s'est rendue dans le Royaume d'Eswatini en février 2024 et a produit un rapport assorti d'un tableau de recommandations qui a été soumis au gouvernement et au TUCOSWA le 2 mai 2024. Dans son rapport, la mission se dit convaincue que la feuille de route pour le suivi des rapports des organes nationaux, établie en relation avec les plaintes présentées, sera utile au gouvernement et aux parties prenantes pour s'approprier les réformes politiques et réglementaires. La mission est également d'avis que le suivi des progrès relatifs au respect des normes internationales du travail ratifiées permettra à toutes les parties prenantes de mieux saisir les liens qui existent entre ces réformes et les commentaires formulés par les mécanismes de contrôle de l'OIT.

Une deuxième mission technique est envisagée; elle prévoit une approche participative élargie. Le gouvernement prend en compte les conclusions de la commission d'enquête indépendante et est déterminé à les mettre intégralement en œuvre. Bien plus, le processus national de conciliation volontaire est présidé par un juge principal de la Cour d'appel du travail, qui a été choisi d'un commun accord par les parties. Le Royaume a fait appel à l'assistance technique du BIT et en bénéficie déjà. À cet égard, le BIT voudra bien assurer la sauvegarde du dialogue social à travers la poursuite de la médiation entre parties.

Le Cameroun apprécie à sa juste valeur l'engagement gouvernemental pour la justice sociale et invite toutes les parties concernées à donner à l'Eswatini la possibilité de mettre en œuvre les recommandations formulées par les instances nationales.

Membre travailleur, Norvège – Je m'exprime au nom des syndicats des pays nordiques. Dans son rapport, la commission d'experts exprime une fois de plus de vives critiques à l'égard des autorités de l'Eswatini, critiques qui s'inscrivent dans le droit fil des faits éloquentes et graves présentés par nombre d'autres sources et institutions crédibles au sujet des droits des travailleurs dans le pays.

Il convient de signaler que, dans l'Indice CSI des droits dans le monde pour 2023, l'Eswatini a été classé parmi les pires pays en ce qui concerne les droits des travailleurs. Mercredi, le rapport de la CSI pour 2024 sera publié. On ne sera guère surpris si l'Eswatini figure de nouveau en bonne place parmi les pays où les droits fondamentaux des travailleurs sont gravement violés. Dans son rapport, la commission d'experts passe en revue les violations graves de la convention. Nous trouvons extrêmement préoccupant le fait que des militants syndicaux ont été tués. C'est tout simplement inacceptable. Nous devons tous agir.

Les syndicats des pays nordiques souhaiteraient mettre en évidence les difficultés que rencontrent les femmes qui mènent des activités syndicales. En effet, ces femmes subissent des niveaux élevés de violence et d'autres formes d'intimidation et de menace. Cette situation appelle une réaction immédiate et décisive de la part du gouvernement. Nous exigeons que le gouvernement fasse de cette question une priorité dans les faits, et non uniquement en paroles, et qu'il alloue suffisamment de ressources pour mettre en œuvre des lois et des politiques visant à garantir la sécurité des femmes occupées à des activités syndicales. Nous invitons également les autorités de l'Eswatini à s'inspirer d'autres pays où une coopération tripartite fonctionnelle et équilibrée entre femmes et hommes contribue à la prospérité économique et à la sécurité sociale pour toutes et tous.

Notre appel est clair. Nous réclamons la fin immédiate de toutes les formes de répression à l'égard des dirigeantes et dirigeants syndicaux. Nous demandons aux autorités de respecter immédiatement les conventions de l'OIT. Et nous exigeons que les autorités concourent à la protection de toutes les femmes courageuses qui mènent des activités syndicales en Eswatini.

Membre travailleur, Botswana – Je m'exprime au nom des travailleurs du Botswana, la Fédération des syndicats du Botswana (BFTU) et la Fédération des syndicats des secteurs public, privé et parapublic du Botswana (BOFEPUSU). Comme la commission d'experts le dit dans son rapport, il a été pris note avec une profonde préoccupation des événements en Eswatini. C'est avec une grande tristesse que nous, travailleurs du Botswana, avons pris connaissance de ces événements. Tout État qui se dit démocratique doit absolument garantir à ses citoyens un environnement respectueux des droits humains et des libertés fondamentales dans lequel les personnes expriment librement leur volonté. Ce n'est malheureusement pas ce à quoi l'on assiste en Eswatini. La répression constante des droits des travailleurs de s'associer et de s'exprimer est source de préoccupation. La persécution et le meurtre de syndicalistes et la violence excessive à l'égard des grévistes qui ont augmenté en 2022 et 2023, avec plus de 80 personnes qui auraient perdu la vie en raison des violences policières commises lors de manifestations pour la démocratie et des hausses de salaire, doivent, et devraient toujours, rencontrer une résistance.

On ne peut pas parler de démocratie et ignorer la justice, car c'est l'un des principes clés d'une société démocratique. L'assassinat brutal de M. Thulani Maseko, pour lequel personne n'a été arrêté à ce jour, illustre clairement l'absence de justice dans une société. Justice n'est pas rendue pour M. Maseko, que ce soit pour lui en tant que victime d'un assassinat ou, plus important encore, pour sa femme, qui reste traumatisée et qui ne peut pas faire son deuil. Nous devons exiger que justice soit rendue pour Thulani et c'est ce que nous demandons au gouvernement. Et à cette exigence de justice, nous ajoutons l'obligation de rendre des comptes.

À plusieurs reprises, le Comité de la liberté syndicale de l'OIT a dit qu'un système démocratique est indispensable au libre exercice des droits syndicaux. En outre, il a souligné l'importance du principe affirmé en 1970 par la Conférence, dans sa résolution concernant les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles, qui reconnaît que les droits conférés

aux organisations de travailleurs et d'employeurs doivent se fonder sur le respect des libertés civiles qui ont été énoncées notamment dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et dans le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, et que l'absence de ces libertés civiles enlève toute signification au concept des droits syndicaux. Il n'est ni correct ni acceptable qu'au XXI^e siècle, dans une société démocratique, des personnes vivent en exil par crainte d'être arrêtées simplement parce qu'elles ne pensent pas comme l'élite au pouvoir.

Nous appelons le gouvernement à garantir et à rétablir les droits des travailleurs dans le pays, à leur accorder la liberté d'association et, plus important encore, à leur permettre d'avoir des opinions qui diffèrent de celles des autorités en place, le cas échéant, tout en restant respectueux. C'est cela la démocratie. Et c'est comme cela que l'on peut parvenir à la justice sociale.

Observateur, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) – J'étais assis juste quelques rangées plus loin quand la commission a examiné ce cas, en 2015. Je me souviens encore du plaidoyer passionné de la femme de M. Thulani Maseko appelant à la libération de son mari, cet avocat de renom spécialisé dans les droits syndicaux et humains, condamné à une peine de deux ans de prison simplement pour avoir critiqué l'injustice du traitement que la justice avait réservé à un travailleur. Cette année-là, la commission a demandé sans ambages au gouvernement de libérer M. Maseko sans condition, lui qui avait simplement exercé ses droits à la liberté de parole et d'expression. M. Maseko a ultérieurement été libéré, mais seulement une fois sa peine purgée. Comme vous l'avez entendu, M. Maseko n'est plus de ce monde. Il a été sauvagement assassiné chez lui l'an dernier. Alors que nous pleurons M. Maseko, nous devons poursuivre son combat pour la protection du droit à la liberté syndicale en Eswatini.

Les 12 et 13 décembre 2022, le syndicat SWATCAWU, affilié à l'ITF, a appelé au débrayage pour exiger une amélioration des conditions de travail et la libération de dirigeants politiques emprisonnés. Quelques semaines plus tard, le 28 décembre 2022, M. Sticks Nkambule, secrétaire général du syndicat, a échappé à une tentative d'assassinat. Aucun auteur n'a encore été identifié. Le 29 décembre 2022, une équipe des forces de l'État lourdement armées a effectué une descente, telle une milice, chez lui et dans son village. M. Nkambule a toutefois pu échapper à ce guet-apens et est depuis lors contraint à l'exil. Voilà pourquoi il a dû fuir. Le 11 janvier 2023, un mandat d'arrêt a été délivré contre M. Nkambule pour atteinte à l'autorité de la justice, un chef d'inculpation fallacieux. Depuis l'exil forcé de M. Nkambule, le bureau du SWATCAWU est sous surveillance constante. Des policiers armés pénètrent régulièrement dans les locaux.

Nous avons également reçu des informations d'après lesquelles des membres de la sûreté de l'État pénètrent dans les terminaux de bus pour surveiller des syndicalistes. Cela ne permet nullement aux syndicalistes de mener leurs activités en toute liberté.

Comme l'orateur précédent l'a fait, je me dois aussi de rappeler la résolution que la Conférence a adoptée il y a 54 ans. En effet, l'absence de ces libertés publiques vide de tout son sens le concept des droits syndicaux protégés par la convention.

Le gouvernement doit s'abstenir de commettre tout traitement violent et tout harcèlement, y compris par voie judiciaire, à l'égard des syndicalistes. Il doit libérer toutes les personnes emprisonnées pour avoir exercé des activités syndicales légitimes, annuler les condamnations prononcées pour ces motifs et abandonner toutes les charges retenues en ce sens, y compris contre M. Nkambule.

Observatrice, Internationale de l'éducation (IE) – Je m'exprime au nom de la SNAT. Le président de la SNAT, M. Mbongwa Dlamini, dont le nom a déjà été mentionné plusieurs fois, aurait dû parler ici ce soir. Malheureusement, malgré une demande déposée début mai, il n'a pas obtenu le visa pour venir expliquer à la commission le plan de destruction d'un syndicat démocratique, la SNAT. Le harcèlement antisyndical à l'encontre de M. Dlamini et du secrétaire général de la SNAT, M. Lot Vilakati, est largement mentionné dans le rapport des experts. M. Dlamini subit des harcèlements depuis le début de son engagement syndical en 2016, et plus particulièrement depuis qu'il est devenu président de la SNAT en 2018. Le 21 septembre 2022, son salaire d'enseignant a été suspendu. La mesure disciplinaire mentionnée par le ministre concerne une absence autorisée par la direction de son école pour participer à une activité syndicale légitime. Malgré une décision positive du tribunal du travail du 8 mai 2023, M. Dlamini n'a pas été réintégré à son poste d'enseignant et n'a pas récupéré ses arriérés de salaires. Les autorités ont ignoré la décision judiciaire. Pire, le 30 août 2023, la Commission du service de l'enseignement l'a licencié. Le 21 mars dernier, le tribunal du travail de l'Eswatini s'est prononcé en faveur de l'enseignant syndicaliste. Les autorités refusent donc de suivre deux décisions judiciaires favorables au syndicaliste et ont même fait appel.

Plusieurs intervenants ont également parlé de l'exil temporaire imposé à M. Dlamini en 2023, car son intégrité physique était menacée pendant que les autorités lançaient une campagne de dénigrement à l'encontre du syndicat enseignant. Depuis son retour rapide au pays, les autorités ont refusé que le président de la SNAT rencontre les gens du ministère de l'Éducation, du ministère des Services publics ou de la Commission du service de l'enseignement. Il lui est également interdit de participer au Forum conjoint de négociation.

Pour avoir demandé devant le ministère la réintégration du président de la SNAT, le secrétaire général de l'association, M. Vilakati, a reçu un courrier du ministère de l'Éducation menaçant de supprimer sa décharge syndicale.

Harcèlement des dirigeants syndicaux, dénigrement du syndicat dans les médias, refus d'inscrire les nouveaux adhérents, pression sur les enseignants temporaires de ne pas renouveler leur contrat s'ils se syndiquent et refus d'augmenter la cotisation syndicale. Voilà comment les autorités affaiblissent un syndicat qui négociait pour ses membres dans un contexte difficile. Malgré une perte rapide de ses membres qui sont passés de 14 500 à 10 800 enseignants, la SNAT continue à œuvrer pour la démocratie et les droits des travailleuses et des travailleurs en Eswatini.

Observateur, IndustriALL Global Union (IndustriALL) – Mon organisation représente deux syndicats de l'Eswatini, à savoir l'ATUSWA et le SESMAWU, qui organisent des milliers de travailleurs dans les secteurs de l'énergie, de l'extraction minière, du textile et de l'habillement. IndustriALL reste profondément préoccupée par les violations continues de la liberté syndicale et d'autres droits syndicaux fondamentaux dans le pays. Certains employeurs ne respectent pas les accords de reconnaissance avec les syndicats, bien que ceux-ci remplissent les conditions légales en matière d'adhésion. Les travailleurs se voient refuser leur droit légal de constituer des syndicats et de s'y affilier, le droit à la liberté de réunion pacifique et de protestation est mis à mal et des travailleurs sont licenciés de manière injuste.

Les dirigeants syndicaux sont confrontés à d'énormes défis. L'ancienne secrétaire générale du SESMAWU, M^{me} Maureen Nkambule, par exemple, a été injustement licenciée d'une entreprise de service public. M^{me} Nkambule a d'abord été suspendue, avec d'autres travailleurs, et accusée d'avoir organisé une grève. Elle a contesté cette mesure de suspension devant le tribunal du travail en 2021 et a obtenu gain de cause. Le tribunal a jugé que la suspension était injuste parce que l'employeur ne lui avait pas accordé la possibilité de se

défendre. Ayant été à nouveau licenciée, elle a saisi le tribunal du travail. Ce dernier n'a pas encore fixé la date à laquelle l'affaire sera entendue.

Un autre cas concerne M. Wander Mkhonza, le secrétaire général de l'ATUSWA. Sa maison a été la cible de cocktails Molotov en 2022 lors d'une grève des travailleurs du textile et de l'habillement. Plusieurs travailleurs ont été blessés lorsque la police a fait usage de violence pour disperser les travailleurs. Ces actions avaient pour but d'intimider et d'affaiblir les syndicats. Cela étant, les syndicats ont saisi le tribunal du travail et se sont adressés à la Commission de conciliation, de médiation et d'arbitrage pour régler leurs différends avec les employeurs.

Dans certains cas, les employeurs ont cherché à ruiner les syndicats en utilisant des tactiques de retardement et des recours pour faire traîner les procédures judiciaires. Les frais de justice ont ainsi eu raison des maigres ressources des syndicats.

En outre, le gouvernement a fait un usage disproportionné de la force pour disperser les travailleurs en grève. Plus de 80 manifestants prodémocratie, dont des travailleurs, ont également été tués par les forces de l'ordre, tandis que plusieurs autres ont été blessés.

Par conséquent, IndustriALL appelle le gouvernement de l'Eswatini à:

- respecter et créer des espaces démocratiques pour le peuple de l'Eswatini afin qu'il puisse exprimer ses revendications en prenant part à des manifestations;
- mettre fin aux violations flagrantes des droits humains et à l'usage d'une force excessive et meurtrière contre les manifestants par la police et l'armée;
- veiller à ce que les forces de l'ordre assurent la sécurité sans porter atteinte ou blesser des civils non armés;
- faciliter l'ouverture d'une enquête sur la mort de civils, comme l'ont demandé les syndicats et les organisations de la société civile;
- respecter et mettre en œuvre les recommandations de la commission d'experts.

Observatrice, Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) – Par solidarité avec nos collègues syndicalistes de l'Eswatini, nous faisons cette intervention pour dénoncer l'escalade de la violence, les persécutions et les meurtres de syndicalistes et de travailleurs alors qu'ils exercent leur droit d'engager une action collective, et pour faire le point sur les progrès du processus de conciliation qui a été mentionné. Cette situation gravissime se poursuit en dépit des recommandations claires formulées par le Comité de la liberté syndicale concernant le cas n° 3425 de 2022. Celles-ci comprennent, entre autres, l'ouverture d'un processus national de conciliation volontaire.

Malheureusement, lorsque le processus de conciliation s'est tenu entre février et juillet 2023, le gouvernement a fait preuve d'un manque de volonté et d'engagement à l'égard du processus. Alors que 15 questions ont fait l'objet d'un accord et ont été renvoyées aux organes gouvernementaux compétents pour résolution, un an après le renvoi, aucune n'a été réglée.

Nous tenons à souligner l'importance des conditions que cette institution considère comme essentielles pour mener un dialogue social fructueux et qui doivent également être présentes dans tout processus de conciliation. Ces conditions sont les suivantes:

- la volonté politique et l'engagement de toutes les parties à s'engager de bonne foi dans un dialogue;

- des organisations de travailleurs et d'employeurs fortes, libres et indépendantes, ainsi que la confiance, l'engagement et le respect du gouvernement de l'autonomie des partenaires sociaux.

Le Comité de la liberté syndicale a également établi le principe selon lequel «les droits des organisations de travailleurs et d'employeurs ne peuvent être exercés que dans un climat exempt de violences, de pressions ou de menaces de toutes sortes à l'encontre des dirigeants et des membres de ces organisations, et il appartient aux gouvernements de veiller au respect de ce principe».

Les attaques du gouvernement contre le syndicalisme et l'interdiction des rassemblements syndicaux sont la preuve flagrante que les conditions nécessaires à la conciliation sont absentes en Eswatini.

Nous soutenons donc l'appel lancé par le Comité de la liberté syndicale au gouvernement pour qu'il prenne sans délai des mesures visant à protéger, en droit et dans la pratique, le droit des syndicats à manifester et à mener des actions syndicales. Nous souhaitons également réitérer la nécessité pour le gouvernement de définir et d'imposer des sanctions en cas de violation de la législation nationale relative aux mesures disciplinaires réprimant les abus de pouvoir commis par des membres de la police et des forces de sécurité.

Président – J'invite maintenant le représentant gouvernemental de l'Eswatini, le ministre du Travail et de la Sécurité sociale, à prononcer ses observations finales.

Représentant gouvernemental – Permettez-moi tout d'abord de me réjouir du soutien et des encouragements manifestés à notre égard. Nombreux sont ceux qui ont reconnu les efforts que nous avons déployés en tant que gouvernement pour essayer de respecter autant que possible la convention que nous avons ratifiée.

Dans le même ordre d'idées, permettez-moi d'exprimer ma consternation face au niveau d'endoctrinement qui est apparu dans certaines des interventions faites devant la commission. Permettez-moi d'insister sur le fait que les rassemblements sont possibles, il n'y a aucune interdiction et, comme l'ont fait remarquer certains intervenants, il est regrettable que les travailleurs refusent de demander une autorisation lorsqu'ils souhaitent réunir plus de 50 personnes. Cette mesure est là essentiellement pour garantir leur protection et leur sécurité. Telles sont les dispositions de la loi sur l'ordre public, qui a été modifiée en 2017 pour remplacer la loi de 1963. Cette loi est en vigueur et son objectif est de garantir la sécurité des travailleurs et celle de leurs rassemblements, dans le respect de l'ordre et pour leur protection à tous.

Le cas de M. Thulani Maseko a été évoqué ici. Entre 2021 et le début 2023, nous avons perdu un grand nombre de personnes, y compris des chefs traditionnels et des agents des forces de l'ordre. Il ne s'agit pas d'un cas isolé concernant un seul syndicaliste. Des enquêtes sont donc en cours, comme l'a indiqué le gouvernement dans ses rapports. Il est regrettable que certains proches de M. Maseko, parfois des membres de la famille de l'avocat décédé, soient si peu loquaces, ce qui explique en partie pourquoi la conclusion de cette affaire se fait trop attendre. Quoi qu'il en soit, une procédure est en cours. Au nom du gouvernement, je voudrais également tendre la main à la commission et lui dire que, si cela est possible et que cela sied à la commission, une équipe d'experts peut venir dans le pays pour vérifier certaines des graves allégations qui ont été formulées ici par certains orateurs.

Je vous l'assure aujourd'hui, aucun manifestant n'est mort lors d'une manifestation en faveur d'une hausse des salaires comme cela a été affirmé. Aucun syndicaliste n'est en prison à l'heure où nous parlons et aucun syndicaliste n'a été tué par le gouvernement à ce jour.

Néanmoins, nous sommes disposés à accepter que des équipes viennent vérifier certains des points qui ont été soulevés ici. D'aucuns affirment que M. Sticks Nkambule est en exil, mais M. Nkambule est dans le pays, son affaire est en cours devant la justice. Pas plus tard que la semaine dernière, nous avons eu une réunion fructueuse avec tous les syndicats du secteur public et le Premier ministre, juste après une visite du ministre du Travail sur le terrain.

Permettez-moi également de signaler que nous avons récemment célébré la Fête du travail. Nous avons été invités par les syndicats et le gouvernement y a participé avec le Premier ministre. Malheureusement, nous n'avons pas eu l'occasion d'échanger avec eux et nous avons été la cible de jets de pierres et de bouteilles. C'est le genre d'accueil que l'on reçoit parfois lorsqu'on essaie de dialoguer, lorsqu'on tend un rameau d'olivier. Néanmoins, permettez-moi de préciser qu'en tant que gouvernement, nous n'avons pas connaissance de la moindre tentative d'assassinat contre M. Nkambule, comme cela a été dit ici. La seule chose que nous savons, c'est qu'une affaire est en cours devant la justice, pour désobéissance à une décision de justice parce que nous sommes fermement convaincus que le fait d'être syndicaliste ne signifie pas que l'on est à l'abri de la loi. Vous devez respecter les procédures judiciaires. Une décision de justice a été transgressée, ce qui explique qu'une procédure a été lancée, pour que M. Nkambule réponde de ses actes.

Le gouvernement du Royaume d'Eswatini s'engage à collaborer avec tous nos partenaires sociaux pour veiller à respecter autant que possible la convention. Permettez-moi également d'indiquer que beaucoup de discussions ont eu lieu et nombre d'idées fausses ont circulé sur l'Eswatini dans diverses enceintes. C'est un pays que je peux sûrement qualifier de démocratique. Je suis un produit de cette démocratie. Je suis élu directement par le peuple auquel je dois rendre des comptes. C'est mon troisième mandat et je n'ai pas honte de dire que c'est un pays démocratique. Qui peut prétendre avoir la meilleure démocratie? Sous quelle forme se présente-t-elle? Sous différentes formes. Nous sommes un État démocratique qui s'engage pleinement à garantir le respect de tous les textes de loi que nous avons ratifiés en tant que pays, comme la convention. D'aucuns ont prétendu que le gouvernement avait cessé de verser les cotisations syndicales des membres du SNAT. En tant que ministère responsable des enregistrements et des radiations, je peux vous assurer qu'il n'y a eu aucune démarche en ce sens. La commission est invitée à envoyer une équipe pour venir vérifier certaines des graves accusations qui ont été proférées.

En ce qui concerne les rassemblements, ils sont possibles et les participants sont invités à respecter la loi et à veiller à l'ordre. Les militants syndicaux ne sont pas harcelés. Certains dirigeants syndicaux sont membres de partis politiques et sont des militants politiques. Pendant la période de troubles, il est arrivé que des rassemblements politiques aient lieu de manière dissimulée sous la bannière du syndicalisme. On a prétendu que certains travailleurs avaient été victimes de tirs de gaz lacrymogène, mais rien de tel ne s'est produit. Ni le gouvernement ni la police n'ont jamais lancé de gaz lacrymogène dans un bus rempli de travailleurs. À l'époque, des restrictions de mouvement ont été imposées en application des règles prises en raison de la pandémie de COVID-19 et à cause des troubles. Mais certains ont bravé les restrictions en place. Et, heureusement, le gouvernement peut compter sur les forces de l'ordre pour rétablir l'ordre public, mais les travailleurs n'étaient pas particulièrement visés.

Pour résumer, je voudrais simplement réitérer notre engagement à collaborer avec tous nos partenaires. Un processus de réconciliation, un processus de conciliation volontaire, est en cours. Nous disposons aussi d'un plan de mise en œuvre sur lequel nous travaillons avec nos partenaires et nous demandons qu'on lui donne une chance d'atteindre son but. Ensuite, s'il reste des questions sous-jacentes qui méritent d'être examinées, nous pourrions y travailler. Oui, nous concédons qu'il y a quelques questions en suspens, une ou deux, sur lesquelles nous

nous penchons avec nos partenaires sociaux. Nous demandons donc à la commission de bien vouloir nous laisser le temps de mener à son terme ce processus que vous nous avez permis d'entamer et, si des questions sont soulevées, nous sommes tout à fait disposés à nous asseoir et à trouver des solutions durables. Je termine ici mon allocution en indiquant que nous sommes tout à fait ouverts aux conseils de la commission et de toute autre partie qui nous a épaulés au fil du temps, principalement le BIT, sur tous les points qui nous préoccupent.

Membres employeurs – Nous saisissons cette occasion pour remercier le représentant gouvernemental de l'Eswatini pour les informations écrites et orales qu'il a communiquées à la commission. Nous remercions également tous les orateurs qui ont pris la parole pour contribuer à la discussion de ce cas.

Compte tenu des processus en cours dans le pays, les employeurs recommandent au gouvernement de prendre les mesures suivantes pour se conformer à la convention:

- 1) Achever la mise en œuvre de la feuille de route pour appliquer les recommandations de la commission d'enquête indépendante et du processus national de conciliation volontaire.
- 2) Accélérer les enquêtes de police en cours sur les violences et les meurtres qui ont eu lieu entre 2021 et 2023.
- 3) En consultation avec les partenaires sociaux, diffuser auprès des parties prenantes concernées les codes de bonnes pratiques et la législation visant à prévenir les affrontements violents lors de manifestations et d'actions collectives.
- 4) Soumettre toutes les informations en suspens demandées par la commission d'experts en 2025.

Membres travailleurs – Nous remercions le gouvernement de l'Eswatini pour sa participation et les informations fournies. Nous remercions également tous les délégués qui ont pris part à cette discussion.

Les membres travailleurs réitèrent leur profonde préoccupation face à la répression croissante de l'État et à l'escalade de la violence physique et des menaces à l'encontre des travailleurs et de leurs représentants, ainsi qu'à la restriction des libertés démocratiques dans le pays.

Nous notons qu'en septembre 2019, une commission d'enquête indépendante a été instituée pour donner suite à la recommandation du Comité de la liberté syndicale d'ouvrir une enquête indépendante afin de déterminer le bien-fondé des violences policières exercées contre des personnes participant à des actions collectives pacifiques, qui avaient été dénoncées en septembre 2018 par le TUCOSWA et la CSI. Nous prenons note des recommandations de la commission d'enquête indépendante qui comprennent, entre autres, la mise en place d'activités de formation sur les droits syndicaux et la gestion des actions collectives pour les membres des forces de l'ordre de grade inférieur et des forces de sécurité et pour le public en général.

Nous notons également que le gouvernement a bénéficié de l'assistance technique du Bureau en ce qui concerne la gestion des actions collectives et des rassemblements publics organisés par les syndicats. Dans ce contexte, le gouvernement a adopté et diffusé le code de bonnes pratiques sur la gestion des actions collectives et des actions de protestation et le code de bonnes pratiques pour la gestion des rassemblements et événements publics, qui s'inscrivent dans le cadre de la stratégie de renforcement des capacités des différentes parties prenantes pour gérer les actions collectives et de protestation, le but étant de réduire autant

que possible les affrontements inopportuns entre les manifestants et les membres des forces de l'ordre. Cependant, étant donné l'intensification des violences exercées par les forces de police et de sécurité lors des rassemblements et des manifestations organisés par les syndicats ces dernières années, nous ne pouvons que constater que ces codes de bonnes pratiques n'ont pratiquement eu aucun effet, et que les travailleurs et les syndicalistes qui organisent ou participent à des rassemblements courent toujours un risque élevé d'être roués de coups et arrêtés de manière arbitraire.

En outre, nous notons que, dans le cadre d'une plainte devant le Comité de la liberté syndicale soumise par le TUCOSWA en 2022, le gouvernement et le syndicat ont accepté une conciliation volontaire, qui s'est déroulée entre février et juillet 2023. Malgré cet accord, le gouvernement n'a pas réussi à engager un véritable dialogue avec le syndicat et la plupart des questions soulevées par le syndicat n'ont pas été résolues. Entre-temps, les attaques de l'État contre le TUCOSWA se sont poursuivies.

La situation des droits humains et syndicaux en Eswatini est extrêmement préoccupante. Nous avons soumis ici aujourd'hui des preuves d'actes de harcèlement et de violences visant des syndicalistes et d'un manque d'engagement du gouvernement à l'égard des syndicats. Nous prions instamment le gouvernement de respecter ses obligations au titre de la convention et de se conformer aux observations et conclusions des organes de contrôle de l'OIT qui, jusqu'à présent, sont restées lettre morte.

Plus spécifiquement, nous prions instamment le gouvernement de prendre des mesures immédiates pour enquêter sur les crimes contre les syndicalistes, y compris le meurtre de M. Thulani Maseko, et pour poursuivre et condamner leurs auteurs et les instigateurs.

Nous prions instamment le gouvernement de s'abstenir de tout acte d'ingérence dans les activités des syndicats, y compris le TUCOSWA, la SNAT et le SWATCAWU, et de cesser sa campagne de diffamation antisyndicale.

Nous prions instamment le gouvernement de s'abstenir de tout acte d'intimidation, de harcèlement, de menaces et d'agressions physiques et violentes à l'encontre des dirigeants et des membres des syndicats, notamment le président et le secrétaire général de la SNAT, MM. Mbongwa Dlamini et Lot Mduduzi Vilakati.

Le gouvernement doit garantir le retour en toute sécurité de tous les syndicalistes qui vivent en exil, y compris le secrétaire du SWATCAWU, M. Sticks Nkambule.

Nous prions instamment le gouvernement de lever toutes les restrictions imposées aux rassemblements syndicaux et aux actions de protestation. Le gouvernement doit abandonner toutes les charges retenues contre les syndicalistes et les travailleurs arrêtés lors de ces manifestations.

Nous prions instamment le gouvernement d'adopter et de mettre en œuvre des mesures efficaces pour former les forces de police et de sécurité, les conseils municipaux et le pouvoir judiciaire aux droits syndicaux et à la gestion pacifique des actions collectives.

Nous prions instamment le gouvernement d'engager un dialogue constructif avec les syndicats afin de remédier aux questions urgentes et aux violations auxquelles ils sont confrontés.

Nous nous félicitons de l'invitation que le ministre du gouvernement de l'Eswatini vient d'adresser à cette commission en vue d'une mission de contacts directs. Nous demandons au gouvernement de soumettre, avant le 1^{er} septembre 2024, un rapport complet sur les mesures prises pour mettre en œuvre les conclusions de la commission et sur toutes les informations

demandées par la commission d'experts. Enfin, nous demandons à cette commission d'inclure ses conclusions dans un paragraphe spécial de son rapport.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté avec une profonde préoccupation la détérioration de l'ordre public et ses répercussions négatives sur les droits syndicaux dans le pays, ainsi que l'existence d'une culture d'impunité pour les auteurs de crimes contre des syndicalistes.

Prenant en compte la discussion qui a suivi, la commission a prié instamment le gouvernement de prendre des mesures efficaces, urgentes et assorties de délais pour:

- s'abstenir de traiter violemment, d'intimider ou de harceler, y compris par voie judiciaire, des dirigeants et des membres de syndicats du secteur de l'éducation qui mènent des activités syndicales légales, notamment le président et le secrétaire général de l'Association nationale des enseignants du Swaziland (SNAT), MM. Mbongwa Dlamini et Lot Mduduzi Vilakati;
- libérer les personnes arrêtées pour l'exercice d'activités syndicales légales, annuler leur condamnation et abandonner toutes les charges retenues contre elles, et assurer le retour en toute sécurité de tous les syndicalistes qui vivent en exil, y compris le secrétaire général du Syndicat des travailleurs des transports, des communications et des secteurs connexes du Swaziland (SWATCAWU), M. Sticks Nkambule;
- mener sans délai des enquêtes indépendantes sur: i) les cas présumés d'intimidation, de harcèlement ou de violence, y compris le meurtre de M. Thulani Maseko et la persécution de M. Mbongwa Dlamini, pour identifier les coupables et sanctionner les auteurs et les instigateurs de ces crimes; et ii) enquêter sur la violence et l'ingérence de la police dans des activités syndicales légales, pacifiques et légitimes, et demander des comptes aux responsables;
- veiller à ce que les organisations d'employeurs et de travailleurs, notamment le Congrès des syndicats du Swaziland (TUCOSWA), la SNAT et le SWATCAWU, bénéficient de l'autonomie et de l'indépendance nécessaires pour s'acquitter pleinement de leur mandat et représenter leurs membres;
- abroger toute ordonnance administrative ou disposition législative ayant pour effet d'interdire ou de restreindre le droit à la liberté de réunion des syndicats et veiller à ce que dans la pratique, les organisations syndicales jouissent pleinement du droit consacré par la convention de tenir des réunions, notamment en formant les forces de police et de sécurité, les conseils municipaux et le pouvoir judiciaire;
- tenir compte des conclusions de la commission d'enquête et du processus national de conciliation volontaire, et mettre en place la campagne de sensibilisation prévue sur les codes de bonnes pratiques en pleine consultation avec les partenaires sociaux et avec l'assistance technique du BIT.

La commission a prié le gouvernement de soumettre un rapport détaillé sur les mesures prises et les progrès accomplis en ce qui concerne les recommandations susmentionnées, y compris toutes les informations en suspens demandées par la commission d'experts, d'ici au 1^{er} septembre 2024.

Représentant gouvernemental – Monsieur le Président, à ce stade, il ne me reste plus qu'à vous exprimer toute ma gratitude, à vous et à vos vice-présidents, ainsi qu'à M^{me} Corinne Vargha, qui représente le Directeur général dans la commission, pour la courtoisie à mon égard. J'ai pris bonne note des conclusions de la commission et je tiens à dire que le gouvernement de l'Eswatini est ici avec l'intention de collaborer positivement avec la commission et de faire part des progrès réalisés au niveau national pour mettre en œuvre la convention. Nous entretenons avec vous un dialogue honnête parce que nous avons ratifié la convention et que nous nous devons de l'appliquer. Nous ne sommes pas venus pour nous battre et nous n'adopterons jamais une telle attitude. Par conséquent, nous ne rejetons pas les conclusions que votre commission a jugé approprié de formuler. Je tiens à dire officiellement que mon gouvernement accepte ces conclusions et s'efforcera de les mettre en œuvre avec nos partenaires sociaux. Nous avons besoin d'elles pour poursuivre notre voie et nous prônons une attitude constructive et honnête les uns envers les autres. Par ailleurs, nous aimerions continuer de bénéficier de l'assistance technique du Bureau qui nous a déjà été accordée.

Gambie (ratification: 2000)

Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973

Discussion par la commission

Président – J'invite maintenant le représentant du gouvernement de la Gambie, le Premier secrétaire à la Mission permanente de la République de Gambie auprès de l'Office des Nations Unies et d'autres organisations internationales à Genève, à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – La Gambie a ratifié la convention n° 138 qui vise à spécifier un âge minimum d'admission à l'emploi, le fixant à quatorze ans. Toutefois, d'autres secteurs ont présenté des propositions visant à ramener cet âge à douze ans. La convention a été ratifiée le 4 septembre 2000 et est actuellement appliquée en Gambie.

En outre, la Gambie a ratifié la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, le 3 juin 2003. Ces ratifications témoignent de l'engagement de la Gambie à promouvoir le travail décent des jeunes et à protéger leurs droits. L'année dernière, le ministère du Commerce et de l'Emploi a élaboré une politique sur le travail des enfants, suivie d'un document d'information du cabinet qui sera ensuite présenté à l'Assemblée nationale pour examen.

Dans le cadre de nos efforts pour mener une politique nationale visant à garantir l'abolition effective du travail des enfants et à élever progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail à un niveau compatible avec le développement physique et mental le plus complet des jeunes, notre loi sur le travail stipule que les enfants de moins de 18 ans ne peuvent pas travailler. Ils ne sont autorisés qu'à effectuer des travaux légers.

La Gambie déploie de nombreux efforts pour s'assurer que les enfants de moins de 18 ans ne travaillent pas. Ce point est également pris en compte dans notre loi sur les enfants.

La Gambie fait actuellement face au défi que représente le secteur domestique. Toutefois, dans le droit fil de la mesure progressive visant à garantir la protection de tous les secteurs, la loi sur le travail de 2023 couvre la question des travailleurs domestiques.

Cela a donné au gouvernement la possibilité de surveiller les enfants travaillant dans le secteur domestique afin de s'assurer qu'ils ne sont pas soumis au travail ni à l'exploitation

sexuelle. Telles sont les évolutions observées en Gambie, pays qui s'efforce de mettre en œuvre les questions relatives à la convention. Nous souhaitons nous assurer que tous les efforts sont déployés pour garantir la pleine application de cette convention et espérons que nous serons en mesure de tout mettre en œuvre pour produire l'impact le plus élevé possible.

Membres employeurs – L'objectif de la convention qui nous occupe aujourd'hui est l'abolition effective du travail des enfants, entendu comme tous travaux susceptibles de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des enfants, ou tous travaux faisant obstacle à l'enseignement obligatoire ou pour lesquels les enfants sont tout simplement trop jeunes.

Il est de notre devoir de protéger les droits et le bien-être des enfants, et de les protéger contre le travail des enfants, et il est impératif que les États appliquent cette convention, qui exige des pays qu'ils fixent un âge minimum d'admission à l'emploi et qu'ils élaborent des politiques nationales en faveur de l'élimination du travail des enfants.

La Gambie a ratifié la convention en 2000; la commission d'experts a formulé deux observations sur ce cas, en 2019 et en 2023; aujourd'hui, c'est la première fois que nous discutons de l'application par la Gambie de la convention. Nous regrettons que le gouvernement n'ait pas fourni d'informations actualisées sur ce cas au regard de l'application de la convention en droit et en pratique.

Les observations de la commission d'experts mettent en évidence de graves lacunes dans le respect de la convention par la Gambie, auxquelles il convient de remédier.

Premièrement, concernant l'article 2 (3) sur l'enseignement obligatoire. La commission d'experts demande au gouvernement des informations sur les dispositions légales portant sur la scolarité obligatoire en Gambie. À cet effet, le gouvernement indique que, dans le cadre de la révision de la loi de 2005 sur les enfants actuellement en vigueur, une disposition sera introduite afin de fixer l'âge de fin de la scolarité obligatoire, qui soit aligné sur l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail. Il s'agit toutefois d'une demande formulée depuis 2009, pour autant, aucune mesure n'a été prise pour mettre la législation en conformité avec les dispositions de la convention.

Les membres employeurs se font l'écho de la demande de la commission d'experts au gouvernement de prendre, dans les meilleurs délais, des mesures pour s'assurer que la révision de la loi sur les enfants rende la scolarité obligatoire jusqu'à l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail, qui est de 14 ans, conformément à l'article 2 (3) de la convention.

Les membres employeurs souhaitent souligner ici que l'éducation est la clé de l'élimination du travail des enfants. Il est reconnu que l'enseignement obligatoire et les actions menées dans le domaine du travail des enfants sont complémentaires. De plus, il existe une nette corrélation entre l'amélioration de l'accès à l'éducation et la réduction du nombre d'enfants qui travaillent.

Deuxièmement, s'agissant des observations formulées par la commission d'experts sur l'article 6 concernant la formation professionnelle et l'apprentissage. Les membres employeurs regrettent que la question de l'âge minimum d'admission à l'apprentissage ne soit toujours pas résolue dans la pratique, dans la mesure où la loi sur le travail ne l'inclut toujours pas dans ses articles 78 et 79 régissant l'apprentissage. Ainsi, l'âge minimum d'admission à l'apprentissage est actuellement fixé à 12 ans dans l'économie informelle, en vertu des articles 50 et 51 de la loi sur les enfants de 2005, tandis qu'il n'y a pas d'âge minimum pour l'apprentissage dans l'économie formelle, en application de la loi sur le travail de 2007.

Le travail des enfants est un travail qui porte atteinte au bien-être des enfants et compromet leur éducation, leur développement et leurs futurs moyens de subsistance. Deux conventions de l'OIT – la convention dont il est ici question et la convention n° 182 – fournissent un cadre à la législation nationale pour définir des limites claires sur ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas. Tout travail effectué par un enfant de moins de 18 ans n'est pas considéré comme relevant du travail des enfants; il est nécessaire de tenir compte de l'âge, des conditions et du type de travail. Les jeunes devraient pouvoir obtenir un travail décent, mais ils ont toujours besoin d'être protégés. L'OIT, dans ses nombreuses recherches portant sur le travail des enfants, a souligné la prévalence de la participation des enfants et sa corrélation avec l'âge minimum d'accès à l'emploi.

Nous estimons que le fait que le Comité directeur national sur le travail des enfants ait formulé des recommandations à cet égard, comme l'a indiqué le gouvernement, n'est pas suffisant et que des mesures plus efficaces sont nécessaires. Les membres employeurs soutiennent donc la demande adressée par la commission d'experts au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce qu'un âge minimum d'admission à l'apprentissage, d'au moins 14 ans, soit établi par la loi, tant dans l'économie formelle que dans l'économie informelle.

Troisièmement, s'agissant des observations formulées par la commission d'experts sur l'article 7 de la convention concernant les travaux légers. L'article 7 de la convention exige des gouvernements qu'ils adoptent des lois nationales régissant l'emploi des enfants âgés de 13 à 15 ans effectuant des travaux légers. L'emploi des enfants âgés de 13 à 15 ans à des travaux légers est autorisé à condition que ceux-ci ne soient pas susceptibles de porter préjudice à leur santé ou à leur développement, et qu'ils ne compromettent pas leur assiduité scolaire, leur participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelle, approuvés par l'autorité compétente, ou leur aptitude à bénéficier de l'instruction reçue.

En réponse à la demande de la commission d'experts, le gouvernement a de nouveau répondu qu'il relèverait l'âge minimum pour les travaux légers de 12 à 14 ans, conformément aux modifications à venir au projet de loi sur le travail et au projet de loi sur les enfants. Le gouvernement a également indiqué que les prochaines modifications porteraient sur les types d'activités, le nombre d'heures et les conditions dans lesquelles les travaux légers peuvent être effectués.

Les membres employeurs se font l'écho de la demande de la commission d'experts au gouvernement de prendre des mesures, dans les meilleurs délais, pour s'assurer que la révision du projet de loi sur les enfants et du projet de loi sur le travail introduise des normes minimales concernant les travaux légers effectués par des enfants de moins de 14 ans.

Enfin, concernant l'article 9 (1) sur les sanctions et l'inspection du travail. Les membres employeurs notent le manque criant de personnel et de ressources matérielles pour mener à bien efficacement les inspections de routine, et l'absence de soutien de l'OIT en matière de formation et de renforcement des capacités des inspecteurs du travail.

Les membres employeurs se font l'écho de la commission d'experts et prient instamment le gouvernement de renforcer ses mesures visant à garantir que les inspecteurs du travail sont convenablement formés et dotés des ressources suffisantes pour être à même de déceler les cas de travail des enfants. Cependant, ces mesures ne suffisent pas, et ne sont ni efficaces ni durables si elles ne sont pas mises en œuvre conjointement avec des politiques stratégiques axées sur les causes profondes, les facteurs de risques et le contexte socio-économique qui conduisent à l'exploitation des enfants ou en sont la conséquence.

Nous sommes conscients des efforts intenses déployés par le Bureau en matière de prévention et d'élimination du travail des enfants. Nous encourageons le gouvernement à solliciter l'assistance technique du BIT pour mettre en œuvre des stratégies efficaces en vue de l'application des dispositions de la convention, après avoir consulté les partenaires sociaux de manière opportune et efficace.

En conclusion, nous souhaitons souligner que pour réaliser la cible 8.7 des objectifs de développement durable, qui vise à éliminer le travail des enfants sous toutes ses formes d'ici à 2025, il est nécessaire que tous les gouvernements, toutes les organisations d'employeurs et de travailleurs et l'OIT elle-même continuent d'œuvrer consciencieusement en ce sens.

Membres travailleurs – De prime abord, permettez-moi d'exprimer mon regret personnel et le regret des membres travailleurs dans cette commission quant à l'absence du délégué travailleur de la Gambie qui, malgré de nombreuses demandes auprès du gouvernement, n'a jamais obtenu de réponse quant à son accréditation et n'a pu, de ce fait, participer à cette importante discussion. Nous n'insisterons jamais assez sur la nécessité d'assurer la participation tripartite des délégations à la CIT en général et donc à cette importante structure qu'est la commission, et ce conformément aux dispositions de la Constitution et au Règlement de la Conférence.

La lutte contre l'exploitation économique des enfants est au cœur du mandat de l'OIT. C'est une préoccupation centrale de l'OIT depuis sa création. Dès 1919, une première norme régissant l'âge minimum d'admission à l'emploi dans le secteur de l'industrie fut adoptée. Au fil des années, les normes internationales portant sur l'âge minimum se sont multipliées dans de nombreux secteurs. C'est en 1973 que la convention, à vocation intersectorielle, fut adoptée.

Cet instrument invite les États Membres à mettre en place une politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants. Fixer un âge minimum d'admission à l'emploi, c'est:

- garantir et s'assurer que les enfants soient en mesure de fréquenter l'école;
- réglementer les formes d'activité économiques qui leur sont permises;
- protéger leur santé et leur sécurité.

Cette convention incarne la conviction profonde des mandants de l'OIT que l'enfance se doit d'être une période de vie consacrée au développement physique et mental des enfants, et non pas une période passée à travailler de façon précoce.

Comme la quasi-totalité des États Membres de notre Organisation, la Gambie a également ratifié la convention. L'application de cette convention par la Gambie a fait l'objet d'observations de la part de la commission d'experts en 2019 et en 2023, mais fait l'objet de demandes directes récurrentes depuis 2009. Le cas est aujourd'hui examiné devant notre commission.

Selon les statistiques de l'OIT, la proportion d'enfants âgés entre 5 et 11 ans exerçant une activité économique était de 17,3 pour cent en 2018 en Gambie, soit près d'un enfant sur cinq. La proportion d'enfants âgés entre 12 et 14 ans exerçant une activité économique était de 12,8 pour cent en 2018.

Le rapport de l'UNICEF de 2022 sur la pauvreté nous indique que neuf enfants sur dix vivent dans la pauvreté en Gambie. Par ailleurs, si l'article 30 de la Constitution reconnaît le droit fondamental à l'éducation pour les enfants, les chiffres de l'UNICEF indiquent que seuls 78 pour cent des enfants suivent l'école primaire. Certes, ce taux dénote un progrès mesuré

notamment par rapport à la décennie antérieure; il n'empêche que le système de l'éducation présente d'importants bouchons qui empêchent une prestation de service de qualité, toujours selon le rapport de l'UNICEF de 2022. L'enseignement préscolaire n'est pas suffisamment développé, tant en ce qui concerne les programmes que sur la capacité de poser des bases solides pour l'apprentissage tout au long de la vie. De surcroît, plus de 20 pour cent des enfants en âge d'être scolarisés ne le sont pas.

Il existe sans conteste un lien très étroit entre la scolarité et la question de l'âge minimum d'admission à l'emploi. Priver les enfants de la possibilité de s'instruire et de se former nuit gravement à leurs perspectives et augmente le risque pour ces enfants de basculer définitivement et bien trop tôt dans le monde du travail. La scolarité obligatoire est le moyen le plus efficace de protéger les enfants du péril du travail des enfants.

Par conséquent, il est fondamental que l'obligation scolaire soit introduite au moins jusqu'à l'âge minimum d'admission à l'emploi. Il ressort du rapport de la commission d'experts que le gouvernement indique qu'une disposition fixant l'âge de cessation de la scolarité obligatoire, aligné sur l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail, sera introduite dans le cadre de la révision de la loi sur les enfants de 2005. Nous comprenons dès lors qu'il n'existe à l'heure actuelle, et ce depuis 2009, aucune disposition fixant l'âge de la cessation de la scolarité obligatoire. Il sera essentiel de mettre au plus vite la législation gambienne en conformité avec le prescrit de la convention.

Par rapport à l'apprentissage, et alors que l'article 6 de la convention prévoit également que l'âge d'admission à l'apprentissage est d'au moins 14 ans, il est regrettable de constater, comme l'a soulevé la commission d'experts, le manque d'harmonisation des dispositions clés telles que celles de la loi sur les enfants de 2005 et du Code du travail. En effet, les articles 78 et 79 du projet de loi sur le travail, qui réglementent l'apprentissage, ne fixent pas l'âge minimum d'admission à l'apprentissage. Il en est de même des articles 50 et 51 de la loi sur les enfants fixant à 12 ans l'âge minimum d'admission à l'apprentissage, mais uniquement dans l'économie informelle et non dans l'économie formelle, ce qui est la cause de distorsion, d'autant plus que l'âge minimum fixé pour l'économie informelle reste trop faible.

Le gouvernement indique que le Comité directeur national sur le travail des enfants a formulé des recommandations visant à relever l'âge minimum pour l'apprentissage dans l'économie informelle et à le fixer dans l'économie formelle, et que l'âge minimum d'admission à l'apprentissage sera examiné dans le cadre du projet de loi sur le travail, parallèlement à la révision de la loi sur les enfants, afin d'aligner les dispositions des deux lois. Nous espérons que ces réformes pourront voir le jour rapidement.

Quant aux travaux légers, il est positif que le gouvernement prévoie d'en fixer l'âge minimum à 14 ans et de déterminer les types d'activités, le nombre d'heures et les conditions dans lesquelles les enfants peuvent effectuer ces travaux légers. Ces précisions interviendront dans le cadre de la réforme de la loi sur le travail et de celle sur les enfants. Encore une fois, il s'agit somme toute d'une déclaration d'intention du gouvernement qu'il conviendra de voir suivie d'effet dans les meilleurs délais.

L'article 9 de la convention prévoit que l'autorité compétente devra prendre toutes les mesures nécessaires, y compris des sanctions appropriées, en vue d'assurer l'application effective des dispositions de la convention.

Il ressort toutefois du rapport de la commission d'experts que, selon les statistiques communiquées par le gouvernement pour le premier trimestre de 2022, l'inspection du travail

n'a mené que sept inspections dans l'agglomération de Banjul et 28 inspections dans le reste du pays, et qu'elle n'a pas mené d'inspection au cours du deuxième trimestre de 2022.

Ce sont des chiffres qui interpellent et qui s'expliquent par le manque criant de personnel et de ressources de l'inspection du travail dans le pays. Il sera difficile, dans ces conditions, d'assurer l'application effective de la loi dans le pays si l'inspection du travail manque à ce point de personnel et de ressources.

Le renforcement de l'inspection du travail devra être une priorité pour le gouvernement en vue de lutter plus efficacement contre le travail des enfants dans le pays et assurer dans la pratique le respect de la convention. Le gouvernement reconnaît lui-même le besoin d'une assistance technique plus importante en la matière, et nous ne doutons pas que le Bureau répondra favorablement à cette demande.

Membre gouvernemental, Suisse – L'éducation, à travers son rôle primordial de transmission de connaissances et de compétences, contribue au développement personnel et professionnel de tout un chacun. Cela est d'autant plus vrai pour les jeunes enfants.

La Suisse prend donc note avec intérêt des informations du gouvernement selon lesquelles des révisions législatives sont en cours afin d'aligner l'âge minimum de cessation de la scolarité obligatoire sur l'âge minimum d'admission à l'emploi tel que défini par les autorités gambiennes, soit 14 ans. En ce qui concerne les travaux légers, le gouvernement devrait définir, en consultation avec les partenaires sociaux, les conditions dans lesquelles ces travaux peuvent être accomplis.

En vue des nombreux changements législatifs à venir, la Suisse prie le gouvernement de transmettre à la commission d'experts, en temps voulu, des informations sur les nouvelles lois adoptées. Afin d'assurer que ces réformes législatives seront effectivement appliquées et auront des impacts concrets dans la lutte contre le travail des enfants, l'inspection du travail jouera un rôle essentiel. À cet égard, la Suisse note avec préoccupation le faible nombre d'inspections menées dans le pays en 2022 en raison du manque de personnel et de ressources matérielles à disposition. La Suisse appelle donc le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour accroître le nombre d'inspecteurs du travail et les ressources à leur disposition pour mener à bien les missions d'inspection. Enfin, la Suisse encourage le gouvernement à recourir à l'assistance technique du BIT et exprime l'espoir que celle-ci contribuera à promouvoir l'application, en droit et en pratique, de la convention.

Membre travailleur, Togo – Je prends la parole en tant que représentant des travailleurs du Togo. La commission d'experts a formulé des observations et des recommandations pertinentes sur l'application de la convention par la Gambie, qui requièrent l'attention du gouvernement. Bien que nous reconnaissons les progrès modérés réalisés dans la lutte contre le travail des enfants par le gouvernement et dans la protection des droits des enfants en général, des défis importants subsistent, nécessitant une action immédiate et robuste pour protéger nos enfants et assurer la conformité avec la convention.

En Gambie, les enfants sont exploités dans le cadre d'activités sexuelles commerciales, souvent à la suite de la traite, et sont soumis à la mendicité forcée. Les garçons, envoyés chez des maîtres coraniques, ou marabouts, pour être éduqués sont parfois contraints à la mendicité, à la vente dans la rue et aux travaux agricoles. En outre, les enfants travaillent dans des conditions dangereuses, par exemple en pelletant du sable blanc dans les mines côtières pour l'industrie de la construction. Ces pratiques ne relèvent pas seulement de l'exploitation, elles sont aussi profondément préjudiciables au bien-être physique et psychologique de nos enfants.

En 2022, la Gambie a pris des mesures pour lutter contre les pires formes de travail des enfants. Le gouvernement a signé un protocole d'accord avec le Nigeria pour renforcer les efforts de lutte contre la traite des femmes et des enfants. Ce partenariat est crucial, car il facilite l'échange d'informations vitales et la coordination des actions contre la traite des êtres humains. En outre, le gouvernement a créé quatre centres pour aider les survivants de la violence sexuelle et de la traite, y compris les enfants, en leur fournissant des services essentiels tels qu'une aide juridique, des soins de santé et un soutien psychologique.

Toutefois, l'application effective de la loi reste un défi de taille, comme l'admet le gouvernement dans le rapport. L'inspection du travail manque cruellement de personnel et de fonds. Il est également essentiel de renforcer les capacités des agences chargées de l'application du droit pénal en leur offrant une formation complète sur le travail des enfants, y compris l'exploitation sexuelle à des fins commerciales, le travail forcé et l'utilisation d'enfants dans des activités illicites. Veiller à ce que les sanctions pour les violations du travail des enfants soient appliquées de manière cohérente aura également un effet dissuasif sur les contrevenants potentiels.

Bien que l'Agence nationale de lutte contre la traite des personnes (NAATIP) ait fait des progrès, notamment en augmentant son financement et en menant des activités de sensibilisation, elle reste tributaire du soutien international. La capacité de l'agence à enquêter et à poursuivre les cas de traite d'enfants est entravée par des ressources inadéquates et une formation insuffisante des responsables de l'application de la loi sur toutes les pires formes de travail des enfants. La coordination des processus d'application de la législation sur le travail des enfants doit être améliorée. Le Comité national de coordination sur le travail des enfants, destiné à superviser l'application de la loi et les poursuites, est largement inactif. La réactivation de ce comité et son fonctionnement efficace sont essentiels pour une approche cohérente et globale de la lutte contre le travail des enfants.

En outre, les programmes sociaux de la Gambie visant à lutter contre le travail des enfants sont d'une portée insuffisante. Des programmes, tels que les centres d'accueil pour la protection de l'enfance de la Direction de la Protection sociale et les transferts conditionnels d'argent aux écoles religieuses islamiques, doivent être étendus et pleinement opérationnels. Le gouvernement doit veiller à ce que ces programmes touchent tous les enfants à risque, y compris ceux qui travaillent dans l'agriculture, les travaux domestiques et les activités de rue. En outre, les obstacles à l'éducation, tels que les infrastructures inadéquates, le manque de moyens de transports et les frais de scolarité, doivent être éliminés afin de réduire la vulnérabilité des enfants à l'exploitation.

En conclusion, si la Gambie a réalisé des progrès modérés, il reste encore beaucoup à faire. En comblant les lacunes législatives, en garantissant un financement et des ressources adéquats aux agences chargées de l'application de la loi, en améliorant la coordination et en développant les programmes de protection sociale, nous pouvons protéger nos enfants des pires formes de travail des enfants. Notre engagement collectif en faveur de ces actions préservera l'avenir de nos enfants et garantira le respect de la convention.

Membre travailleur, Ouganda – Je prends acte des observations de la commission d'experts concernant l'article 2, paragraphe 3, de la convention sur la scolarité obligatoire, l'article 6 sur la formation professionnelle et l'apprentissage, l'article 7 sur les travaux légers et l'article 9, paragraphe 1, sur les sanctions et l'inspection du travail et souhaite réitérer mon appui aux observations suivantes de la commission d'experts:

Le travail des enfants reste un défi global qui est principalement attribué à la pauvreté. Comme Aristote l'a déclaré: «la pauvreté est le parent de la révolution et du crime», d'où la

nécessité impérieuse de lutter contre le travail des enfants partout. Le travail des enfants se présente sous diverses formes complexes en constante évolution, ce qui nécessite des approches multidimensionnelles pour y remédier au mieux, ainsi qu'à ses conséquences.

Dans la plupart des pays en développement, de nombreux jeunes hommes et femmes confrontés à des difficultés sont en fait contraints de s'engager dans des pratiques de travail des enfants et des mariages précoces pour survivre. Cela pose d'autres défis sérieux, comme l'augmentation du nombre de jeunes parents que nous pouvons observer.

Par conséquent, il est nécessaire de déployer des efforts continus, inclusifs et réglementés et d'élaborer des stratégies de sensibilisation et de renforcement des capacités pour les acteurs afin d'éliminer le travail des enfants en Gambie et dans d'autres pays.

L'une des mesures que le gouvernement doit prendre est l'inclusion des parties prenantes, à savoir les syndicats, les organisations d'employeurs, les organisations de la société civile, les dirigeants communautaires et les communautés de donateurs, afin d'aider le gouvernement à mettre en œuvre au mieux cette convention.

Il est important de noter que les syndicats pourraient jouer un rôle en aidant le gouvernement, mais il a été porté à ma connaissance que l'un des dirigeants syndicaux ne participe pas à cette Conférence car le gouvernement a refusé de lui apporter son soutien. Cette attitude montre que le gouvernement ne cultive pas l'inclusion dans ses actions, ses programmes et l'élaboration de politiques.

En conclusion, je prie instamment le gouvernement de prendre les mesures suivantes: en premier lieu, le gouvernement devrait engager des consultations avec les partenaires sociaux tripartites et d'autres parties prenantes, afin de revoir toute la législation à laquelle la commission d'experts fait référence pour la rendre conforme à la convention. Enfin, nous prions instamment le gouvernement de mobiliser les ressources nécessaires pour s'attaquer aux causes profondes du travail des enfants en Gambie.

Membre travailleuse, Zimbabwe – Il est important de noter que le rapport de la commission d'experts relève quatre questions importantes auxquelles le gouvernement n'a pas fourni de réponses satisfaisantes à l'heure actuelle. Ces questions concernent l'article 2, paragraphe 3, de la convention qui porte sur l'éducation obligatoire des enfants; l'article 6 relatif à la formation professionnelle et à l'âge minimum pour l'apprentissage; l'article 7 sur l'âge minimum pour les travaux légers; et l'article 9, paragraphe 1, qui exige la mise en place de sanctions et d'un système d'inspection du travail.

La commission d'experts soulève ces points depuis 2009, priant le gouvernement de mettre en place un cadre juridique pour rendre la scolarité obligatoire jusqu'à l'âge minimum d'admission à l'emploi, à savoir 14 ans, conformément à la convention et à la révision de la loi sur les enfants. Malgré les nombreuses observations de la commission d'experts, nous constatons que le gouvernement n'a rien à présenter.

S'agissant de l'observation sur la formation professionnelle et l'apprentissage, la commission d'experts a noté avec regret que le gouvernement n'avait une fois encore rien à présenter. Le problème de la fixation de l'âge minimum pour l'apprentissage n'est même pas traité dans les sections 78 et 79 de la loi sur le travail. En outre, la loi sur les enfants de 2005 reste la loi de fond qui prévoit un âge minimum de 12 ans pour l'économie informelle, ce qui est bien inférieur aux 14 ans requis par l'article 6 de la convention, et aucun âge minimum n'a été fixé pour l'économie formelle.

Nous prenons également note du fait que la Constitution de la Gambie, 1996, révisée en 2018, prévoit que les enfants de moins de 16 ans ont le droit d'être protégés contre l'exploitation économique et ne doivent pas être employés ou tenus d'effectuer un travail susceptible d'être dangereux. Nous constatons que l'ingérence dans leur éducation se poursuit en Gambie et qu'elle est susceptible d'être dangereuse. Nous prenons également note des pratiques préjudiciables à la santé qu'elles entraînent, voire au développement physique, mental, spirituel, moral ou social. Cependant, le gouvernement a encore beaucoup à faire pour se conformer à sa propre Constitution et à cette convention.

Le gouvernement a ratifié cette convention le 4 septembre 2000 et son obligation qui en découle le 3 septembre 2001. La convention n'est pas respectée depuis une période cumulée d'environ vingt-deux ans. Cela constitue une violation grave de la convention et nous continuons de prier le gouvernement de corriger les défauts de la loi et d'améliorer la pratique pour sauver ses enfants. Les enfants restent importants dans tous les pays. Le gouvernement a donc l'obligation de s'assurer qu'il protège et défend les enfants de Gambie.

Membre travailleur, Eswatini – Lors de sa séance à Durban, en République d'Afrique du Sud, la 5^e Conférence mondiale sur l'élimination du travail des enfants a rappelé que le Programme de développement durable à l'horizon 2030 avait fixé comme objectif de mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes d'ici 2025. Or, il ne reste que six mois avant 2025.

Le gouvernement peut cependant encore mettre en place des mesures visant à atteindre cet objectif de développement. Un travail décent pour tous, y compris les femmes, dans toute leur diversité, un revenu adéquat pour les adultes, des systèmes éducatifs inclusifs et performants et des systèmes de protection sociale adéquats sont essentiels pour éliminer le travail des enfants et pour assurer la protection contre la pauvreté, qui est la principale cause du travail des enfants.

L'éducation est un droit humain et il est important de fournir aux enfants un accès universel à une éducation de base de qualité, gratuite et obligatoire, pour que les êtres humains réalisent pleinement leur potentiel et que les enfants et les adultes socialement exclus aient davantage de possibilités de sortir de la pauvreté. Le gouvernement est encouragé à reconnaître la capacité des enfants à se forger leur propre opinion et leur droit à participer effectivement et à exprimer librement leur opinion sur toutes les questions qui les concernent. Des politiques doivent être mises en place pour que les entreprises contribuent à l'élimination du travail des enfants en faisant preuve de diligence raisonnable dans leurs activités et leurs chaînes d'approvisionnement et en garantissant des pratiques commerciales responsables et durables qui s'attaquent aux causes profondes du travail des enfants. Le gouvernement doit favoriser la mise en œuvre effective des lois, réglementations et politiques nationales sur le travail des enfants et renforcer les capacités des organes chargés de l'application de la loi, des inspections du travail, des services de protection et d'éducation des enfants et des autres autorités compétentes.

Des mesures doivent être prises pour intensifier les efforts de formalisation de l'économie informelle et pour élargir la couverture de la législation du travail, en particulier dans l'agriculture, où le travail des enfants est le plus fréquent.

L'élimination des obstacles directs et indirects à une éducation obligatoire de qualité pour les filles et les garçons, tels que la distance, le coût, la sûreté, la sécurité et les obstacles liés au genre et au handicap; la suppression des frais de scolarité, le cas échéant, et la promotion des bourses universelles et de l'alimentation scolaire; la garantie que personne n'est exclu d'une éducation de qualité en tenant compte des besoins particuliers des enfants dans les situations

les plus vulnérables, y compris les enfants handicapés et marginalisés, sont essentielles pour l'éradication du travail des enfants, même si un âge minimum est fixé. Je prie instamment le gouvernement de prendre sérieusement des mesures stratégiques sans plus tarder.

Membre travailleur, Afrique du Sud – Le gouvernement a fait de minces progrès pour éliminer le travail des enfants. J'ai pris note de son aveu selon lequel l'application de la loi reste un défi dans le pays, de même que les questions relatives à l'inspection du travail pour identifier les cas de travail des enfants. La commission d'experts s'est déclarée préoccupée par les sept inspections effectuées dans l'agglomération de Banjul et les 28 dans le reste du pays au cours du premier trimestre 2022, ainsi que par l'absence d'inspections au cours du deuxième trimestre. Le gouvernement a également admis son incapacité à fournir des ressources adéquates à l'unité d'inspection du ministère du Travail, ainsi que des ressources humaines. La commission d'experts a pris note de ces difficultés et a prié instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour fournir des ressources à l'unité d'inspection.

Le gouvernement ne doit pas invoquer le manque de ressources comme excuse. Le manque de ressources ne dispense pas le gouvernement de l'obligation qui lui incombe en vertu de la convention. Le gouvernement doit adopter des mesures pour améliorer ses ressources, c'est sa responsabilité.

Des rapports font état d'enfants soumis aux pires formes de travail des enfants, y compris l'exploitation sexuelle à des fins commerciales et la mendicité dans les rues, perpétuées par certaines écoles religieuses et par des touristes, car le pays est une destination touristique et, en raison de la pauvreté, les enfants finissent par être exploités.

Nous prions instamment le gouvernement de prendre les mesures suivantes de toute urgence:

- 1) ratifier la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 pour mieux protéger les enfants;
- 2) renforcer les structures et les systèmes d'inspection du travail afin de garantir le respect des lois et des normes du travail, protégeant ainsi les droits et la sécurité des enfants;
- 3) veiller à ce que, en cas de non-respect, les sanctions soient appliquées et dissuadent les éventuels contrevenants et les incitent à mettre un terme à cette pratique;
- 4) sensibiliser les communautés, les écoliers et les parents aux effets néfastes du travail des enfants.

Enfin, nous leur conseillons d'effectuer une visite dans notre pays et d'organiser une réunion d'échange d'informations avec notre gouvernement et ses partenaires sociaux.

Membre travailleuse, Belgique – Cette convention fondamentale de l'OIT vise l'abolition effective du travail des enfants par la fixation d'un âge minimum d'admission à l'emploi et la mise en place de politiques nationales d'abolition du travail des enfants. Si quelques avancées minimales ont pu être enregistrées en termes de taux de scolarisation, on constate encore de nombreuses difficultés pour protéger correctement les enfants contre le travail forcé, notamment dans le secteur du tourisme où les enfants sont exploités sexuellement, dans l'agriculture, via la mendicité forcée ou le travail domestique.

L'article 9 de la convention impose aux États de prendre toutes les mesures nécessaires, y compris des sanctions appropriées, en vue d'assurer l'application effective de ses dispositions.

En Gambie, les articles 47 et 48 de la loi sur le travail prévoient des peines d'emprisonnement et des amendes en cas de contravention aux dispositions de la réglementation sur le travail des enfants. Toutefois, malgré des demandes directes réitérées par la commission d'experts depuis 2009, nous disposons de très peu d'informations sur le nombre et la nature des violations enregistrées par les inspecteurs du travail ainsi que sur le nombre et la nature des sanctions imposées.

Comme déjà dit, dans son observation de 2023, la commission d'experts indique que, selon les statistiques communiquées par le gouvernement pour le premier trimestre de 2022, l'inspection du travail n'a mené que sept inspections dans l'agglomération de Banjul et 28 inspections dans le reste du pays. Aucune inspection n'a eu lieu au cours du deuxième trimestre de 2022. Cette situation est véritablement préoccupante.

Au vu du fléau que constitue le travail des enfants, il est crucial que le gouvernement mette en œuvre toutes les mesures nécessaires afin d'adapter et de renforcer les services d'inspection du travail par des engagements et par des ressources supplémentaires. Il importe aussi de poursuivre les efforts pour assurer la formation des inspecteurs sur les questions de travail des enfants afin d'améliorer leur capacité à détecter ces cas et à les traiter.

Conformément aux orientations sur la législation du travail de l'OIT, l'application de la loi sur l'âge minimum doit en effet s'accompagner de la mise en œuvre de sanctions effectives et toutes les autres mesures nécessaires en cas de violation des dispositions relatives au travail des enfants. Ces sanctions doivent viser toutes les personnes responsables de l'emploi illégal des mineurs (employeurs, parents, tuteurs) et être suffisamment dissuasives. Elles doivent toucher les registres pénal, civil et administratif, et être distinctes selon la gravité de l'infraction. Il importe également que les enfants aient accès à une protection et à des voies de recours légales, par exemple en permettant leur représentation par un syndicat. Finalement, les enfants qui travaillent sans avoir l'âge requis, si c'est dans une activité illégale, ne doivent encourir aucune peine.

Il est donc indispensable que des moyens et des stratégies soient mises en œuvre afin que le système judiciaire gambien puisse poursuivre effectivement les contrevenants, protéger les victimes et lutter contre l'impunité, conformément au principe de l'État de droit. Nous exhortons les autorités à mettre tout en œuvre pour assurer la détection du travail des enfants et l'application de sanctions efficaces et dissuasives contre les auteurs.

Président – Je ne vois pas d'autres demandes de parole et j'invite donc le représentant du gouvernement de la Gambie à prendre la parole pour ses remarques finales.

Représentant gouvernemental – Je remercie toutes les personnes qui ont fait part de leur avis à la Gambie, alors que nous nous efforçons de mettre en œuvre la convention. Nous prenons note de toutes les recommandations et différents points. J'espère que le rôle de notre mission sera maintenant d'aborder certaines de ces questions de manière critique avec le gouvernement afin de s'assurer que les recommandations essentielles pour nos efforts soient bien prises en compte. Nous transmettrons donc ces points au gouvernement.

Nous sommes désolés que la délégation gouvernementale qui devait venir ne soit pas présente, nous n'avons reçu cette information que très tardivement, mais nous essaierons de veiller à ce que nos efforts se poursuivent, bien que nous ayons enregistré un certain niveau de progrès en ce qui concerne la convention. La recommandation selon laquelle nous devrions envisager l'assistance technique du BIT sera également prise en compte. Toutes les recommandations seront prises en compte et je vous remercie tous.

Membres travailleurs – Je remercie l'ensemble des intervenants sur le présent cas, et particulièrement le représentant du gouvernement pour les éléments d'information qu'il a pu transmettre à notre commission et pour avoir démontré la disposition de son gouvernement d'aller de l'avant dans la réforme du cadre juridique et la mise en œuvre de la convention. Les enfants gambiens sont le futur du pays. Ils doivent jouir de leurs droits à l'éducation et à un environnement propice à leur développement et à la réalisation de leur potentiel, conformément aux dispositions de la Convention relative aux droits de l'enfant des Nations Unies; cela les rendra à même de contribuer significativement au développement social et économique du pays. Leur garantir une éducation de base implique de les éloigner de l'emploi en observant scrupuleusement le prescrit de la convention.

En fait, le gouvernement doit hisser la lutte contre le travail des enfants au rang de priorité nationale afin de réaliser la cible 8.7 des objectifs de développement durable. Pour ce faire, protéger les enfants du péril du travail des enfants, à travers une politique multidimensionnelle est une condition incontournable. Nous avons pu constater un certain nombre de lacunes dans la législation gambienne. Le gouvernement veillera, ou du moins doit veiller à les combler.

Nous reprenons à notre compte les recommandations de la commission d'experts au gouvernement, à commencer par concrétiser ses projets d'adaptation de la législation pour y introduire un âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail. Il en va de même de la finalisation des projets d'adaptation de la loi sur le travail et de la loi sur les enfants de sorte à relever l'âge minimum d'admission à l'apprentissage dans l'économie informelle et à introduire un âge minimum d'admission à l'apprentissage dans l'économie formelle. Enfin, la dernière adaptation législative à prévoir est celle de la fixation de l'âge minimum à 14 ans et de la détermination des types d'activités, du nombre d'heures et les conditions dans lesquelles les enfants peuvent effectuer des travaux légers.

Dès aujourd'hui, et même lorsque ces adaptations législatives auront été concrétisées, les enfants gambiens devront également pouvoir compter sur l'application effective de ces règles. Hormis les mesures d'accompagnement qui devraient être menées de pair avec l'adaptation du cadre législatif, l'application effective de ces règles passera par le renforcement des services d'inspection. Ce renforcement nécessite l'augmentation du personnel, des ressources matérielles et du budget alloués à l'inspection du travail, mais également une formation adéquate des inspecteurs du travail afin d'améliorer leur capacité à détecter les cas de travail des enfants. Le gouvernement s'est déclaré ouvert à recevoir l'assistance technique du BIT. Nous saluons l'esprit constructif dont il a fait preuve en vue de s'engager dans la résolution des manquements que nous devons encore constater dans le cadre de l'application de la convention. C'est pourquoi, à l'instar de la commission d'experts, nous recommandons au gouvernement de solliciter l'assistance technique du BIT pour la mise en œuvre des recommandations qui lui seront adressées par notre commission.

Membres employeurs – Pour conclure sur ce cas, les membres employeurs souhaitent une nouvelle fois exprimer leurs regrets de ne pas avoir pu recevoir à l'avance des informations supplémentaires de la part de la commission, mais accueillent avec satisfaction les informations fournies oralement par le gouvernement aujourd'hui et veulent croire en sa volonté affichée de donner suite aux recommandations ici formulées. Nous remercions également l'ensemble des délégués pour leur participation et leurs idées.

D'une manière générale, nous partageons les préoccupations exprimées par la commission dans le présent cas et encourageons le gouvernement à prendre, dès que possible, les mesures appropriées pour rendre, de manière effective, la scolarité obligatoire

jusqu'à l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail, qui est de 14 ans, conformément à l'article 2 (3) de la convention.

Améliorer l'accès à une éducation de base gratuite, obligatoire et de qualité est essentiel pour faire reculer le travail des enfants, et ces deux objectifs sont interdépendants.

La législation sur l'âge minimum d'admission à l'emploi ne peut être efficace que si les enfants sont tenus d'aller à l'école. Les enfants qui n'ont pas accès à une éducation gratuite et obligatoire ont plus de risques d'entrer précocement sur le marché du travail informel, où ils sont souvent contraints de travailler dans des conditions dangereuses et d'exploitation.

De plus, le travail des enfants est un obstacle majeur à la réalisation de l'éducation pour tous. Les enfants non scolarisés sont beaucoup plus exposés au risque de travailler.

Il est impératif que le gouvernement prenne, en outre, les mesures nécessaires pour faire en sorte que la loi instaure un âge minimum d'admission à l'apprentissage d'au moins 14 ans, tant dans l'économie formelle que dans l'économie informelle, et que des normes minimales concernant les travaux légers que les enfants de moins de 14 ans peuvent effectuer soient introduites dans le projet de loi sur les enfants et le projet de loi sur le travail.

À la lumière des discussions, les membres employeurs souhaitent par ailleurs recommander au gouvernement d'intensifier ses efforts pour s'assurer que les inspecteurs du travail reçoivent une formation adéquate, disposent de ressources suffisantes et soient capables de déceler les cas de travail des enfants, mais aussi pour s'assurer que les règles prévoyant des sanctions en cas de violation des dispositions relatives à l'emploi des enfants et des jeunes soient effectivement appliquées.

Nous insistons sur le fait que, parallèlement à ces mesures, il est essentiel que des politiques stratégiques visant à s'attaquer aux causes profondes, aux facteurs de risques et au contexte socio-économique qui conduisent à l'exploitation des enfants ou en sont la conséquence soient mises en œuvre.

Enfin, les membres employeurs encouragent le gouvernement à poursuivre sa collaboration avec le Bureau, qui soutient déjà le pays dans ses efforts visant à mettre la législation et la pratique en conformité avec la convention, et pour garantir la protection des filles et des garçons de Gambie.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations orales et écrites fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note avec préoccupation de la forte incidence du travail des enfants dans le pays et des nombreuses carences subsistant dans la législation.

Tenant compte de la discussion, la commission a prié instamment le gouvernement de prendre des mesures efficaces et assorties de délais pour:

- **imposer dans les faits et dès que possible un enseignement obligatoire jusqu'à l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail de 14 ans;**
- **faire en sorte que la loi instaure un âge minimum d'admission à l'apprentissage d'au moins 14 ans à la fois dans l'économie formelle et l'économie informelle et que les types d'activités, le nombre d'heures et les conditions dans lesquelles des enfants de moins de 14 ans peuvent effectuer un travail léger figurent dans la révision de la loi sur les enfants et le projet de loi sur le travail;**

- **intensifier ses efforts pour s'assurer que les inspecteurs du travail reçoivent la formation et des ressources adéquates pour être à même de déceler les cas de travail des enfants;**
- **veiller à ce que les réglementations prévoyant des sanctions en cas d'infraction aux dispositions relatives à l'emploi d'enfants et d'adolescents soient effectivement appliquées;**
- **mettre en œuvre des politiques stratégiques destinées à s'attaquer aux causes profondes, aux facteurs de risques et au contexte socio-économique qui conduisent à l'exploitation des enfants ou en sont la conséquence; et**
- **continuer à collaborer avec le BIT en vue de mettre la législation et la pratique en conformité avec la convention.**

La commission a prié le gouvernement de continuer à se prévaloir de l'assistance technique du BIT afin d'assurer une mise en application complète et accélérée de la convention en droit et dans la pratique.

La commission a en outre prié le gouvernement de fournir un rapport détaillé sur les mesures prises afin de mettre en pratique les recommandations qui précèdent avant le 1^{er} septembre 2024.

Représentant gouvernemental – Le gouvernement de la Gambie accuse réception des conclusions de la commission et prend dûment note de toutes les mesures proposées. Le gouvernement reconnaît l'importance de la convention et déploiera tous les efforts nécessaires pour en assurer la mise en œuvre. Nous avons également pris bonne note des diverses préoccupations formulées par les pays, les employeurs et les travailleurs. Le gouvernement veillera à répondre pleinement à toutes les préoccupations soulevées et recourra à l'assistance technique du BIT pour garantir l'application effective de la convention. Nous travaillerons également avec l'OIT en ce qui concerne les législations et d'autres questions. La Gambie espère que les conclusions adoptées ici trouveront un écho au-delà de leur formulation initiale et que les préoccupations soulevées seront traitées de manière à obtenir les meilleurs résultats possibles.

Géorgie (ratification: 1993)

Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951

Informations écrites communiquées par le gouvernement

La promotion de conditions de travail décentes pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs géorgiens a tout de temps constitué une priorité pour le gouvernement. À cette fin, la Géorgie a remarquablement progressé sur la voie de l'égalité des genres au travail et la promotion de l'autonomisation économique des femmes par voie de modifications législatives et de réformes stratégiques. La promotion de l'égalité de rémunération pour un travail égal a commencé par la constitution d'une base législative. Les dernières modifications apportées à la législation du travail renforcent remarquablement le cadre juridique de la protection des droits des travailleurs géorgiens. Parmi ces modifications figurent l'adoption du principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal, la définition du harcèlement sur le lieu de travail (y compris le harcèlement sexuel) en tant que forme de discrimination et une définition du harcèlement sexuel. La discrimination dans l'emploi et les relations précontractuelles

(y compris au moment de l'affichage de l'avis de vacance et au stade de la sélection), ainsi que dans le cadre des activités professionnelles, est interdite.

Outre le Code du travail, l'ensemble des principaux textes de loi de la Géorgie contiennent des dispositions interdisant tous les types de discrimination. En outre, il existe une loi spéciale contre la discrimination: la loi sur l'élimination de toutes les formes de discrimination, adoptée le 2 mai 2014. Cette loi vise à éliminer toutes les formes de discrimination et à garantir l'égalité des droits à toute personne physique et morale en droit, indépendamment de la race, de la couleur de la peau, de la langue, du sexe, de l'âge, de la citoyenneté, de l'origine, du lieu de naissance ou de résidence, du patrimoine ou de la position sociale, de la religion ou de la conviction, de l'origine nationale, ethnique ou sociale, de la profession, de l'état civil, de la santé, du handicap, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre et de l'expression du genre, de l'opinion politique ou de toute autre opinion, et d'autres caractéristiques. Cette loi est de la plus haute importance pour le développement et le bien-être de la société géorgienne. Elle comprend la définition de la discrimination directe et indirecte, introduit le concept de la discrimination multiple et porte interdiction de soutenir des actions discriminatoires ou d'en encourager la commission.

Les modifications apportées en date du 19 février 2019 à ladite loi précisent les secteurs et les relations concernés par l'interdiction de la discrimination. Il s'agit essentiellement de modifications portant sur des questions de procédure et de fond: le délai pour saisir les tribunaux a été prolongé pour les personnes physiques, le mandat du Défenseur public de Géorgie a été renforcé et des règles concernant le harcèlement sexuel ont été édictées. Aux termes de la loi, le concept de l'égalité de traitement doit également s'appliquer aux éléments suivants:

- a) les relations d'emploi et les relations précontractuelles, notamment:
 - a.a) les critères de sélection et les conditions de recrutement, l'accès à la progression de carrière et à la promotion, la hiérarchie professionnelle à tous les niveaux, indépendamment du secteur d'activité;
 - a.b) l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de formation professionnelle avancée et de reconversion, y compris l'expérience professionnelle pratique;
 - a.c) les conditions d'emploi et de travail, y compris le licenciement et la rémunération;
- b) l'affiliation à une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou à toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, et la participation à la vie de l'organisation, y compris les prestations accordées par ces organisations;
- c) la protection sociale et les soins de santé, l'éducation et la fourniture de biens et de services, notamment:
 - c.a) la protection sociale, la sécurité sociale, les prestations sociales, entre autres éléments;
 - c.b) les services de santé;
 - c.c) l'accès à l'éducation;
 - c.d) l'accès aux biens et aux services mis à la disposition de la population (y compris dans la sphère privée) et la fourniture de ces biens et services.

Afin de promouvoir l'emploi des citoyens géorgiens, le gouvernement a établi l'Agence d'État d'aide à l'emploi (SESA), entité juridique de droit public. La promotion de l'emploi et d'une politique active du marché du travail en tant que mesure de promotion de l'emploi représente l'une des principales priorités du gouvernement. Depuis 2015, le gouvernement met en œuvre une politique active du marché du travail qui couvre la formation et la reconversion, l'aide à l'emploi pour différents groupes (personnes en situation de handicap, femmes, jeunes, etc.) et

les conseils en matière d'orientation professionnelle et de carrière. Les femmes sont en tête des priorités lorsque des programmes de soutien à l'emploi sont mis en œuvre. Tous les services de l'emploi sont gratuits et financés par le budget de l'État.

La stratégie nationale en faveur du travail et de l'emploi se concentre sur des questions relatives à la promotion de l'égalité des genres et à la participation des femmes sur le marché du travail et dans l'entrepreneuriat. Le Code du travail encourage l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale pour les deux parents. Des normes plus élevées en matière de congé de maternité et de congé parental, concernant les deux parents, ont été introduites. En outre, le Code du travail dispose que les femmes qui allaitent un enfant de moins de 12 mois peuvent demander une pause supplémentaire d'au moins une heure par jour. Il prévoit également un congé parental supplémentaire non rémunéré de 12 semaines jusqu'au cinquième anniversaire de l'enfant. Un congé parental supplémentaire peut être accordé à tout salarié s'occupant de l'enfant. Il convient également de noter que le Code du travail garantit le droit du représentant légal ou de l'aidant d'une personne en situation de handicap à bénéficier d'un jour de repos supplémentaire rémunéré par mois, outre ses jours de repos, ou de la possibilité de convenir d'une durée de travail autre que celle prévue par le règlement en vigueur sur son lieu de travail. Le code garantit également l'accès à la formation. Au terme du congé de maternité, du congé parental ou du congé en cas d'adoption d'un nouveau-né, à la demande de la personne salariée, l'employeur est tenu de veiller à ce que les qualifications de cette personne soient actualisées, si cela est nécessaire pour qu'elle puisse exécuter le travail prévu par le contrat de travail et pour autant que cela ne représente pas une charge disproportionnée pour l'employeur.

Le code introduit la notion d'emploi à temps partiel et prévoit la protection des travailleurs à temps partiel contre toute discrimination fondée sur leur statut. En l'occurrence, les salariés à temps partiel ne peuvent être traités de manière moins favorable que les salariés à temps plein exerçant une fonction similaire au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins que des raisons objectives ne justifient un traitement différent. Un contrat d'engagement ne peut être résilié en raison du refus d'un salarié de passer d'un temps plein à un temps partiel, ou l'inverse, à moins que l'employeur n'ait le droit de mettre fin au contrat de travail selon des conditions préalables applicables.

Après la réforme à grande échelle du droit des travailleurs, un véritable bureau de l'inspection du travail a été ouvert le 1^{er} janvier 2021. Conformément à la loi sur l'inspection du travail, entre autres textes, il est chargé de superviser l'application des normes relatives à l'interdiction de la discrimination dans les relations de travail, y compris dans les relations précontractuelles. Il lui incombe notamment d'enquêter sur les allégations de discrimination, de déterminer les cas de discrimination et d'appliquer les mesures administratives pertinentes, si ces allégations sont confirmées. Depuis sa création, le développement institutionnel de l'inspection du travail se poursuit. Cette évolution se traduit par exemple par l'ouverture de deux bureaux régionaux, par l'augmentation du budget et du nombre d'inspecteurs, ainsi que par la formation et la reconversion d'inspecteurs du travail. Afin que le Bureau de l'inspection du travail puisse renforcer son action et garantir un contrôle efficace, une nouvelle division spéciale chargée de la discrimination sur le lieu de travail, de l'interdiction du harcèlement sexuel et des questions relatives à l'égalité des genres a été créée. Au cours de la période de référence 2021-2023, le Bureau de l'inspection du travail a identifié 144 cas de discrimination, dont 120 dans le cadre de relations précontractuelles et 14 dans le cadre d'un emploi actuel ou d'un licenciement; 1 cas confirmé de harcèlement sexuel et 2 cas d'inaction de l'employeur; des environnements de travail insalubres et/ou hostiles qui portaient atteinte aux relations de travail, actuelles ou non, dans 15 entreprises; ainsi que 57 cas de discrimination fondée sur le

genre, tant dans des relations de travail précontractuelles que dans des relations de travail, actuelles ou non.

Le Bureau de l'inspection du travail s'attache en priorité à faire connaître les droits des travailleurs. Depuis 2021, il a organisé plus de 250 réunions d'information, dont plus de 100 ont porté sur les récentes modifications juridiques des droits des travailleurs. Pour mieux informer le public, il a produit 29 vidéos, dont 4 portent spécifiquement sur la prévention de la discrimination sur le lieu de travail. Ces ressources, ainsi que divers manuels (dont 4 sur la discrimination), sont disponibles sur le site Web du Bureau de l'inspection du travail (lio.moh.gov.ge), sur Facebook et sur YouTube. L'article 4 de la loi organique de Géorgie, le Code du travail, dispose que «les employeurs doivent garantir l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail égal».

Pour appliquer efficacement le principe de la rémunération égale pour un travail de valeur égale, il est essentiel que les employeurs et le Bureau de l'inspection du travail disposent d'une méthodologie appropriée. À cette fin, depuis 2021, ONU-Femmes aide la Géorgie à élaborer la méthodologie à appliquer au calcul d'une rémunération égale. Avec le soutien d'ONU-Femmes, deux documents sont en cours d'élaboration, à savoir un document méthodologique sur le principe de l'égalité de rémunération dans les relations de travail, et des instructions/directives détaillées sur la prévention, la détection et les mesures correctrices en cas d'inégalité de rémunération. Ces documents contribueront à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et à garantir l'égalité de rémunération pour un travail égal. L'Office national de la statistique de Géorgie analyse les écarts de rémunération ajustés entre les femmes et les hommes selon divers facteurs autres que le genre. Ces données permettent de suivre les progrès réalisés en matière d'égalité de rémunération. L'écart de rémunération ajusté entre les femmes et les hommes tient compte des caractéristiques démographiques (âge, éducation, état civil, lieu de résidence: région/type d'établissement, etc.) et des caractéristiques professionnelles (activité économique, profession, etc.) des personnes. Il est calculé à l'aide d'un modèle de régression pour la population active de 15 à 64 ans. Étant donné que l'enquête statistique actuelle sur les entreprises et les organisations contient très peu d'informations sur les caractéristiques démographiques et professionnelles, le calcul de l'écart de rémunération ajusté entre les femmes et les hommes repose sur les données de l'enquête sur la population active (plus de 15 000 personnes interrogées chaque trimestre). L'écart de rémunération ajusté entre les femmes et les hommes a été lancé par Geostat, avec l'assistance technique d'ONU-Femmes, en 2021. Les statistiques récentes sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en Géorgie sont disponibles sur le site Web de Geostat.

En outre, le plan d'action de la Commission tripartite pour le partenariat social définit divers points à examiner dans le cadre du dialogue social, en vue de la prise de décisions tripartites. Il s'agit notamment de nouvelles améliorations de la législation du travail, de la possibilité de ratifier certaines conventions de l'OIT, telles que celles relatives à la politique salariale (salaires minima) et à l'assurance-chômage. Le gouvernement reconnaît donc que des écarts peuvent encore exister et exprime son engagement à travailler avec les partenaires sociaux pour promouvoir des conditions de travail décentes pour toutes les femmes et tous les hommes, sans discrimination.

Discussion par la commission

Président – J'invite la représentante gouvernementale de la Géorgie, vice-ministre des Personnes déplacées des territoires occupés, du Travail, de la Santé et des Affaires sociales de la Géorgie, à prendre la parole.

Représentante gouvernementale – Au nom du gouvernement de la Géorgie, j'ai l'honneur de présenter les mesures prises par le gouvernement en faveur de l'égalité des genres et de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures envisagées en vue de réduire les écarts de rémunération dans le pays. Dans mon allocution, je passerai également en revue les observations formulées par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.

Jusqu'en 2013, la législation du travail de la Géorgie était la moins règlementée, aucun mécanisme d'application du Code du travail n'ayant été mis en place. Cela a entraîné de nombreuses inégalités sur le marché du travail, notamment une inégalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Au cours des deux dernières années, la Géorgie a réalisé d'importants progrès en modifiant sa législation et en engageant des réformes visant à promouvoir l'égalité des genres et à encourager l'autonomisation économique des femmes. La législation et la politique géorgiennes ont été améliorées en vue de promouvoir l'égalité des genres, d'interdire toutes formes de discrimination envers les femmes et les filles et d'encourager la participation des femmes à la vie politique, économique et sociale du pays. La promotion de l'égalité de rémunération pour un travail égal a commencé par la constitution d'une base législative. Les dernières modifications apportées à la législation du travail renforcent considérablement le cadre juridique de la protection des droits des travailleurs géorgiens. Parmi ces modifications figurent l'adoption du principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal et la définition du harcèlement sur le lieu de travail (y compris le harcèlement sexuel) en tant que forme de discrimination. De plus, la discrimination dans l'emploi et les relations précontractuelles ainsi que dans le cadre des activités professionnelles est interdite.

Outre le Code du travail, l'ensemble des principaux textes de loi de la Géorgie contiennent des dispositions interdisant tous les types de discrimination. De plus, il existe une loi spéciale contre la discrimination: la loi sur l'élimination de toutes les formes de discrimination, adoptée en 2014. Cette loi vise à éliminer toutes les formes de discrimination et à garantir l'égalité des droits à toute personne physique et morale en droit, indépendamment de la race, de la couleur de la peau, de la langue, du sexe, de l'âge, de la citoyenneté, etc. et d'autres caractéristiques. Par ailleurs, elle comprend la définition de la discrimination directe et indirecte, a introduit le concept de la discrimination multiple et porte interdiction de soutenir des actions discriminatoires ou d'en encourager la commission. Les modifications apportées en 2019 à ladite loi précisent les secteurs et les relations concernés par l'interdiction de la discrimination et portent tant sur des questions de procédure que de fond: le délai pour saisir les tribunaux a été prolongé pour les personnes physiques, le mandat du Défenseur public de Géorgie a été renforcé et des règles concernant le harcèlement sexuel ont été édictées.

Aux termes de ladite loi, le concept de l'égalité de traitement doit également s'appliquer aux éléments suivants:

- a) les relations d'emploi et les relations précontractuelles, notamment:
 - i) les critères de sélection et les conditions de recrutement, l'accès à la progression de carrière et à la promotion, la hiérarchie professionnelle à tous les niveaux, indépendamment du secteur d'activité;
 - ii) les conditions d'emploi et de travail, y compris le licenciement et la rémunération;
- b) l'affiliation à une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou à toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, et la participation à la vie de l'organisation, y compris les prestations accordées par ces organisations;

- c) la protection sociale et les soins de santé, l'éducation et la fourniture de biens et de services, notamment:
 - i) la protection sociale, la sécurité sociale, les prestations sociales, entre autres éléments;
 - ii) les services de santé;
 - iii) l'accès à l'éducation.

Afin de promouvoir l'emploi des citoyens géorgiens, le gouvernement a créé une entité juridique: l'Agence d'État d'aide à l'emploi. La promotion de l'emploi et d'une politique active du marché du travail est l'une des principales priorités du gouvernement. Cette politique est mise en œuvre par le gouvernement depuis 2015, et couvre la formation et l'aide à l'emploi pour différents groupes (personnes en situation de handicap, femmes, jeunes, etc.) ainsi que les conseils en matière d'orientation professionnelle et de carrière. Les femmes figurent en tête des priorités lorsque des programmes de soutien à l'emploi sont mis en œuvre. Tous les services de l'emploi sont gratuits et financés par le budget de l'État. La stratégie nationale en faveur du travail et de l'emploi se concentre sur des questions relatives à la promotion de l'égalité des genres et à la participation des femmes sur le marché du travail et dans l'entrepreneuriat.

Le Code du travail encourage l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les deux parents. Des normes plus élevées en matière de congé de maternité et de congé parental, concernant les deux parents, ont été introduites. En outre, le Code du travail dispose que les femmes qui allaitent un enfant de moins de 12 mois peuvent demander une pause supplémentaire d'au moins une heure par jour. Il prévoit également un congé parental supplémentaire non rémunéré de 12 semaines jusqu'au cinquième anniversaire de l'enfant. Un congé parental supplémentaire peut être accordé à tout salarié s'occupant de l'enfant. Le Code du travail garantit l'accès à la formation: au terme d'une période de congé de maternité, de congé parental ou de congé d'adoption d'un nouveau-né, l'employeur doit veiller, si le salarié en fait la demande, à ce que ses qualifications soient actualisées, si cela est nécessaire en vue de l'exécution de son travail conformément à son contrat de travail, pour autant que cela ne représente pas une charge disproportionnée pour l'employeur. Le Code du travail introduit la notion d'emploi à temps partiel et prévoit la protection des travailleurs à temps partiel contre toute discrimination fondée sur leur statut. En l'occurrence, les salariés à temps partiel ne peuvent pas être traités de manière moins favorable que les salariés à temps plein exerçant une fonction similaire au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins que des raisons objectives ne justifient un traitement différent. Un contrat d'engagement ne peut être résilié en raison du refus d'un salarié de passer d'un temps plein à un temps partiel, ou l'inverse, à moins que l'employeur n'ait le droit de mettre fin au contrat de travail selon des conditions préalables applicables.

En 2023, le Parlement géorgien a adopté le document national de conceptualisation sur l'autonomisation économique des femmes. Le concept-cadre a été créé avec le soutien actif du Programme des Nations Unies pour le développement. Ce document vise à établir un cadre pour l'autonomisation économique des femmes, en tenant compte des défis spécifiques que présente l'égalité des genres en Géorgie, qui prévoit des actions aux niveaux individuel et collectif, tant dans les pratiques privées qu'au niveau des institutions publiques.

La création de ce document est le fruit d'entretiens avec les principaux acteurs et parties prenantes du développement économique du pays visant à identifier les principaux défis et opportunités qui se présentent sur la voie de l'autonomisation économique des femmes, et de

l'élaboration d'une étude documentaire qui a réuni les principales caractéristiques économiques des sept moteurs de l'autonomisation économique des femmes et des objectifs de développement durable. C'est dans le cadre de cette recherche que les tendances suivantes ont été identifiées:

- les femmes constituent la majorité de la population pauvre et cette tendance continue malheureusement de croître;
- les foyers de mères célibataires sont les plus pauvres et le cycle de la pauvreté se poursuit avec leurs enfants;
- en raison des inégalités de genre, les femmes éprouvent plus de difficultés à sortir de la pauvreté que les hommes;
- dans le cas de la Géorgie, les inégalités de genre dans la participation au marché du travail se traduisent par une perte de PIB par habitant d'environ 11,3 pour cent.

Le document national de conceptualisation sur l'autonomisation économique des femmes est lié aux priorités définies par le nouveau programme d'association entre la Géorgie et l'Union européenne (UE), qui devrait garantir l'association politique et l'intégration économique du pays, et le concept fait également écho à la mise en œuvre du point 9 des 12 points de recommandation de l'UE (Efforts consolidés pour faire progresser l'égalité des genres et lutter contre la violence à l'égard des femmes). Toutefois, le texte contient une note importante sur l'égalité de rémunération. Depuis 2021, la Géorgie est membre de la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC). L'adhésion à cette coalition est importante puisqu'elle permet à la Géorgie de partager les meilleures pratiques internationales garantissant l'égalité sur le marché du travail et l'autonomisation économique des femmes. On retrouve les mêmes dispositions concernant l'égalité de rémunération dans le concept officiel de l'égalité de genre.

En outre, comme cela a déjà été mentionné, le Code du travail de la Géorgie consacre le principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal. Il est donc important de promouvoir activement la mise en œuvre des mesures qui s'y rapportent.

Selon les données de l'Office national de statistique de Géorgie, l'écart de rémunération (non ajusté) au cours des dernières années était le suivant: environ 35 pour cent en 2018; 36 pour cent en 2019; 32 pour cent en 2020; 31 pour cent en 2021; etc. Cependant, je voudrais ajouter qu'en 2021 l'Office national de statistique de Géorgie a instauré une méthode de calcul de l'écart de rémunération ajusté entre les sexes. Les statistiques établies selon cette méthode sont un peu différentes et se présentent comme suit: l'écart de rémunération était d'environ 21 pour cent en 2020 ainsi qu'en 2021, et d'environ 23 pour cent en 2022; des valeurs nettement inférieures à celles calculées à partir des données non ajustées.

L'une des méthodes éprouvées pour l'autonomisation économique des femmes consiste à employer ces dernières dans un secteur à forte rémunération, tel que l'innovation et les technologies. À cet effet, la Géorgie a également participé au Forum Génération Égalité qui s'est tenu à Paris en 2021. Cet événement a été organisé avec le soutien d'ONU-Femmes et du gouvernement français, et avait pour objet de faire connaître les engagements spécifiques de la communauté internationale en faveur de l'égalité des genres. Dans le cadre de ce forum, la Géorgie est devenue membre de deux coalitions et s'est engagée à réaliser des progrès dans les domaines suivants: la violence fondée sur le genre, et les technologies et l'innovation au service de l'égalité entre les femmes et les hommes. Afin d'assurer le bon respect des obligations de la Géorgie, un groupe de suivi a été créé à l'initiative du Conseil. Un plan d'action interne a été élaboré, dont les destinataires sont les départements, agences et institutions

concernés. Nous œuvrons activement à la mise en œuvre dudit plan d'action ainsi qu'au suivi des activités menées.

Le Conseil pour l'égalité de genre a mené une enquête thématique sur la participation des femmes dans l'économie informelle et l'impact du COVID-19 sur leurs activités dans le cadre du Programme pour l'État de droit de l'Agence des États-Unis pour le développement international (USAID). Le document recense les principaux besoins des femmes travaillant dans l'économie informelle. Dans le cadre de cette enquête thématique, 16 recommandations ont été formulées, dont l'obligation pour les employeurs de signer des contrats et l'établissement de conditions de travail minimales pour les travailleurs salariés, ainsi que la promotion de la participation des femmes aux régimes de retraite par capitalisation. Le groupe thématique a étudié la pratique et l'expérience d'autres pays en la matière, ce qui a donné lieu à la formulation de recommandations qui ont été transmises aux agences compétentes.

En outre, encourager la formalisation de l'activité économique des femmes employées dans l'économie informelle – par la promotion de la sensibilisation des femmes et la lutte contre les préjugés – est l'une des principales orientations définies par le document national de conceptualisation sur l'autonomisation économique des femmes. En 2022, le Conseil a mené une enquête thématique sur «l'accès des femmes et des filles à des ressources financières» dans le cadre de sa fonction de contrôle parlementaire. Les représentants des institutions publiques, du secteur bancaire et financier, de la société civile et des organisations donatrices ont été impliqués dans le processus de recherche et ont présenté leurs points de vue.

L'étude a mis en évidence le fait que de nombreuses disparités subsistent et a recommandé la modification de la législation et l'instauration de certaines politiques. Afin de mettre en lumière quelques-unes d'entre elles, je souhaiterais attirer votre attention sur des recommandations spécifiques: l'introduction d'un congé de paternité par le biais de modifications législatives; la création d'un environnement de travail qui tienne compte des considérations de genre; et l'amélioration des statistiques de genre. Le Bureau de la fonction publique travaille à l'amélioration de la collecte de statistiques liées au genre. À cet égard, des indicateurs de genre ont été élaborés, qui permettront au Bureau de la fonction publique d'analyser des situations liées au genre dans le secteur et de mettre en œuvre une politique de gestion des ressources humaines fondée sur le genre.

S'agissant de l'application de la législation, je souhaiterais rappeler à la commission que suite à la réforme de grande ampleur de la législation du travail, un bureau de l'inspection du travail à part entière a été créé en janvier 2021. L'inspection du travail est chargée de superviser l'application des normes relatives à l'interdiction de la discrimination dans les relations de travail, y compris dans les relations précontractuelles. Il lui incombe notamment d'enquêter sur les allégations de discrimination, d'identifier les cas de discrimination et, s'ils sont confirmés, d'appliquer les mesures administratives appropriées.

Au cours de la période de référence 2021-2023, les inspections ont permis d'identifier plus de 100 cas de discrimination, dont 120 dans le cadre de relations précontractuelles et 14 dans le cadre d'un emploi actuel ou d'un licenciement. De plus, 1 cas confirmé de harcèlement sexuel et 2 cas d'inaction de l'employeur ont été identifiés.

Outre les mesures évoquées qui ont été prises, je souhaiterais souligner l'importance du dialogue social pour garantir un environnement de travail décent, et informer la commission que le plan d'action de la Commission tripartite pour le partenariat social définit divers points à examiner dans le cadre du dialogue social, en vue de la prise de décisions tripartites.

En conclusion, le gouvernement de la Géorgie réitère son engagement inébranlable à travailler avec les partenaires sociaux afin de garantir des conditions de travail décentes pour tous les hommes et toutes les femmes, sans discrimination.

Membres travailleurs – C’est la deuxième fois que la commission examine l’application de la convention par le gouvernement de la Géorgie. Lors de son premier examen, en 2018, la commission avait demandé au gouvernement de prendre un certain nombre de mesures, notamment de:

- veiller à ce que la législation nationale consacre expressément le principe de l’égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, en consultation avec les partenaires sociaux;
- mettre en place des mécanismes de contrôle et de détection efficaces afin de veiller à ce que le principe de l’égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale soit appliqué dans la pratique;
- prendre des mesures pour faire connaître les lois et procédures applicables aux travailleurs, aux employeurs et à leurs organisations afin qu’ils puissent se prévaloir de leurs droits.

Six ans plus tard, le gouvernement doit encore prendre des mesures concrètes pour donner pleinement effet à ces conclusions.

Dans son observation de 2024, la commission d’experts a noté que le principe de l’égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de «valeur» égale n’était pas dûment reflété dans la législation: ni la loi sur le travail, ni celle sur la fonction publique n’autorisent les travailleurs à percevoir une rémunération égale pour un travail totalement différent mais néanmoins de «valeur» égale.

Nous rappelons que les dispositions légales plus restrictives que le principe énoncé dans la convention freinent les progrès dans la lutte pour l’élimination de la discrimination en matière de rémunération fondée sur le genre. Par conséquent, nous prions instamment le gouvernement de la Géorgie de modifier la loi sur le travail et la loi sur la fonction publique, en collaboration avec les partenaires sociaux, afin de donner pleinement effet, dans la législation, au principe de «l’égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale».

En outre, conformément à l’article 3 de la convention, nous soulignons l’importance d’élaborer des techniques et des méthodes permettant de mesurer et de comparer objectivement la valeur relative des emplois occupés. Les hommes et les femmes occupant souvent des emplois différents pouvant être évalués différemment par les sociétés, nous rappelons qu’il est essentiel de disposer d’une méthodologie permettant de mesurer la valeur relative d’emplois comportant des tâches différentes afin d’éliminer la discrimination entre hommes et femmes en matière de rémunération.

Deuxièmement, nous prenons note de plusieurs initiatives politiques adoptées par le gouvernement de la Géorgie pour lutter contre les inégalités de genre, notamment l’adoption du concept officiel de l’égalité de genre en décembre 2022, et du document national de conceptualisation sur l’autonomisation économique des femmes en mars 2023; du Plan d’action et de la Stratégie de communication 2022-2024; et de son adhésion à la Coalition internationale pour l’égalité salariale (EPIC) depuis 2021. Nous notons également que le Bureau de la fonction publique a lancé une évaluation de l’impact de la loi sur la fonction publique sur les questions relatives au genre, dans le but de révéler les inégalités entre les hommes et les femmes en matière de développement professionnel, d’équilibre entre vie

professionnelle et vie privée et d'écarts de rémunération. Dans ce cadre, les salaires et les modalités de rémunération au sein de la fonction publique seront analysés afin de révéler et de traiter les discriminations fondées sur le genre. Enfin, nous notons qu'un groupe de travail a été créé afin qu'une enquête thématique sur les droits des femmes dans l'économie informelle et l'impact du COVID-19 soit menée, et que ce groupe de travail a formulé 29 recommandations.

Malgré ces efforts, les résultats peinent à se matérialiser étant donné que, dans la plupart des secteurs d'activité, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes n'a peu voire pas diminué.

Plus précisément, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'élève toujours à 23 pour cent. Bien qu'elles représentent 52 pour cent de la population, le taux d'activité des femmes est seulement de 40,5 pour cent. En outre, il semble y avoir un décalage entre le niveau d'instruction des femmes en Géorgie et leur accès à un emploi rémunéré: 57,9 pour cent des femmes sans emploi ont suivi une formation professionnelle supérieure ou secondaire.

Cette absence de progrès a été constatée par le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, qui a fait part, dans ses conclusions de 2023, de ses préoccupations concernant l'augmentation de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en dépit de la croissance économique et de la hausse des revenus.

Nous rappelons que, pour faire de l'égalité une réalité, il est essentiel de répertorier les inégalités structurelles qui pénalisent les femmes et les empêchent d'accéder au marché du travail et à des emplois de qualité ou de bénéficier de conditions de travail décentes, comme la ségrégation professionnelle verticale et horizontale, ou qui les cantonnent dans des emplois atypiques. Ces problèmes structurels incluent les stéréotypes concernant les rôles respectifs des hommes et des femmes dans la société, leurs capacités et leurs aspirations. Parallèlement à ces stéréotypes, d'autres phénomènes contribuent à perpétuer les inégalités de genre dans le monde du travail, notamment l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, les possibilités d'accès aux postes d'encadrement et de direction et à la prise de décision. La répartition inégale du travail de soin non rémunéré et ses liens avec la maternité et les responsabilités familiales demeurent, à cet égard, l'une des principales questions qu'il convient de traiter, car c'est ce qui explique au premier chef pourquoi les femmes restent en-dehors du marché du travail.

Nous prions le gouvernement de la Géorgie de prendre des mesures pour lutter efficacement contre la ségrégation professionnelle horizontale et verticale qui persiste dans le pays, en s'attaquant en particulier aux causes sous-jacentes des inégalités de rémunération, telles que la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes dans des emplois ou professions moins bien rémunérés ou dans des postes sans perspectives de carrière, notamment par le biais d'une formation professionnelle ciblée, de quotas professionnels, d'incitations et d'activités de sensibilisation. Nous demandons également au gouvernement de réexaminer régulièrement les salaires dans les secteurs qui comptent un grand nombre de femmes et de relever le salaire minimum, qui a été fixé pour la dernière fois il y a vingt-cinq ans, en 1999.

Enfin, nous prenons note des observations de la commission d'experts concernant l'élargissement du mandat de l'inspection du travail en 2020 pour comprendre l'interdiction de la discrimination. Il apparaît cependant que, sur les 5 295 inspections menées au cours des années 2021 et 2022, aucune violation de l'égalité de rémunération n'a été relevée. De même,

les tribunaux n'ont signalé aucun cas touchant à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

Nous nous faisons l'écho de la commission d'experts qui rappelle que l'absence de cas de discrimination ou de plaintes pourrait être due à une absence de cadre juridique approprié, à une méconnaissance des droits, à un manque de confiance dans les voies de recours offertes, à l'inexistence de telles voies de recours ou à la difficulté d'y accéder dans la pratique, ou encore à la crainte de représailles. Nous prions le gouvernement de prendre des mesures afin de revoir les mécanismes de plainte existants pour garantir que les procédures sont facilement accessibles, efficaces et rapides. Nous demandons également au gouvernement de former et de sensibiliser le personnel de l'administration du travail, les autorités judiciaires et la population en général au principe de la convention.

Membres employeurs – Les membres employeurs ont pris note des informations fournies par la représentante gouvernementale et souhaitent la remercier pour ces explications.

La Géorgie a ratifié la convention en 1993. La commission d'experts a formulé des observations sur ce cas en 2018, 2020 et 2023. Aujourd'hui, pour la deuxième fois depuis 2018, la commission se penche sur l'application de la convention par la Géorgie.

Avant toute chose, les membres employeurs tiennent à souligner l'importance de la convention, qui figure parmi les dix conventions fondamentales de l'OIT et qui a reçu 174 ratifications.

Les membres employeurs souhaitent rappeler que l'article 2 de la convention exige que les États Membres doivent assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. Nous souhaiterions également souligner que, conformément à l'article 4, les États Membres doivent collaborer, de la manière qui convient, avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, en vue de donner effet aux dispositions de la convention.

Le présent cas comporte trois parties:

La première partie traite de la législation nationale relative à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Dans son récent rapport, la commission d'experts a souligné que le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale n'est pas dûment reflété dans la législation nationale. Selon la commission d'experts, ni la loi sur le travail, ni celle sur la fonction publique n'autorisent les travailleurs à percevoir une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Dans son rapport écrit du 23 mai 2024, le gouvernement a fait valoir que les dernières modifications apportées à la législation du travail «renforcent remarquablement le cadre juridique de la protection des droits des travailleurs géorgiens». Il a indiqué que, parmi ces modifications, figurait l'adoption du principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal. De plus, référence a été faite à la loi spéciale contre la discrimination, la loi sur l'élimination de toutes les formes de discrimination. Les membres employeurs ont pris note de cette avancée; toutefois, nous tenons à préciser que la commission d'experts a souligné que le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale n'était pas dûment reflété dans la législation. Par conséquent, nous prions instamment le gouvernement de fournir des informations plus détaillées sur les récentes évolutions de la situation et de faire rapport à la commission d'experts. En outre, nous recommandons au gouvernement de modifier la législation du travail, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives,

en vue de mettre en œuvre le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

La deuxième partie de ce cas porte sur les mesures prises par le gouvernement. Les membres employeurs notent que plusieurs activités ont été entreprises par le gouvernement:

- En 2021, la Géorgie a rejoint la Coalition internationale pour l'égalité salariale.
- En décembre 2022, le gouvernement a adopté le concept officiel de l'égalité de genre.
- En mars 2023, un document national de conceptualisation sur l'autonomisation économique des femmes a été adopté.
- Un plan d'action et une stratégie de communication pour la période 2022-2024 ont par la suite été élaborés.

Dans sa déclaration du 23 mai 2024, le gouvernement a affirmé que la stratégie nationale en faveur du travail et de l'emploi se concentre sur des questions relatives à la promotion de l'égalité des genres et à la participation des femmes sur le marché du travail et dans l'entrepreneuriat. Par exemple, le Code du travail encourage l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale pour les deux parents et introduit la notion d'emploi à temps partiel. Cependant, il convient de noter que la commission d'experts a relevé, dans son récent rapport, que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes n'a peu voire pas diminué malgré la croissance économique et la hausse des revenus. Par conséquent, les membres employeurs prient le gouvernement de fournir des informations détaillées sur les mesures spécifiques qui ont été prises pour améliorer la situation sur le terrain et fournir des données statistiques détaillées et complètes sur le nombre d'hommes et de femmes sans emploi, ventilées par secteur économique et par niveau professionnel. Nous souhaiterions également rappeler que la commission d'experts a déjà demandé au gouvernement d'intensifier ses efforts pour s'attaquer aux causes sous-jacentes des inégalités de rémunération.

La troisième partie de ce cas concerne l'application de la loi. En 2020, le mandat de l'inspection du travail a été élargi pour comprendre l'interdiction de la discrimination, et des sanctions en cas de violation de la disposition relative à l'égalité de rémunération pour un travail égal ont été établies à l'article 78 du Code du travail. Un bureau de l'inspection du travail a été créé le 1^{er} janvier 2021. Le Bureau de l'inspection du travail est chargé de superviser l'application des normes relatives à l'interdiction de la discrimination dans les relations de travail. Il lui incombe notamment d'enquêter sur les allégations de discrimination, d'identifier les cas de discrimination et, s'ils sont confirmés, d'appliquer les mesures administratives appropriées. Toutefois, la commission d'experts a indiqué dans son précédent rapport que, sur les 5 295 inspections menées entre 2021 et 2022 sur 2 767 lieux de travail, aucune violation de l'égalité de rémunération n'a été relevée. De plus, les tribunaux n'ont signalé aucun cas touchant à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Dans son récent rapport daté du 23 mai 2024, le gouvernement a indiqué qu'au cours de la période de référence 2021-2023 le Bureau de l'inspection du travail a identifié 144 cas de discrimination, dont 120 dans le cadre de relations précontractuelles et 14 dans le cadre d'un emploi actuel ou d'un licenciement. Les membres employeurs ont pris note de l'évolution de la situation, en particulier de l'ouverture de deux bureaux régionaux, de l'augmentation du budget et du nombre d'inspecteurs, ainsi que de la formation et de la reconversion des inspecteurs du travail. Cependant, nous prions le gouvernement de fournir des informations détaillées et complètes sur les efforts qu'il déploie en matière de formation et de sensibilisation du public au principe de la convention.

Nous saluons l'engagement exprimé par le gouvernement de travailler avec les organisations d'employeurs et de travailleurs pour promouvoir des conditions de travail décentes pour tous les hommes et toutes les femmes, sans discrimination.

En conclusion, nous demandons au gouvernement de consulter les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs et de collaborer efficacement avec elles au sujet de toutes les mesures et initiatives que ces dernières entreprennent concernant l'application de la convention.

Membre travailleur, Géorgie – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de la Confédération des syndicats de Géorgie (GTUC). En dépit d'un certain nombre de réformes importantes menées en Géorgie avec la participation et l'implication de la GTUC au cours des dernières années, les inégalités de genre restent un problème en Géorgie.

Il convient également de noter que récemment, en avril dernier, le Parlement de Géorgie a aboli les quotas liés au genre dans le Code électoral, ce qui constitue un nouveau recul en matière de l'égalité des genres. À ce jour, les stéréotypes associés aux femmes occupant des postes de direction et de décision sont encore profondément ancrés dans la société.

La grossesse, l'accouchement et la garde des enfants affectent les femmes en raison du déséquilibre et de l'incompatibilité entre les responsabilités familiales et le travail. L'inégalité entre les sexes se reflète clairement dans les statistiques. Selon Geostat, le Département de la statistique de Géorgie, les femmes représentent 52 pour cent de la population du pays, mais seules 40,5 pour cent des femmes en âge de travailler participent au marché du travail, et l'écart entre l'activité économique des hommes et des femmes est de 22 pour cent. Il est également important de noter que le niveau d'instruction des femmes n'est pas dûment reflété dans leur activité économique. Plus précisément, 57,9 pour cent des femmes sans emploi ont suivi une formation professionnelle supérieure ou secondaire. Cette situation s'accompagne d'une division des emplois entre les sexes et d'un écart salarial. Selon la Banque mondiale, une utilisation plus efficace des ressources économiques des femmes en Géorgie, notamment par l'élimination des inégalités de genre sur le marché du travail, entraînera une augmentation du produit intérieur brut de 11,3 pour cent.

Aujourd'hui, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est une question importante au regard de l'activité économique des femmes. Selon les statistiques de 2022, l'écart entre le salaire moyen des femmes et des hommes en Géorgie était de 31,7 pour cent. Cet écart salarial tend à diminuer, bien que cette baisse ait ralenti au cours des trois dernières années. Selon Geostat, et d'après les statistiques de 2022, l'écart salarial ajusté en Géorgie était de 23 pour cent. Comme cela a déjà été mentionné à maintes reprises, les salaires sont traditionnellement les plus bas dans les régions qui emploient et concentrent le plus grand nombre de femmes.

En 2018, la commission d'experts de l'OIT a examiné le cas de la Géorgie en raison de la non-application de la convention et, en conséquence, le pays a pris un certain nombre de mesures lors de la réforme du travail en 2020. Plusieurs changements ont été apportés à la législation du travail et un article – l'article 4 – a été introduit dans le Code du travail, qui dispose que l'employeur a l'obligation d'assurer une rémunération égale aux hommes et aux femmes pour un travail égal, tandis que l'inégalité de rémunération est déjà considérée comme une forme de discrimination. Depuis 2021, le contrôle de cette obligation, qui couvre également l'écart de rémunération et la discrimination en général, a été confié au service de l'inspection du travail.

Le Code du travail ne contient pas de dispositions supplémentaires sur les règles de calcul de la rémunération, la transparence interne à l'organisation sur ce qui précède et/ou d'autres éléments s'y rapportant.

Dans une autre loi, portant également sur la fonction publique, une définition figure à l'article 57, qui dispose que le système de rémunération des fonctionnaires repose sur les principes de transparence et d'équité, ce qui implique un salaire égal pour un travail égal.

Ces deux définitions, qui figurent dans le Code du travail et dans la loi sur la fonction publique, contiennent toutes deux un vice de droit et ne sont pas conformes à la convention, puisque celle-ci fait référence à un travail de valeur égale et non à un travail égal au sens général du terme, comme le prévoit notre législation nationale. La convention ne prévoit pas non plus de mécanisme spécifique permettant aux femmes de recevoir un salaire égal à celui des hommes, étant donné qu'il n'existe actuellement aucune méthodologie permettant aux employeurs de définir ce qu'est un «travail de valeur égale». Par conséquent, la convention ne confère qu'une valeur déclarative au mécanisme normatif établi et ne peut pas être considérée comme un mécanisme effectif.

Comme nous le savons, la convention donne une définition de «l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale», qui diffère de la norme géorgienne et suppose l'égalité de rémunération, non pas seulement pour les personnes occupant le même poste, mais également l'évaluation du travail des personnes occupant des postes différents ainsi que la comparaison des valeurs de ce travail entre elles. Ainsi, conformément à la norme de l'OIT, la valeur du travail effectué aux différents postes d'une entreprise (ou de toute organisation) doit être évaluée et le travail de même valeur doit être rémunéré de manière égale.

En l'absence d'une méthodologie permettant d'évaluer le travail égal, il est difficile, voire impossible, de faire respecter l'obligation de verser un salaire égal pour un travail de valeur égale. À l'avenir, nous devrions également prendre en considération le fait que l'écart de rémunération créera également un écart entre les sexes en matière de prestations de retraite, et donc un écart de pension, car la Géorgie est déjà passée au régime de pension par capitalisation il y a plusieurs années.

Il n'est donc pas surprenant que ni les tribunaux, ni l'inspection du travail, ni le Bureau du défenseur public, trois institutions chargées de traiter les affaires de non-discrimination et d'écart de rémunération, n'aient pas à ce jour enregistré un seul cas touchant à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

Pour éliminer les inégalités salariales, il est également nécessaire de définir, dans la législation, un salaire minimum décent, et de recueillir et d'analyser des données sur les salaires. En outre, le contrôle de la mise en pratique du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale devrait être réalisé par des organes de contrôle.

Il convient de noter que la GTUC a présenté à plusieurs reprises une initiative portant sur l'établissement d'un salaire minimum décent devant la Commission tripartite ainsi que le Parlement, en vain.

Par conséquent, le gouvernement doit prendre les mesures appropriées, en droit et en pratique, afin de mettre en œuvre la convention, ainsi que l'ensemble des recommandations de la commission d'experts formulées au cours des dernières années.

Il conviendra notamment, en consultation avec les partenaires sociaux, de prendre les mesures suivantes: i) définir l'expression et le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale dans la législation du travail, à la fois dans le Code du travail et dans la

loi sur la fonction publique; ii) élaborer une méthodologie pour mesurer/évaluer la valeur du travail; iii) créer et mettre en œuvre des règles efficaces pour assurer la transparence des systèmes de rémunération; iv) garantir la protection de la maternité conformément aux normes internationales du travail; et v) ratifier la convention (n° 131) de l'OIT sur la fixation des salaires minima, 1970, pour établir un salaire minimum qui tienne compte des facteurs économiques des travailleurs et de leurs familles, y compris le niveau de développement économique actuel, sur la base du dialogue social; ainsi qu'un mécanisme permettant d'ajuster/de réviser annuellement le salaire minimum.

Nous espérons que le gouvernement géorgien poursuivra ces progrès vers la mise en œuvre des conventions de l'OIT et des normes internationales du travail, et qu'il adoptera la législation correspondante et prendra les mesures déjà formulées par la commission d'experts de l'OIT dans ses recommandations.

Membre gouvernementale, Belgique – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE)** et de ses **États membres**. L'**Albanie**, la **Macédoine du Nord** et le **Monténégro**, pays candidats à l'adhésion, et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange et membre de l'Espace économique européen, s'associent à cette déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés au respect, à la protection et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits au travail. Nous encourageons la ratification universelle et la mise en œuvre effective des conventions fondamentales de l'OIT et nous soutenons l'Organisation dans l'élaboration et la promotion des normes internationales du travail et dans le contrôle de leur application.

L'UE et ses États membres ont accordé à la Géorgie le statut de candidat à l'adhésion en décembre 2023, sous réserve que le pays prenne les mesures nécessaires pour assurer le bon fonctionnement des institutions démocratiques et des réformes liées à la justice et à l'état de droit. Depuis 2016, un accord d'association entre l'UE et la Géorgie est en vigueur et, ensemble, nous avons approfondi l'association politique et l'intégration économique du pays avec l'UE, notamment en nous engageant à respecter et à mettre en œuvre les normes fondamentales du travail internationalement reconnues, telles qu'elles sont consacrées dans les conventions fondamentales de l'OIT.

Nous reconnaissons que, ces dernières années, la Géorgie a largement réformé sa législation du travail, en adoptant notamment des modifications fondamentales du Code du travail en 2020, qui ont, entre autres, introduit le principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal. Cependant, malgré les demandes de la commission d'experts et les conclusions de la Commission de l'application des normes de la Conférence de 2018, les principes de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale n'est pas dûment reflété dans la législation. Conformément aux observations de la commission d'experts, nous encourageons le gouvernement à modifier la législation du travail pour y inclure les principes de «l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale» et à réviser les articles pertinents de la loi de 2015 sur la fonction publique afin d'y inclure le concept de «travail de valeur égale».

Nous nous félicitons que la Géorgie ait élaboré plusieurs instruments visant à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et à promouvoir l'égalité de rémunération, tels que le document national de conceptualisation sur l'autonomisation économique des femmes et l'évaluation de l'impact de la loi sur la fonction publique sur les questions relatives au genre. Le pays a également rejoint la Coalition internationale pour l'égalité salariale et adopté, en 2022, le concept officiel de l'égalité de genre, qui vise à éliminer toutes les formes de discrimination fondées sur le genre.

Nous constatons toutefois que, en dépit de ces mesures tout comme d'autres, la ségrégation horizontale et verticale persiste dans le pays. L'UE et ses États membres encouragent le gouvernement à redoubler d'efforts afin de remédier aux inégalités de rémunération et à fournir des informations supplémentaires sur les mesures prises dans le cadre des instruments précités. S'agissant de l'évaluation de l'impact de la loi sur la fonction publique sur les questions relatives au genre, nous nous faisons l'écho de l'appel lancé par la commission d'experts pour que soit fourni un résumé de ses conclusions, et pour que la Géorgie continue de fournir à la commission des données ventilées par sexe sur l'emploi dans le pays.

En ce qui concerne l'application de la législation, nous nous félicitons du développement continu et du renforcement des capacités du Bureau de l'inspection du travail, chargé, entre autres, d'enquêter sur les allégations de discrimination et d'organiser des formations de sensibilisation. Nous notons également, d'après les informations fournies par le gouvernement, la création d'une division spéciale chargée d'enquêter sur la discrimination et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Malgré ces mesures, la commission note qu'au cours de la période 2021-22 le Bureau de l'inspection du travail n'a constaté aucune violation liée à l'égalité de rémunération. De plus, les informations écrites complémentaires fournies par le gouvernement ne précisent pas si les formations organisées par le Bureau de l'inspection du travail comportaient des volets sur l'égalité de rémunération.

Dans la droite ligne de l'Étude d'ensemble de 2012, nous souhaiterions rappeler que l'absence de cas de discrimination ou de plaintes pourrait être due à une absence de cadre juridique approprié, à une méconnaissance des droits, à un manque de confiance dans les voies de recours offertes, à l'inexistence de telles voies de recours ou à la difficulté d'y accéder dans la pratique, ou encore à la crainte de représailles. Nous invitons le gouvernement à fournir plus d'informations sur les mesures prises aux fins de l'organisation de formations de sensibilisation à l'intention de diverses catégories de fonctionnaires, de travailleurs et d'employeurs, ainsi que sur l'accessibilité et la disponibilité des mécanismes de plainte existants.

Nous nous félicitons que le gouvernement reconnaisse que des lacunes puissent subsister dans sa législation et qu'il s'engage à collaborer avec les partenaires sociaux afin d'assurer un travail décent pour tous. L'UE et ses États membres sont prêts à coopérer de manière constructive avec la Géorgie afin de renforcer la capacité du pays à remédier aux problèmes soulevés dans le rapport de la commission d'experts.

Membre travailleuse, Belgique – En 2023, la commission d'experts a noté que, pour l'ensemble des activités économiques, les femmes gagnent 69 pour cent du salaire moyen des hommes, soit un écart salarial de 31 pour cent. Dans certains secteurs, le salaire des femmes est de moitié inférieure à celui des hommes. C'est là le résultat de la persistance d'une ségrégation horizontale et verticale du marché du travail.

Cet écart salarial interpellant repose sur une série de facteurs. La perpétuation des stéréotypes de genre dans l'éducation induit une forte concentration des femmes et des filles dans des domaines d'études dits «féminins». En conséquence, elles restent confinées dans des emplois et des secteurs mal rémunérés tels que l'éducation ou l'assistance sociale. Elles sont principalement employées dans l'économie informelle comme aides-soignantes, nounous, ou femmes de ménages.

Quoiqu'elles aient un niveau d'éducation plus élevé que les hommes, les femmes supportent de façon disproportionnée les tâches ménagères et la garde des enfants, qui sont des tâches non rémunérées. Elles sont aussi souvent l'objet de normes sociales discriminantes.

Dans ces conditions, elles n'accumulent pas d'expérience professionnelle et ont peu accès à la formation, ce qui se répercute également sur leur salaire.

Il est donc essentiel de rapprocher les niveaux d'activité économique des femmes et des hommes en essayant notamment d'assurer une meilleure répartition des tâches domestiques. Un salaire égal pour un travail de *valeur* égale encouragerait les femmes à s'impliquer plus dans les activités économiques et influencerait certainement sur les choix familiaux. Il faut également lutter contre les stéréotypes de genre qui assignent les femmes à des filières de formation ou secteurs d'activité moins rémunérateurs.

Nous voudrions en particulier souligner l'impact des lacunes en termes de protection sociale sur la pauvreté des femmes. L'inégalité et l'informalité du travail ont pour conséquences la réduction ou la privation des droits au travail, des conditions de travail et de vie décentes, et de la protection sociale. C'est particulièrement criant en ce qui concerne le droit à la retraite où les inégalités subies par les femmes tout au long de leur vie professionnelle exposent les travailleuses âgées les plus précaires à la pauvreté.

Plusieurs problèmes se posent également en matière de protection de la maternité. Ainsi, les questions relatives à l'allocation de maternité dans le secteur privé restent un problème aigu, car il appartient toujours à l'employeur de décider d'octroyer un salaire au-delà de l'aide fixée par l'État. Dans la pratique, la législation conduit l'employée à reprendre le travail dès que possible afin de percevoir un salaire, de sorte que son droit à la maternité est violé. En outre, vu la faiblesse des salaires et l'insuffisance des ressources financières pour engager des gardes d'enfants, les femmes sont souvent contraintes de quitter leur emploi pour s'occuper de leur enfant. Finalement, dans le secteur privé, le Code du travail ne prévoit pas de protection contre le licenciement après l'expiration du congé de maternité.

Afin d'atteindre les normes minimales de protection de maternité en Géorgie, notamment garantir que la femme peut subvenir à son entretien et à celui de son enfant dans de bonnes conditions de santé et selon un niveau de vie convenable, la ratification de la convention (n° 183) de l'OIT sur la protection de la maternité, 2000, s'avère indispensable.

Des mesures concrètes devraient également être prises pour permettre aux personnes employées dans l'économie informelle d'accéder à des emplois dans l'économie formelle ce qui leur permettrait de bénéficier de garanties sociales et d'une protection des droits liés au travail.

Pour conclure, les réformes des systèmes de protection sociale peuvent atténuer les inégalités et aider à élargir la couverture de protection sociale pour les femmes qui en sont exclues et sont à risque de pauvreté. Il s'agit de garantir des régimes de protection sociale publics non contributifs appropriés, tels que les pensions de base, une allocation de maternité suffisante et des allocations de chômage minimum adéquates afin de mieux lutter contre les inégalités et la pauvreté.

Membre travailleuse, Suède – Je m'exprime au nom des syndicats des pays nordiques, à savoir de la Suède, de la Finlande, de la Norvège, du Danemark et de l'Islande. La législation géorgienne du travail ne rend pas compte de la notion de «travail de valeur égale», ce qui contrevient à la convention. En Géorgie, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes atteint le chiffre effarant de 31,7 pour cent, alors que la moyenne mondiale est de 20 pour cent; et j'ajouterais que, en Suède, il est de 10 pour cent, il est donc possible d'abaisser ce chiffre. Pour combler l'écart de rémunération, le gouvernement de la Géorgie doit adapter sa législation du travail à la convention et veiller à ce que les employeurs appliquent la loi.

Entre 2021 et 2022, en Géorgie, des inspections ont été menées sur 2 767 lieux de travail et aucune violation en matière d'égalité de rémunération n'a été constaté par l'inspection du travail. Et ce, dans un pays où l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est de 31,7 pour cent. Cela laisse à penser que les inspecteurs du travail ont besoin d'être formés au principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ont des causes multiples et il convient de s'attaquer à chacune d'entre elles pour venir à bout de ces disparités. Le point commun de la Géorgie et de nombreux pays dans le monde est la ségrégation qui sévit sur le marché du travail, dans lequel les femmes travaillent traditionnellement dans les secteurs à bas salaires et les hommes dans les secteurs à hauts salaires. Même lorsque le travail est de valeur égale, il n'est pas rémunéré de manière égale.

En tant que parents, nous pouvons encourager nos fils et nos filles à faire des choix scolaires et professionnels en dehors des stéréotypes de genre, mais nous avons besoin que le gouvernement mette en place une législation qui tienne compte de la notion de «travail de valeur égale». Le gouvernement devrait également mettre en place des incitations et des activités de sensibilisation, cela passe notamment par le fait d'encourager les filles à s'engager dans des filières STIM à l'université. La proportion de femmes parmi les diplômés des programmes STIM n'est actuellement que de 16 pour cent.

En Géorgie, comme dans de nombreux autres pays, les femmes ont aujourd'hui un niveau d'instruction supérieur à celui des hommes. En dépit du fait que les femmes soient plus nombreuses que les hommes à avoir suivi un enseignement supérieur, l'écart de rémunération s'élève toujours à 31,7 pour cent. En Géorgie, cela vaut le coup d'avoir un chromosome Y.

Les syndicats des pays nordiques invitent le gouvernement de la Géorgie à modifier sa législation du travail afin d'y intégrer la notion de travail de valeur égale, à assurer une formation adéquate aux inspecteurs du travail et à mettre en place des incitations ainsi que des activités de sensibilisation afin d'aider les jeunes à choisir une profession au mépris des stéréotypes existants.

Observatrice, Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) – Différentes mesures pourraient être mises en œuvre afin de combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et garantir un salaire égal pour un travail égal conformément à la convention de l'OIT. L'une de ces mesures consiste à fixer un salaire minimum décent. Le salaire minimum du secteur privé en Géorgie, comme l'a dit un intervenant précédemment, a été actualisé en 1999 et s'élève actuellement à 20 laris, ce qui équivaut à 7,50 dollars par mois. Cela en fait l'un des salaires minimums les plus bas du monde.

Il est peu probable que quiconque en Géorgie gagne 20 laris par mois, mais le salaire médian en Géorgie était de 1 040 laris en 2022, soit 390 dollars. Cependant, le fait qu'une partie du salaire soit garantie à hauteur du salaire minimum et que le reste soit versé sous la forme d'une prime offre aux employeurs un puissant levier pour manipuler les travailleurs.

Un salaire minimum extrêmement bas ne permet pas de mettre en place un système de rémunération efficace et égalitaire dans le pays. Les secteurs à faible rémunération demeurent les secteurs à bas salaires depuis des décennies. La ségrégation des femmes par industrie et par profession les cantonne dans des activités économiques à faibles revenus. Lors de la fixation des taux de salaire, les emplois dits «féminins» sont souvent sous-évalués par rapport à un travail de valeur égale accompli par des hommes. Cela va à l'encontre du concept essentiel de la convention, qui définit la valeur égale comme un travail égal ou identique effectué dans

des conditions égales, identiques ou similaires, ou des types de travail différents qui, sur la base d'un critère objectif, ont une valeur égale.

Les conclusions des réunions d'experts de l'OIT sur la fixation des salaires et les salaires vitaux de cette année n'ont pas seulement établi, comme cela a été le cas à maintes reprises dans cette Organisation, que la négociation collective et les salaires minima légaux, par le biais du dialogue social tripartite, devraient être la voie à suivre pour fixer et ajuster les salaires. Cependant, la méthode de fixation des salaires élaborée à cet effet devrait également garantir l'égalité des genres et la non-discrimination, et les politiques salariales et les mécanismes de fixation des salaires devraient promouvoir l'égalité des genres, l'équité et la non-discrimination.

Nous soutenons donc que l'ajustement du salaire minimum pour garantir un niveau de vie décent aux travailleurs et à leurs familles jouera un rôle déterminant dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'économie.

Par conséquent, nous demandons au Bureau de fournir une assistance technique aux partenaires sociaux en Géorgie afin d'établir un mécanisme efficace pour relever le salaire minimum. Cela permettra de combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans le pays et d'atteindre un niveau de salaire nécessaire pour garantir un niveau de vie décent à tous les travailleurs et à leurs familles.

Président – Je ne vois pas d'autres demandes de prise de parole, j'invite donc la représentante gouvernementale de la Géorgie à présenter ses remarques finales.

Représentante gouvernementale – Je n'ai pas grand-chose à ajouter pour le moment. Certes, nous avons fait beaucoup, mais nous devons faire encore plus. Nous comprenons parfaitement qu'il existe une différence entre une rémunération égale pour un travail égal et une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Mais le problème est que nous devons élaborer et mettre en œuvre une méthodologie appropriée pour l'évaluation du travail de valeur égale afin de comprendre clairement son contenu et sa procédure, et nous y travaillons. En conclusion, je voudrais remercier l'OIT pour son intérêt et son soutien permanents envers la Géorgie.

Membres employeurs – Les membres employeurs souhaitent remercier le gouvernement de la Géorgie ainsi que les différents orateurs qui se sont exprimés pour leurs interventions et les informations qu'ils ont fournies et dont nous avons pris bonne note.

Nous réaffirmons l'importance de la convention, qui est l'une des dix conventions fondamentales dont le taux de ratification est très élevé. Nous saluons les signes qui attestent de la volonté et de l'engagement du gouvernement à améliorer la situation au regard de l'application de la convention et demandons au gouvernement de faire rapport sur les progrès réalisés.

Nous recommandons aux autorités nationales de consulter les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, et de coopérer efficacement avec ces dernières. Plus précisément, nous recommandons au gouvernement:

- Premièrement, de poursuivre les modifications de la législation du travail, en coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, pour mettre en œuvre le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.
- Deuxièmement, de prendre de nouvelles mesures pour mettre en œuvre la convention n° 100 et fournir des informations sur les progrès réalisés à cet égard.

- Troisièmement, de fournir des informations détaillées sur les mesures spécifiques prises dans le cadre de la Coalition internationale pour l'égalité salariale, du concept officiel de l'égalité de genre, du document national de conceptualisation sur l'autonomisation économique des femmes et du Plan d'action 2022-2024 qui lui est associé.
- Quatrièmement, de continuer de fournir des données statistiques sur le nombre d'hommes et de femmes ayant un emploi, ventilées par secteur économique et par niveau professionnel.
- Cinquièmement, de fournir des informations sur les efforts qu'il déploie en matière de formation et de sensibilisation. Enfin, de fournir des informations à la commission d'experts avant sa prochaine réunion sur les questions examinées et les mesures prises.

Membres travailleurs – Nous remercions le gouvernement de la Géorgie pour sa participation et ses remarques. Nous remercions également l'ensemble des délégués qui ont pris la parole.

Nous prenons note de la persistance de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et de la ségrégation horizontale et verticale, qui prévaut dans le pays et qui empêche les femmes d'accéder à des emplois mieux rémunérés et de participer pleinement au marché du travail.

Le gouvernement doit prendre des mesures proactives, en coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées, pour donner pleinement effet aux dispositions de la convention, conformément aux commentaires de la commission d'experts.

Plus concrètement, nous demandons au gouvernement de modifier la loi sur le travail et la loi sur la fonction publique, en coopération avec les partenaires sociaux, afin de donner pleinement effet en droit au principe de «l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale».

Nous demandons au gouvernement de prendre des mesures en coopération avec les partenaires sociaux pour s'attaquer efficacement à la ségrégation horizontale et verticale qui persiste dans le pays, en particulier aux causes sous-jacentes des inégalités de rémunération telles que la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes dans des emplois ou des professions moins bien rémunérés ou dans des postes sans perspectives de carrière, notamment par le biais d'une formation professionnelle ciblée, de quotas professionnels, d'incitations et d'activités de sensibilisation.

Nous prions également le gouvernement d'élaborer des techniques et des méthodes pour mesurer et comparer objectivement la valeur relative des emplois exercés, conformément à l'article 3 de la convention. Des conseils et l'assistance technique du BIT pourraient être sollicités à cet effet.

Constatant que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'élève toujours à 23 pour cent, nous demandons instamment au gouvernement de réexaminer régulièrement les salaires dans les secteurs qui comptent un grand nombre de femmes et de relever le salaire minimum, qui a été fixé pour la dernière fois il y a vingt-cinq ans, en 1999.

De plus, nous prions le gouvernement de prendre des mesures pour mettre en place des mécanismes efficaces de contrôle et de détection. Le gouvernement devrait également revoir les mécanismes de plainte existants afin de garantir aux travailleurs des procédures facilement accessibles, efficaces et rapides. Nous demandons en outre au gouvernement de former et sensibiliser les inspecteurs du travail, les juges, les avocats, les fonctionnaires, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations, ainsi que le public, au principe de la convention.

Enfin, nous prions le gouvernement de recueillir et d'analyser des données statistiques sur le nombre d'hommes et de femmes ayant un emploi, ventilées par secteur économique et par niveau professionnel, qui pourraient servir de base à l'élaboration des politiques. Nous appelons le gouvernement de la Géorgie à accepter une mission consultative technique.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a prié instamment le gouvernement de prendre des mesures efficaces, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, pour:

- **modifier la loi sur le travail et la loi sur la fonction publique afin de donner pleinement effet, dans la législation, au principe de «l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale»;**
- **s'attaquer efficacement à la ségrégation horizontale et verticale qui persiste dans le pays, notamment par le biais d'une formation professionnelle ciblée, de quotas professionnels, d'incitations et d'activités de sensibilisation;**
- **réexaminer régulièrement les salaires dans les secteurs qui comptent un grand nombre de femmes;**
- **mettre en œuvre des mécanismes de contrôle et de détection efficaces;**
- **revoir les mécanismes de plainte existants pour garantir que les procédures sont facilement accessibles, efficaces et rapides;**
- **fournir des informations détaillées et complètes sur les efforts qu'il déploie en matière de formation et de sensibilisation du public au principe de la convention;**
- **recueillir et analyser régulièrement des données statistiques sur le nombre d'hommes et de femmes ayant un emploi, ventilées par secteur économique et par niveau professionnel; et**
- **communiquer à la commission d'experts toute information manquante demandée.**

La commission a invité le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

Guinée (ratification: 1961)

Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement a communiqué les informations écrites ci-après et une copie du décret n° 2016/309/PRG/SGG du 31 octobre 2016 portant régime juridique des établissements pénitentiaires, de la loi n° 2015/009/AN portant maintien de l'ordre public et de la loi n° 2005/013/AN du 4 juillet 2005 fixant le régime des associations en Guinée.

Le cadre législatif guinéen fournit une base solide pour la protection des êtres humains contre les exploitations par le travail et interdit strictement le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes. Cette interdiction est matérialisée par les dispositions de la charte de la

transition, du Code pénal et du Code du travail. À cet effet, le gouvernement prend note des recommandations de la commission d'experts pour continuer à fournir des informations sur toute sanction pénale prononcée pour avoir contrevenu aux dispositions de la loi n° L/2005/013/AN fixant le régime des associations (en vertu de l'article 37 de la loi) ainsi que, le cas échéant, sur les faits à l'origine des condamnations. Il rassure qu'une copie de toute nouvelle loi modifiant la loi fixant le régime des associations sera transmise à la commission d'experts dès son adoption.

Le gouvernement prend note des recommandations de la commission d'experts de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce qu'aucune peine pouvant impliquer une obligation de travailler, notamment dans le cadre d'une peine d'emprisonnement, ne puisse être imposée aux personnes qui expriment certaines opinions politiques ou manifestent pacifiquement leur opposition idéologique au système établi, y compris dans le cadre de manifestations publiques pacifiques. Le gouvernement indique qu'en ce qui concerne la suppression des peines impliquant un travail pénitentiaire obligatoire, les dispositions de l'article 38 du Code pénal prévoient trois types de peines alternatives relatives aux infractions, dont: le jour-amende; le travail d'intérêt général et la sanction-réparation. Le travail d'intérêt général qui consiste à accomplir des travaux au profit de la collectivité est strictement encadré dans le projet pour éviter que cela ne soit assimilé aux peines de travaux forcés prohibés par les lois guinéennes et la Constitution.

L'article 44 du même code dispose que la peine de travail d'intérêt général ne peut être prononcée contre le prévenu si celui-ci manifeste son refus ou n'est pas présent à l'audience. Le droit de refuser est rappelé à l'intéressé, après la déclaration de culpabilité et la fixation de la peine ferme. Cependant, le gouvernement réassure que les recommandations de la commission seront prises en compte dans le cadre de la réforme engagée par le gouvernement. Il informe que le processus de réforme engagé par les autorités de la transition prévoit l'adoption d'une nouvelle Constitution et la refonte du système politique, ce qui conduira certainement à la révision de la charte des partis politiques. Le gouvernement informe la commission que les condamnations prononcées en vertu des dispositions susmentionnées sont très souvent relatives à l'organisation ou à la participation aux manifestations non déclarées ou interdites. Les peines de quatre à dix-huit mois de prison ferme sont souvent prononcées. Sur la base des dispositions du Code pénal visées par la commission d'experts, aucune poursuite n'a été engagée devant les tribunaux et, par conséquent, aucune condamnation n'a été prononcée sur la base de ces dispositions. Le gouvernement tiendra la commission informée de tout développement futur qui pourrait intervenir à cet égard.

En ce qui concerne les délits de presse, aucun délit de presse n'a été sanctionné par un travail pénitentiaire obligatoire. Il est à noter que le travail pénitentiaire obligatoire n'est plus autorisé conformément aux dispositions du Code pénal de 2016. Enfin, concernant l'article 660 du Code pénal et les articles 30 et 31 de la loi n° 91/02/CTRN portant charte des partis politiques, à ce jour aucune poursuite n'a été engagée devant les tribunaux sur la base de ces dispositions et donc, à fortiori, aucune condamnation n'a été prononcée en la matière. Le gouvernement tiendra la commission d'experts informée de tout développement futur qui pourrait intervenir à cet égard.

Discussion par la commission

Président – J'invite le représentant du gouvernement, le ministre de l'Emploi et du Service civil, à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – C’est un grand honneur pour moi de prendre la parole au nom du gouvernement de la Guinée devant la commission que vous avez la lourde charge de conduire. Je vous remercie de m’avoir donné l’occasion de présenter et défendre la position de la Guinée contre les allégations selon lesquelles les dispositions de la convention sont violées dans le cadre de l’exécution des peines de prison à l’encontre des personnes qui expriment certaines opinions politiques ou manifestent pacifiquement leur opposition idéologique au système établi, y compris dans le cadre de manifestations publiques pacifiques. Ces accusations, qui sont de nature à ternir l’image de mon pays, sont sans aucun fondement. Pour rappel, depuis son indépendance, la République de Guinée a adhéré à tous les organismes de défense des droits de l’homme au sein des Nations Unies. À ce titre, Membre de l’OIT depuis 1959, elle a ratifié toutes les conventions liées aux principes et droits fondamentaux au travail, dont la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, les conventions (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et (n° 98) sur le droit d’organisation et de négociation collective, 1949, les conventions (n° 100) sur l’égalité de rémunération, 1951, et (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, les conventions (n° 138) sur l’âge minimum, 1973, et (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, et la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011. Ceci fait de mon pays un pays respectueux des droits de l’homme.

À ce jour, la République de Guinée fournit des efforts à travers des mesures pour rendre conforme sa législation nationale aux normes internationales du travail. À cet effet, elle a révisé son Code pénal en supprimant les condamnations liées aux travaux forcés et a intégré dans le projet du Code du travail, en cours de révision, des dispositions interdisant l’exploitation de la main-d’œuvre par le travail. Les observations de la commission d’experts qui font l’objet de notre interpellation devant cette commission portent sur le non-respect des dispositions de l’article 1 de la convention. Il convient de noter que la convention a été ratifiée par mon pays le 11 juillet 1961, soit quatre ans après son adoption par l’OIT, trois ans après l’indépendance du pays et deux ans après son adhésion à l’OIT. Ceci dénote la volonté de la Guinée d’adhérer aux principes et règles établis pour la protection et le bien-être des individus et de les appliquer, quelle que soit leur catégorie.

Dans son observation, la commission d’experts a fait référence à plusieurs dispositions de la législation nationale prévoyant des peines d’emprisonnement qui impliquent une obligation de travailler en vertu du décret n° 247 du 20 septembre 1972 portant création et organisation de l’administration pénitentiaire et du décret n° 624 du 13 novembre 1981 portant complément du décret n° 247 de 1972. Je voudrais tout d’abord informer la commission que les décrets visés par la commission d’experts qui ont servi de base à ces allégations ont été abrogés depuis 2016 par le décret n° 309 qui porte sur le régime juridique des établissements pénitentiaires. Je note qu’une copie de ce décret a été transmise à la commission d’experts le 20 mai 2024. Il est important de souligner que l’adoption du décret n° 309 a apporté des progrès significatifs dans le cadre de l’amélioration des conditions d’incarcération des condamnés en République de Guinée. Contrairement au décret n° 247 de 1972, la nouvelle législation a supprimé toute possibilité de travail obligatoire au sein des établissements pénitentiaires. De la situation de prévenu à celle de condamné, la réglementation fixe les modes d’exécution des peines et les conditions liées à ces modes. En premier lieu, il est indiqué, dans les dispositions de l’article 14 du décret n° 309, que les prévenus ne sont pas astreints au travail pénal en République de Guinée, mais qu’ils peuvent, s’ils le souhaitent, demander à travailler. En deuxième lieu, les dispositions de l’article 22 du décret n° 309 indiquent clairement que les détenus condamnés doivent être encouragés à participer à l’élaboration de leur propre projet d’exécution de peine dans le cadre d’un dialogue permanent. Des

procédures sont également prévues pour réviser régulièrement les projets individuels des détenus avec leur participation. Il s'agit de co-construction avec les détenus, selon leur volonté.

Aussi, il convient de souligner que le projet d'exécution des peines élaboré avec la participation de l'individu condamné doit prévoir, dans la mesure du possible, un travail, un enseignement, une préparation à la libération et d'autres activités, comme cela se fait même dans les pays soi-disant de grande démocratie. En d'autres termes, en République de Guinée, le règlement dans les établissements pénitentiaires prévoit qu'un plan d'exécution est établi avec chaque détenu. Le plan doit porter notamment sur l'assistance à offrir aux condamnés, sur la possibilité de travailler, d'acquérir une formation ou un perfectionnement et sur la préparation de la libération.

Les dispositions de l'article 112 du même décret précisent que le travail auquel le condamné est affecté ne doit pas être considéré comme une peine ou une punition, mais comme un moyen permettant au condamné de préparer sa réintégration dans la société. De plus, les mêmes dispositions indiquent que, dans la mesure du possible, les détenus doivent pouvoir choisir le type de travail qu'ils souhaitent exercer. Selon l'article 113 du même décret, la durée du travail ne doit pas excéder huit heures par jour. Le travail est suspendu les dimanches et même les jours fériés. Ceci veut dire que, en République de Guinée, un condamné a non seulement la liberté de choisir, dans le cadre de l'exécution de sa peine, d'effectuer un travail ou non, mais aussi que le travail effectué par un condamné est réglementé.

Selon ce qui précède, vous comprendrez qu'il ressort qu'aucun élément de droit et de fait ne peut justifier les allégations selon lesquelles les dispositions de la convention seraient violées en République de Guinée. Concernant la demande de la commission d'experts de s'assurer qu'aucune sanction comportant une obligation de travailler ne puisse être imposée en application de certaines dispositions pénales pour sanctionner des personnes qui expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi, il me plaît d'informer la commission, comme il a été indiqué dans notre dernier rapport sur l'application de la convention, qu'aucune peine d'emprisonnement impliquant une obligation de travailler n'a été imposée à un individu quelconque. Je suis à l'aise de le dire, j'ai fait dix ans de combat politique dans mon pays.

D'abord, il ne ressort des dispositions du Code pénal visées par la commission d'experts aucun élément impliquant une obligation de travailler du fait d'une condamnation pour des infractions liées aux injures ou diffamations commises envers les administrations publiques ou les agents publics, à une réunion illicite ou à un attroupement interdit. Les peines prononcées contre ces violations sont soit des peines d'emprisonnement ou des peines d'amendes qui ne prévoient ni obligation de travailler, ni travail pénitentiaire. Ensuite, il convient de souligner que le travail forcé ou obligatoire est interdit par nos lois et la Charte de la transition. Le Code du travail l'interdit en son article 4, qui dispose que le travail forcé ou obligatoire est interdit en République de Guinée. Encore une fois, je réitère que, sur la base des dispositions du Code pénal visées par la commission d'experts, aucune poursuite n'a été engagée devant les tribunaux et, par conséquent, aucune condamnation n'a été prononcée sur la base de ces dispositions. Il est évident que la violation d'une règle établie par un individu quelconque est sanctionnée par une peine, mais il est à noter que le cadre législatif guinéen fournit une base solide pour la protection des droits fondamentaux de tous les individus contre les exploitations par le travail et interdit fortement le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes. Ce principe se matérialise par la Charte de la transition qui dispose, en son article 8, que les libertés et droits fondamentaux sont reconnus et leur exercice est garanti aux citoyens dans les conditions et formes prévues par la loi.

En matière d'application des peines, le Code pénal détermine les peines accessoires et les peines complémentaires. Il s'agit des peines qui s'ajoutent de plein droit aux condamnations principales. Dans le cadre de ces peines, une liste de sanctions est établie, dans laquelle il n'est indiqué nulle part une sanction prévoyant une obligation de travailler ou de faire travailler un prisonnier. Les autorités veillent à ce que les conditions de détention et le traitement réservé aux personnes privées de liberté soient conformes au droit national et aux normes internationales.

Pour terminer, je voudrais noter qu'aucune peine impliquant le travail forcé n'est appliquée ni à un détenu en Guinée de façon générale, ni à une personne condamnée pour avoir manifesté son opposition à l'ordre établi. Je voudrais par conséquent qu'il vous plaise, chers membres de la commission, d'accepter de bien vouloir reconsidérer cette interpellation à l'encontre de la Guinée.

Membres employeurs – Les membres employeurs remercient le gouvernement pour ses informations orales et écrites sur ce cas. Nous insistons sur l'importance pour le gouvernement de respecter cette convention, une convention fondamentale, ce qui nécessite une attention particulière.

Pour commencer, les membres employeurs souhaitent souligner leur profond engagement en faveur de l'éradication du travail forcé et la grande importance accordée à la convention. Nous sommes fermement convaincus qu'aucune partie prenante ne devrait fermer les yeux sur de telles pratiques, en particulier si elles sont planifiées, conduites ou tolérées par les autorités centrales.

Nous aimerions également fournir quelques informations contextuelles. La République de Guinée a rejoint l'OIT en 1959. Au total, elle a ratifié 62 conventions, dont 9 conventions fondamentales, 3 conventions de gouvernance et 50 conventions techniques. Parmi les 62 conventions ratifiées, 52 restent en vigueur. La République de Guinée a ratifié la convention en 1961. La commission d'experts a déjà formulé des observations sur le respect de la convention par le gouvernement, plus récemment en 2018 et 2023.

Nous notons également que la commission d'experts a adressé des demandes directes au gouvernement au sujet de la convention de 2005 à 2023. Les membres employeurs comprennent que le BIT ne fournit actuellement pas d'assistance technique à la République de Guinée en ce qui concerne les questions de travail forcé. Nous constatons toutefois qu'une mission a été effectuée en République de Guinée en mai 2024 afin d'élaborer un nouveau programme par pays de promotion du travail décent, qui comprenait un volet normatif. La mission incluait également une formation destinée aux membres du Conseil national du dialogue social.

Cette année, pour la première fois, la commission examine l'application de la convention par le gouvernement.

Les commentaires de la commission d'experts portent spécifiquement sur les questions relatives au respect par la République de Guinée de l'article 1 *a*) de la convention. Les pays ayant ratifié la convention s'engagent, en vertu de l'article 1 *a*), à protéger les individus qui participent à des activités pacifiques liées à la liberté d'expression politique et à la liberté de la presse contre les sanctions par le travail obligatoire, y compris les peines de prison.

Deux points spécifiques, liés au respect par le gouvernement de l'article 1 *a*) de la convention, ressortent des commentaires de la commission d'experts.

En premier lieu, la commission d'experts fait référence à plusieurs dispositions de la législation nationale qui imposent des sanctions, y compris des peines de travail obligatoire, pour la participation à certaines activités protégées qui relèvent du champ d'application de l'article 1 a) de la convention. En deuxième lieu, la commission d'experts prend note d'une récente directive du gouvernement de transition qui interdit toute manifestation susceptible de compromettre la quiétude sociale et l'ordre public, précisant que tout manquement à cette directive entraînerait des conséquences de droit.

Les membres employeurs vont désormais aborder ces deux points plus en détail.

S'agissant du premier point, les membres employeurs prennent note des observations de la commission d'experts relatives aux dispositions de la législation nationale prévoyant des sanctions, y compris le travail obligatoire, pour les personnes qui défendent ou expriment pacifiquement leurs opinions politiques ou leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi.

La commission d'experts mentionne une liste d'actes ou de comportements mis en évidence dans la législation nationale. Parmi ces exemples d'actes ou comportements se trouvent la diffamation; l'organisation ou la participation à une manifestation interdite; l'organisation d'une réunion sur la voie publique; l'offense à l'égard du chef de l'État et l'outrage envers les dépositaires de l'autorité et de la force publique et envers l'hymne national ou le drapeau national; la création, la direction ou l'administration d'un parti politique en violation de la loi; et la direction, l'administration ou la reconstitution d'un parti politique dissous.

Les membres employeurs prennent également note des informations fournies par le gouvernement selon lesquelles aucune poursuite n'a été engagée sur la base des dispositions de la législation nationale mentionnées dans les observations de la commission d'experts et aucun délit de presse n'a été sanctionné par un travail pénitentiaire obligatoire.

Les membres employeurs rappellent que les conventions fondamentales de l'OIT doivent être respectées tant en droit que dans la pratique. Par conséquent, s'il est vrai que le gouvernement ne semble pas avoir appliqué ces lois dans la pratique, les dispositions législatives nationales relevées par la commission d'experts ne sont pas conformes à l'article 1 a) de la convention. En tant que telles, elles ne protègent pas contre les sanctions, sous forme de travail obligatoire, les personnes qui défendent ou expriment pacifiquement leurs opinions politiques ou expriment leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi.

Les membres employeurs encouragent fortement le gouvernement à fournir à la commission d'experts les informations demandées concernant les éventuelles condamnations pour les infractions mentionnées dans les dispositions législatives et relevées par la commission d'experts, y compris les actes ou comportement présumés à l'origine de ces condamnations.

Concernant le deuxième point, les membres employeurs prennent note des commentaires de la commission d'experts concernant la décision du gouvernement de transition du 13 mai 2022 d'interdire toute manifestation de nature à compromettre la quiétude sociale et l'exécution correcte des activités du gouvernement. La directive précisait que tout manquement entraînerait des conséquences de droit.

Les membres employeurs prennent également note des observations de la commission d'experts rappelant la lettre adressée au Président de la République de la Haute-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'Homme, faisant part de ses profondes préoccupations face à un grand nombre d'arrestations de manifestants, ainsi que face à la dissolution du Front

national pour la défense de la Constitution (FNDC), une coalition de partis politiques et d'organisations de la société civile.

Les membres employeurs prennent acte de l'engagement du gouvernement à entreprendre une réforme substantielle de la législation nationale afin de limiter le champ d'application des dispositions législatives mentionnées précédemment. Cet engagement a été noté pour la première fois par la commission d'experts dans son observation de 2023 sur le respect de la convention par la République de Guinée, et aucune information supplémentaire concernant cet examen n'a été notée dans l'observation de la commission d'experts cette année. Les membres employeurs encouragent vivement le gouvernement à respecter son engagement de revoir les dispositions législatives relevées par la commission d'experts dans son rapport.

Membres travailleurs – Notre commission est amenée à examiner pour la première fois l'application de la convention par le gouvernement, étant entendu que la convention est fondamentale et également l'une des plus ratifiées, avec 178 ratifications, et que la Guinée l'a également ratifiée depuis 1961, tel que cela nous a été confirmé par Monsieur le ministre. La convention fait partie de la Déclaration des principes et droits fondamentaux et confirme qu'une relation de travail devrait être librement choisie et exempte de menace, de même qu'elle oblige de ce fait les États Membres à éliminer le travail forcé.

Les membres travailleurs prennent note des commentaires de la commission d'experts qui identifient plusieurs dispositions de la législation guinéenne prévoyant des peines de prison impliquant une obligation de travailler, qui peuvent être imposées pour des actes ou comportements à travers lesquels les personnes expriment des opinions ou s'opposent à l'ordre politique, économique et social établi. La participation à une manifestation non déclarée ou interdite tombe, elle aussi, sous le coup de ces dispositions.

La commission d'experts souligne que ces activités relèvent du champ d'application de l'article 1 a) de la convention qui prévoit que «[t]out Membre de l'OIT qui ratifie la présente convention s'engage à supprimer le travail forcé ou obligatoire et à n'y recourir sous aucune forme en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi».

Les dispositions pénales en question constituent purement et simplement une criminalisation de propos, de simples paroles, et d'actes exprimant des opinions politiques dissidentes, ce qui est contraire à la convention.

Nous rappelons que, par décision du 13 mai 2022, le gouvernement de transition a interdit toute manifestation sur la voie publique, de nature à compromettre la quiétude sociale – et nous notons la généralisation de ce concept – et l'exécution correcte des activités contenues dans le chronogramme de la transition, en précisant que tout manquement à cette directive entraînerait des conséquences de droit contre son ou ses auteurs. Par ailleurs, la liberté de la presse est attaquée depuis 2022, ce qui a conduit à la fermeture de certains médias, d'autres étant contraints de mettre des travailleurs en congé indéfini en raison des restrictions en cours.

Dans un contexte où les libertés civiles sont fortement restreintes, on peut craindre l'application de ces dispositions dans le but de museler l'opposition, et en particulier les syndicats. Restreindre le champ d'action syndical est mettre l'épée de Damoclès sur le cou des syndicats en criminalisant le recours à la grève, ce qui est du reste prévu par l'alinéa d) de

l'article 1 de la convention interdisant le recours à de telles mesures en tant que punition pour avoir participé à des grèves.

La communauté internationale a déjà fait part de ses préoccupations face à la dégradation des libertés civiles dans le pays. Dans une lettre adressée au Président de la République le 15 août 2022, la Haute-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme a exprimé ses profondes préoccupations face à l'évolution récente de la situation des droits de l'homme dans le pays, faisant référence à un grand nombre d'arrestations de manifestants, y compris des membres de l'opposition politique et de la société civile. La Haute-Commissaire fait également référence à une décision du gouvernement du 9 août 2022 visant à dissoudre le Front National pour la défense de la Constitution (FNDC), un collectif de partis politiques d'opposition, syndicats et organisations de la société civile, qui a été à l'initiative de manifestations.

La détérioration de la situation des droits de l'homme et des droits syndicaux en Guinée est manifeste et ne fait que s'accroître depuis 2022.

Nous rappelons que, le 19 janvier 2024, Sékou Jamal Pendessa, secrétaire général du Syndicat des professionnels de la presse de Guinée (SPPG), a été arrêté et condamné à six mois d'emprisonnement, dont trois avec sursis, et à verser une amende de 500 000 francs guinéens.

Son arrestation fait suite à un appel de son syndicat, le 18 janvier 2024, à protester contre les restrictions imposées par le gouvernement aux médias depuis mai 2023. Des manifestants qui s'étaient rassemblés à la Maison de la Presse le 18 janvier 2024 ont été agressés physiquement et arrêtés pour «rassemblement non autorisé» avant d'être relâchés.

Nous notons avec préoccupation que, pendant ses six semaines d'emprisonnement, Sékou Jamal Pendessa s'est vu imposer des travaux forcés. Il a finalement été libéré le 28 février 2024 par la Cour d'appel de Conakry après trois jours de grève et de manifestations de rue.

Les libertés de réunion pacifique, d'association et d'expression sont des piliers fondamentaux de la démocratie qui doivent être défendus et protégés en tout temps. Les travailleurs devraient être autorisés à exprimer leurs opinions sur la situation économique du pays sans crainte, intimidation ni emprisonnement.

Nous appelons le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce qu'aucune peine pouvant impliquer une obligation de travailler, notamment dans le cadre d'une peine d'emprisonnement, ne puisse être imposée aux personnes qui expriment certaines opinions politiques ou manifestent pacifiquement leur opposition idéologique au système établi, y compris dans le cadre de manifestations publiques pacifiques.

Nous prenons note du processus de réforme législative engagé par le gouvernement. Nous appelons le gouvernement à aligner sa législation aux prescriptions de la commission d'experts afin de mettre en conformité avec la convention les dispositions du Code pénal et de la loi du 23 décembre 1991 portant charte des partis politiques.

Membre travailleur, Guinée – Dès son accession à l'OIT en 1959, la République de Guinée a ratifié plusieurs conventions de l'OIT, dont la convention n° 105, en 1961. Cet engagement a eu pour effet d'adapter la législation nationale en général, et celle du travail en particulier, à travers le Code du travail de 1960 ainsi que les autres, respectivement de 1988 et 2010. Toutefois, ces acquis historiques de la 1^{re} République, quasiment respectés par les différents gouvernements qui se sont succédé à la tête de l'État, sont de nos jours menacés par des pratiques administratives et judiciaires qui portent gravement atteinte aux droits des travailleuses et des travailleurs, notamment dans le secteur de la presse.

Dans ce contexte, plusieurs de ces médias ont été suspendus par la Haute autorité de la communication, qui a écrit au Directeur général de «Canal + Guinée» les 6 et 9 décembre 2023 pour lui demander de stopper la diffusion des médias Djoma FM et TV, Espace FM et TV, Évasion FM et TV, sur le bouquet pour des «impératifs de sécurité nationale». Le 12 décembre de la même année, un autre distributeur, Star-Times, a annoncé le retrait de Djoma TV, Espace TV et Évasion TV pour les mêmes motifs.

Ces mesures répressives ont été dénoncées par le mouvement syndical à travers différentes déclarations qui n'ont pas ébranlé les autorités administratives dans leur détermination à faire taire toutes les voix dissonantes, et ce en dépit des multiples appels au respect des droits fondamentaux des citoyens, notamment la liberté d'expression ainsi que celle de manifestation, toutes reconnues par la Charte nationale de la transition élaborée par le Comité national du rassemblement et du développement (CNRD).

Le mouvement syndical guinéen saisit cette tribune pour réaffirmer ses inquiétudes et ses craintes face aux dérives que prennent les décisions du gouvernement de la transition en matière d'exercice de la profession de journalisme dans le secteur privé.

En effet, de nos jours, ce sont des centaines de familles guinéennes qui sont durement éprouvées par la fermeture des radios et télévisions privées, alors que ces médias ont permis de recruter de nombreux jeunes diplômés sans emploi, victimes du chômage et du sous-emploi, tout en contribuant à l'éducation des citoyens sur les valeurs démocratiques, la paix sociale et le vivre ensemble.

Le mouvement syndical dénonce la condamnation du camarade secrétaire général du SPPG qui, en plus d'avoir été arrêté, séquestré durant plus d'un mois, s'est vu infligé une peine privative de liberté de trois mois assortie d'un sursis.

Le mouvement syndical saisit cette occasion pour exprimer sa profonde reconnaissance à l'endroit de toutes les organisations syndicales de par le monde pour leur soutien sans réserve en vue de respecter les droits de la presse en Guinée.

Il remercie particulièrement la Confédération syndicale internationale et son organisation régionale Afrique, l'Organisation de l'unité syndicale africaine (OUSA) et l'OIT pour les différents efforts consentis en vue de porter les aspirations du Mouvement syndical guinéen dans sa quête d'une justice sociale, de liberté et de démocratie.

Face aux nombreux défis qui menacent la sauvegarde des acquis sociaux chèrement arrachés souvent au prix du sang durant les années de braises connues en Guinée, le mouvement syndical en appelle vivement à l'accompagnement soutenu de l'OIT pour faire respecter les engagements de la République de Guinée, librement consentis à travers des ratifications des conventions de l'OIT, principalement les conventions n°s 87, 98 et 105 ainsi que toutes les autres traitant des droits de la personne humaine.

Enfin, le Mouvement syndical guinéen renouvelle son engagement habituel pour un cadre de dialogue social constructif et durable dont les bases et les instruments existent désormais en Guinée avec la mise en place du CNDS aux compétences étendues à plusieurs dimensions, notamment celles de la prévention, du conseil et de la gestion des conflits collectifs du travail pour l'ensemble des secteurs d'activité nationale.

Membre gouvernementale, Belgique – J'ai l'honneur de m'adresser à vous au nom de l'**Union européenne (UE)** et de ses **États membres**. L'**Albanie**, la **Macédoine du Nord**, le **Monténégro**, la **République de Moldova** et l'**Ukraine**, pays candidats, et la **Norvège**, pays de

l'Association européenne de libre-échange et membre de l'Espace économique européen, s'alignent sur cette déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés au respect, à la protection et à la réalisation des droits de l'homme, y compris des droits du travail. Nous encourageons une ratification universelle et une mise en œuvre effective des conventions fondamentales de l'OIT et apportons notre soutien à l'OIT dans l'élaboration et la promotion de normes internationales du travail ainsi que dans la supervision de leur application.

L'UE et ses États membres sont des partenaires de développement engagés vis-à-vis de la Guinée, notamment par l'accord «Tout sauf les armes» (EBA) dans le cadre du système de préférences généralisées qui garantit un accès aux marchés de l'UE en franchise de droits et sans contingent, ayant eu pour effet une croissance soutenue et la création d'emplois au cours des dernières décennies. Les avantages commerciaux accordés dans le cadre de l'arrangement EBA sont soumis à la condition que la Guinée respecte les principes internationaux fondamentaux, inscrits dans les conventions fondamentales des Nations Unies et de l'OIT.

Nous notons avec préoccupation l'information de la commission d'experts selon laquelle plusieurs dispositions de la législation nationale prévoient des peines de prison assorties de travail obligatoire pour des activités entrant dans le champ d'application de la convention.

Nous observons également qu'en août 2022 la Haute-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'Homme a exprimé ses profondes préoccupations face à l'évolution récente de la situation des droits de l'homme dans le pays, faisant référence à un grand nombre d'arrestations de manifestants, y compris des membres de l'opposition politique et de la société civile. La commission d'experts a également mentionné la décision du gouvernement de dissoudre un collectif de partis politiques d'opposition, syndicats et organisations de la société civile, qui a été à l'initiative de manifestations.

Nous notons que le gouvernement indique dans son rapport qu'aucune condamnation n'a été prononcée sur la base des dispositions visées par la commission d'experts. En outre, le gouvernement indique que, bien qu'aucune mesure n'ait été envisagée pour limiter le champ d'application de ces dispositions, il entreprendra une réforme substantielle à cette fin. Nous prenons également note des informations écrites récemment soumises par le gouvernement, en particulier l'affirmation que le cadre législatif guinéen fournit une base solide pour la protection des êtres humains contre les exploitations par le travail et interdit strictement le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes.

À l'instar de la commission d'experts, nous demandons au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce qu'aucune peine pouvant impliquer une obligation de travailler, notamment dans le cadre d'une peine d'emprisonnement, ne puisse être imposée aux personnes qui expriment certaines opinions politiques ou manifestent pacifiquement leur opposition idéologique au système établi, y compris dans le cadre de manifestations publiques pacifiques.

À cet égard, nous nous faisons l'écho de l'espoir de la commission d'experts que les dispositions du Code pénal et de la loi du 23 décembre 1991 portant charte des partis politiques seront revues en tenant compte des exigences de la convention. Nous attendons donc que, dans le cadre de la réforme entreprise, le gouvernement limite la portée des dispositions précitées à des situations impliquant un recours à la violence ou une incitation à la violence, ou qu'il supprime les sanctions comportant du travail obligatoire de façon à s'assurer que l'application de ces dispositions dans la pratique n'aboutisse pas à la violation de la convention.

Enfin, nous demandons au gouvernement de fournir à l'OIT des informations sur toute condamnation prononcée en vertu des dispositions précitées, sur les actes ayant donné lieu à ces condamnations, ainsi que sur les sanctions imposées pour la participation à des manifestations sur la voie publique.

L'UE et ses États membres restent déterminés à s'engager de manière constructive avec la Guinée dans la résolution des questions soulevées afin de se conformer à la convention.

Membre gouvernemental, Suisse – La Suisse exprime sa profonde préoccupation concernant les dispositions de la législation guinéenne qui prévoient des peines d'emprisonnement impliquant une obligation de travailler. Dans un contexte de détérioration des droits humains marqué, entre autres, par un nombre élevé d'arrestations de manifestants, d'opposants politiques et de membres de la société civile, ces dispositions peuvent être appliquées pour sanctionner des personnes ayant exprimé leur opposition à l'ordre politique, social ou économique établi.

À cet égard, la Suisse souhaite rappeler que la liberté d'opinion et d'expression ainsi que la liberté de réunion et d'association sont des droits fondamentaux qui ne peuvent être bafoués. En outre, conformément à l'article 1 de la convention, l'exercice de ces libertés – par exemple lors de manifestations pacifiques – ne peut conduire à une peine d'emprisonnement comportant une obligation de travail.

Tout en exprimant ses vives inquiétudes, tant vis-à-vis du cadre législatif en vigueur que vis-à-vis de la répression à l'encontre des manifestants et opposants guinéens, la Suisse exprime l'espoir que la large réforme engagée par le gouvernement conduira à d'importantes modifications législatives. Le gouvernement doit s'assurer que, en consultation étroite avec les partenaires sociaux, les futures dispositions législatives seront entièrement conformes aux normes garanties par la convention. Enfin, la Suisse appelle également le gouvernement à communiquer activement sur toute mesure prise ou progrès réalisé dans ce sens.

Membre travailleur, Sénégal – Je prends la parole au nom des travailleurs du Sénégal pour apporter notre soutien et notre solidarité aux travailleurs de la République de Guinée relativement à la mise œuvre de la convention dans leur pays. Nous tenons à saluer le travail remarquable réalisé par la commission d'experts sur le sujet.

Nous prenons note des informations fournies par le gouvernement, particulièrement sur les projets de réformes du cadre légal. Il faut souligner cependant que, en dépit des engagements pris, la situation de la liberté d'expression et d'association continue de se dégrader, ce qui pourrait entraîner des peines d'emprisonnement comportant un travail obligatoire en vertu des décrets n° 247/72/PREG du 20 septembre 1972 portant création et organisation de l'administration pénitentiaire et n° 624/PRG/81 du 13 novembre 1981 portant complément du décret n° 247/72/PREG, ainsi que du Code pénal de 2016. Notre inquiétude est d'autant plus justifiée que le gouvernement rétrécit l'espace civique et multiplie les arrestations de responsables syndicaux qui pourraient être exposés à du travail obligatoire si le cadre légal actuel n'est pas modifié.

Tout dernièrement, nous avons assisté à des arrestations arbitraires de journalistes, dont le secrétaire général du SPPG, Sékou Jamal Pendessa, pour avoir appelé à manifester contre les restrictions qui frappent Internet et les médias en Guinée. Une liste ininterrompue de violations du droit à la liberté d'expression et de réunions pacifiques démontre la volonté des autorités de mettre au pas les contre-pouvoirs. Celles et ceux qui protestent contre ces violations sont arrêtés et détenus arbitrairement. Le gouvernement menace de retirer les agréments des organisations syndicales impliquées dans des manifestations non autorisées,

alors que toute manifestation est interdite depuis mai 2022 en Guinée. Des responsables syndicaux sont accusés, dans le cadre de campagnes de dénigrement, d'agir pour le compte d'acteurs politiques ou de la société civile.

Par ailleurs, les articles 363 à 366 du Code pénal relatifs à la diffamation et à l'injure constituent de véritables menaces pour la liberté des responsables syndicaux. Au regard de la situation qui prévaut actuellement en République de Guinée, il est nécessaire et urgent de demander au gouvernement de prendre des dispositions pour garantir la liberté et la sécurité des travailleurs tout en se conformant en droit et en pratique à la convention. Il s'agira, de notre point de vue:

- de cesser toute arrestation et harcèlement contre les responsables syndicaux et leurs affiliés;
- d'arrêter les campagnes de dénigrement contre les organisations syndicales;
- de respecter la liberté syndicale, la liberté d'association et la liberté d'expression;
- de mettre en œuvre une politique de dialogue social sincère avec les partenaires sociaux dans le cadre de la prise en charge des préoccupations du monde du travail;
- de procéder en coopération avec les partenaires sociaux à la réforme du cadre légal en prenant les mesures nécessaires et supprimer toutes les peines impliquant un travail pénitentiaire obligatoire.

Membre gouvernementale, Cameroun – Le Cameroun a pris connaissance des remarques à l'endroit de la Guinée contenues dans le rapport de la commission d'experts. Nous saluons le fait que ce gouvernement ait pris bonne note des allégations à son encontre liées à l'application de la convention. Le gouvernement a pris l'engagement d'adopter des mesures nécessaires pour veiller à ce qu'aucune peine pouvant impliquer une obligation de travailler, notamment dans le cadre d'une peine d'emprisonnement ou d'expression d'opinions politiques, ou encore dans le cadre d'une manifestation pacifique en opposition idéologique au système établi, ne soit réellement appliquée.

Des dispositions du Code pénal, notamment l'article 38, prévoient trois types de peines alternatives relatives aux infractions: le jour-amende, le travail d'intérêt général et la sanction-réparation. Le travail d'intérêt général, qui consiste à accomplir des travaux au profit de la collectivité, est une réalité partagée par plusieurs pays, bien qu'elle ait souvent été le champ de certaines dérives. Le gouvernement soutient que ce dernier est strictement encadré pour éviter que cela ne soit assimilé aux peines de travaux forcés prohibés par les lois nationales et la Constitution.

L'article 44 du même code dispose que la peine de travail d'intérêt général ne peut être prononcée contre le prévenu si celui-ci manifeste son refus ou n'est pas présent à l'audience. Le droit de refuser est rappelé à l'intéressé, après la déclaration de culpabilité et la fixation de la peine ferme.

La Guinée s'engage à appliquer les recommandations de la commission d'experts à travers une série de réformes basées autour de l'adoption d'une nouvelle Constitution et la refonte du système politique.

Par ailleurs, les manifestations à caractère public doivent être faites dans le respect de la légalité pour éviter toute dérive ou manipulation de l'opinion.

Aussi, nous invitons le gouvernement à solliciter un appui technique du BIT pour son projet de réforme de textes juridiques, et pour la conduite d'un dialogue social participatif, structuré et constructif entre mandants tripartites.

Membre travailleur, Botswana – Je m'exprimerai au nom des travailleurs du Botswana regroupés au sein de deux fédérations: la Fédération des syndicats du Botswana (BFTU) et la Fédération des syndicats des secteurs public, privé et semi-public (BOFEPUSU).

Nous prenons note du fait que la Guinée a en effet ratifié la convention en 1961. Cependant, soixante-trois ans après cette ratification, il existe encore, dans ce pays, des lois ou des dispositions de la loi qui permettent d'exiger du travail de personnes sous la menace de sanctions.

Les décrets de septembre 1972, de novembre 1981 et le Code pénal de 2016 en sont des exemples évidents. Nous ne nous intéressons pas aux statistiques sur le nombre de cas où ces lois ont été appliquées et ont fait des victimes; c'est plutôt leur existence dans la législation guinéenne qui nous préoccupe le plus.

Ce qui est encore plus inquiétant, c'est qu'elles sont sujettes à des abus et qu'elles sont subjectives par nature. Pour donner un exemple, on peut être accusé de ce que l'on peut appeler une offense à l'égard du chef de l'État et un outrage envers les dépositaires de l'autorité et de la force publique et envers l'hymne national ou le drapeau national ou étranger. La question qui se pose alors est la suivante: comment s'entendre sur ce qui constitue une offense? À l'extrême, ces lois sont ou peuvent être utilisées contre toute manifestation dans le pays. Nous prenons note de la réponse du gouvernement au rapport de la commission d'experts expliquant qu'il n'y a pas eu de condamnations en vertu desdites lois ou dispositions, mais nous avons été informés de l'arrestation, de la détention et de la condamnation de Sékou Jamal Pendessa, le secrétaire général du SPPG, qui se sont produites ultérieurement, le 19 janvier 2024.

Nous saisissons cette occasion pour implorer le gouvernement d'envisager l'abrogation de ces lois et de se conformer aux dispositions de la convention, comme indiqué dans le rapport. En outre, nous implorons le gouvernement d'engager un dialogue social avec tous les partenaires sociaux dans le cadre de ce processus de révision.

Ce n'est que par le biais du dialogue social que ce processus de refonte peut être significatif et refléter les besoins et les aspirations de tous. Un dialogue social constructif, conforme à la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, voilà ce à quoi nous aspirons et, plus important encore, ce que le processus lui-même exige.

Enfin, nous souhaitons exprimer notre solidarité au mouvement syndical guinéen qui souhaite la réforme des lois susceptibles de porter atteinte à sa liberté de s'exprimer librement et de s'associer sans crainte.

Membre travailleur, Philippines – Nous exprimons notre solidarité aux travailleurs de Guinée. Les membres travailleurs des Philippines prennent la parole en vue de souligner la nécessité urgente pour le gouvernement de renforcer son régime d'inspection du travail, en particulier en ce qui concerne ses obligations au titre de la convention, ratifiée en 1961.

Le travail forcé constitue une grave violation des droits de l'homme et un affront à la dignité et à la liberté individuelles. L'article 1 a) de la convention interdit explicitement la peine de prison impliquant du travail obligatoire en tant que sanction pour avoir exprimé certaines

opinions politiques ou manifesté une opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi.

Pourtant, plusieurs dispositions de la législation nationale imposent toujours des peines de prison incluant du travail obligatoire pour ces activités. Cette situation est inacceptable et il faut y remédier immédiatement.

Un pays ne peut prétendre s'engager véritablement dans la lutte contre le travail forcé que s'il dispose d'un système d'inspection du travail solide. En Guinée, le système actuel d'inspection du travail n'est pas conforme aux normes de la convention.

Bien qu'il ait été signalé que le gouvernement avait considérablement augmenté le budget des inspections du travail en 2022, le multipliant par plus de 15 par rapport au budget de 2021, l'inspection du travail ne disposait toujours que d'un seul véhicule et ne bénéficiait pas de suffisamment de ressources pour le carburant, ce qui limitait sa capacité à mener des inspections du travail. Le nombre d'inspecteurs a diminué, passant de 167 en 2021 à 159 en 2022. Malgré l'augmentation du budget, la manière dont les fonds étaient alloués restait peu claire.

Selon l'article 2 de la convention, tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à prendre des mesures efficaces en vue de l'abolition immédiate et complète du travail forcé ou obligatoire. Un solide système d'inspection du travail doit être renforcé par une dotation en ressources humaines suffisante. Pour couvrir complètement tous les secteurs, le nombre d'inspecteurs devrait être augmenté.

Ceux-ci devraient être bien formés afin de pouvoir identifier et traiter les cas de travail forcé. En outre, ils devraient être habilités à mener des enquêtes approfondies sans crainte de représailles.

En 2022, le département du Travail des États-Unis a indiqué que l'inspection du travail avait effectué des contrôles à Conakry, à Boké en Basse-Guinée et à Siguiri en Haute-Guinée, dans des secteurs tels que l'exploitation minière, l'éducation, la santé et les garages automobiles. Néanmoins, ces inspections étaient inégales et irrégulières. Rien n'indique que le gouvernement ait procédé à des inspections dans le secteur agricole, où la pratique du travail des enfants est réputée endémique. On manque d'informations sur le nombre d'infractions au travail des enfants constatées et sur les sanctions imposées et appliquées.

L'engagement du gouvernement à réformer les lois dans le cadre de la restructuration de l'État est louable, mais les discours doivent se traduire par des actions tangibles. La commission d'experts attend de la Guinée qu'elle fournisse des informations détaillées sur les condamnations prononcées et les actes qui ont conduit à ces condamnations. Il est essentiel à cet égard de faire preuve de transparence et de rendre des comptes.

De même, la sensibilisation et l'éducation du public sont essentielles à l'efficacité du système d'inspection du travail. Le gouvernement devrait renforcer et élargir les campagnes de sensibilisation, en se concentrant surtout sur les populations vulnérables et les employeurs. Ces campagnes devraient informer les citoyens de leurs droits et des conséquences juridiques du travail forcé. En outre, les efforts de sensibilisation devraient être étendus au secteur de la sécurité, qui a tendance à entraver la liberté d'expression des citoyens. Multiplier ces initiatives permettrait de responsabiliser les individus et de créer une société mieux informée et plus vigilante à l'égard de l'exploitation par le travail.

Ce sont les actes, et non les promesses, qui permettront de mesurer l'engagement de la Guinée à l'égard de la convention. Un solide système d'inspection du travail est essentiel. Nous

prions instamment le gouvernement de prendre des mesures immédiates pour renforcer son régime d'inspection du travail, éradiquer le travail forcé et défendre les droits et la dignité de tous les individus.

Président – Je ne vois pas d'autres demandes de parole et j'invite donc le représentant du gouvernement à prendre la parole pour ses remarques finales.

Représentant gouvernemental – Je voudrais commencer par rappeler l'article 1 de la convention, qui dit je cite: «Tout membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à supprimer le travail forcé ou obligatoire et à n'y recourir sous aucune forme: a) en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi; b) en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique; c) en tant que mesure de discipline du travail; d) en tant que punition pour avoir participé à des grèves; e) en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.»

Ce rappel est important pour moi pour que nous restions dans le cadre du commentaire qui a été fait par la commission d'experts relatif à l'application du travail forcé dans notre pays. Je l'ai rappelé dans mon discours, on fait un rappel de certains textes de lois qui ne sont plus en vigueur dans mon pays. Le décret de 1972 a été abrogé, le décret de 1981 a été abrogé. Nous avons le décret n° 305 qui remplace, à travers ses dispositions, toutes les dispositions contenues dans les décrets de 1972 et de 1981. Il ne faudrait pas qu'on passe du temps à rappeler des éléments législatifs qui ne sont plus en vigueur dans mon pays. En termes de respect des droits fondamentaux, je voudrais rappeler que nous avons un cadre législatif assez fourni avec des bases très solides pour la protection des êtres humains contre l'exploitation par le travail et cette législation interdit fortement le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes. Ce n'est plus appliqué en République de Guinée. Pour marquer notre conviction et notre adhésion à tous les instruments internationaux en matière de respect des droits de l'homme, je voudrais rappeler ici que la Guinée a ratifié les principaux instruments juridiques internationaux et régionaux protecteurs des droits humains dans la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948; le Pacte international relatif aux droits civils et politiques de 1966; le Pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels de 1966; la Convention contre la torture et autres peines et traitements cruels, inhumains et dégradants de 1984; la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de 1979; la Convention sur les droits des enfants de 1989; et la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples du 21 octobre 1986. Nous avons aujourd'hui une Constitution, la Charte de la transition, qui renforce ces engagements internationaux de l'État quant à la protection des droits de l'homme.

En plus de cette Charte de la transition, il existe en République de Guinée une panoplie d'instruments juridiques qui protègent les droits humains tels que le Code pénal. Il s'agit bien du Code pénal en vigueur qui abroge toutes les dispositions des différents codes qui ont précédé ce nouveau Code pénal et le code de procédure pénal, ainsi que le Code civil qui est totalement en harmonie avec tous les instruments internationaux en matière de protection des droits humains. Le gouvernement a mis en place un comité national de lutte contre le phénomène de traite humaine. Je voudrais saluer dans cette salle l'Union européenne, qui a financé la mise en œuvre de ce programme en République de Guinée. C'est un programme qui a aujourd'hui permis à la Guinée de se doter d'un mécanisme de procédure opérationnelle dans le cadre du référencement, de l'identification, de l'orientation, de la prise en charge des victimes de traite en République de Guinée.

Le travail forcé fait partie des pratiques de traite humaine. Tout cela pour indiquer le dispositif législatif institutionnel qui existe dans le pays pour promouvoir le respect des droits humains dans mon pays. En ce qui concerne les institutions en charge de promouvoir le dialogue social, la Guinée a réussi à mettre en place ces dernières années le Conseil national du dialogue social pour renforcer le dialogue social et le promouvoir entre les acteurs, les mandants tripartites: le gouvernement, les organisations syndicales et le patronat. Aujourd'hui, c'est un organe qui est opérationnel et doté de ressources.

La liberté syndicale est liée à l'histoire de la République de Guinée. C'est le mouvement syndical qui a donné l'indépendance à la République de Guinée. La Guinée ne peut en aucun cas remettre en cause l'exercice des libertés syndicales. Le premier président de la République de Guinée était un leader syndical. Si vous regardez dans le tableau des pays qui ont ratifié la convention, la Guinée fait partie des premiers pays qui l'ont ratifiée. Nous avons adhéré à l'OIT un an après l'accession de notre pays à l'indépendance. Je donne toutes ces informations pour vous confirmer la volonté politique de respecter les droits humains et de respecter l'exercice des libertés syndicales dans notre pays. Aujourd'hui, nous sommes l'un des rares pays qui soutient les organisations syndicales. Chaque année, dans le budget national de développement, les organisations syndicales ont une inscription budgétaire, des ressources financières que le gouvernement met à leur disposition pour faciliter la mise en œuvre de leurs plans d'action, allant dans le sens d'améliorer les conditions de travail, mais aussi le dialogue avec les différents mandants tripartites. Je rappelle ici que la République de Guinée ne saurait appliquer le travail forcé, quelle que soit sa forme. Des faits ont été rappelés: la question des journalistes. Le journaliste Pendessa qui a été arrêté; c'est vrai.

Nous sommes un pays, nous sommes une République; il y a des lois. Ce n'est pas parce qu'on a la liberté qu'on est libre de faire ce qu'on veut. C'est comme si je me levais dans cette salle et me mettais à faire n'importe quoi. Je dois respecter vos libertés. Nous avons des réglementations qui veillent à encadrer l'exercice des activités syndicales, l'exercice des activités politiques, l'exercice des activités de la société civile et les acteurs sociaux; les collègues syndicaux qui sont dans la salle le savent: le gouvernement actuel s'investit afin de respecter et faire respecter ce cadre de réglementation en vigueur. Les médias: aujourd'hui nous avons plus de 20 radios privées en Guinée. Nous avons une dizaine de télévisions nationales qui fonctionnent. Mais une radio qui s'installe a quand même des règles. Vous souscrivez à un cahier des charges. Quand on faillit à ce cahier des charges, ce qui est un standard dans tous les pays, on subit aussi les sanctions qui vont avec, et c'est ce qui s'applique aujourd'hui. Il y a deux ou trois médias qui subissent ces sanctions.

Au niveau institutionnel, ce qu'il faut noter c'est qu'aujourd'hui nous avons une autorité en charge de la régulation du secteur qui applique des mesures disciplinaires, pas des mesures pénales. Nous avons la Haute autorité de la communication qui interpelle les journalistes défaillants, qui interpelle les organes de médias défaillants. Il faut un arbitrage et, dans la plupart des cas, les journalistes reconnaissent leur forfaiture. Des mécanismes sont mis en place à travers le dialogue et des concertations pour faire en sorte que le rappel à l'ordre soit acté. Cela permet de mettre en place des mécanismes pour renforcer les capacités et la professionnalisation des zones de médias. Je voudrais au-delà de cela rappeler un fait: nous avons parlé de la fermeture des radios. Les organes de presse sont conscients. Ils ont eux-mêmes décidé récemment, vous le verrez sur Internet, qu'un organe d'autorégulation doit être en place, parce qu'il y a des forfaits. N'oubliez pas que la Guinée aujourd'hui veille à la stabilité interne, mais aussi à la stabilité sous-régionale. Nous sommes voisins du Sahel. La stabilité sous-régionale en Afrique de l'Ouest dépend de la quiétude et de la stabilité qui sera garantie en République de Guinée. C'est pour cela qu'on ne doit pas permettre à un journaliste,

à un acteur quel qu'il soit, même les acteurs gouvernementaux, de perpétrer des actes créant une instabilité dans le pays et une instabilité dans la sous-région.

La Guinée respecte tous les principes des droits fondamentaux, la Guinée respecte tous les principes conformément aux instruments internationaux en matière de respect des droits de l'homme, mais nous sommes une république organisée et nous tenons à ce que chaque acteur respecte les principes républicains. Je termine mon propos en vous assurant que la Guinée continuera ses réformes. Je suis sûr, après tous les discours qui ont été prononcés, que chacun des intervenants a constaté que nous avons un cadre législatif qui abolit le travail forcé, qui abolit le travail obligatoire. Nous félicitons l'ensemble des intervenants qui reconnaissent qu'il y a des efforts en cours au niveau du gouvernement. Sur ce, je réitère l'appel de la Guinée pour que l'OIT continue à la soutenir pour renforcer son cadre législatif et institutionnel, renforcer le dialogue social – nous avons aujourd'hui, je l'ai rappelé tout à l'heure un Conseil national du dialogue social – renforcer ses capacités pour que cet organe puisse davantage promouvoir le dialogue social au profit des droits de l'homme et de l'amélioration des conditions de travail. Encore une fois, acceptez que la Guinée n'applique pas aujourd'hui le travail forcé ni le travail obligatoire.

Membres travailleurs – Les membres travailleurs expriment toujours leur préoccupation quant à la dégradation de la situation des droits de l'homme et des droits syndicaux en Guinée. C'est ce que plusieurs rapports rapportent. Les manifestations sur la voie publique sont interdites depuis le 13 mai 2022. Les organes de presse sont attaqués et contraints à la fermeture. Les libertés civiles sont fortement restreintes et tout acte d'opposition est vivement réprimé par les autorités.

Nous prenons également note avec préoccupation et inquiétude de la condamnation et de l'emprisonnement du secrétaire général SPPG, Sékou Jamal Pendessa, qui lors de son incarcération s'est vu imposer des travaux forcés. Il nous sied de reprendre à notre compte, dans une demande directe pour un cas similaire adopté en 2019 et publié à la 109^e session de la CIT, c'est-à-dire en 2021, les commentaires de la commission d'experts portant sur les incidences des sanctions pénales comportant l'obligation de travailler sur l'application de la convention. La commission avait rappelé que la convention ne protège pas uniquement les personnes qui expriment des opinions politiques contre l'imposition d'une peine de travaux forcés, mais interdit de manière générale qu'un travail obligatoire soit imposé à ces personnes. Or, tel est le cas lorsque les personnes qui expriment des opinions politiques sont condamnées à une peine de prison et que la législation nationale prévoit par ailleurs l'obligation de travailler en prison.

Dans ce contexte que nous jugeons répressif, nous notons que la législation pénale en Guinée contient des dispositions contraires à l'article 1 *a*) de la convention, qui prévoient donc des peines de prison impliquant une obligation de travailler, ces peines qui peuvent être imposées pour des actes ou comportements à travers lesquels les personnes expriment des opinions ou s'opposent à l'ordre politique, économique et social établi ou pour avoir participé à une manifestation non déclarée ou interdite.

Il est essentiel de veiller à ce que personne ne soit puni de travaux forcés pour avoir exprimé des opinions politiques ou participé à des manifestations pacifiques. L'État doit créer les conditions matérielles et institutionnelles pour la pleine réalisation de l'interdiction du travail forcé dans le droit et dans la pratique, à commencer par la mise à niveau de son corpus juridique et la conformité de ce dernier aux conventions fondamentales, et notamment celle qui nous intéresse dans le cas d'espèce, à savoir la convention n° 105.

Le gouvernement a confirmé que certains décrets, au moins deux, ont été abrogés. Nous appelons ce gouvernement à donner plein effet aux commentaires de la commission d'experts et à réviser, sans tarder, les articles 363 à 366, 629 à 637, 658 à 660, 662 à 665, 689 à 703 du Code pénal et les articles 30 et 31 de la loi organique n° 91/02/CTRN du 23 décembre 1991 portant charte des partis politiques. Nous appelons également le gouvernement à accepter une mission de contacts directs.

Membres employeurs – Les membres employeurs rappellent à la commission que cette convention est une convention fondamentale, qui doit donc faire l'objet d'une attention particulière de la part des gouvernements, des travailleurs et des employeurs. Nous insistons sur l'importance d'interdire la sanction, sous forme de travail forcé, pour les personnes qui défendent ou expriment pacifiquement leurs opinions politiques ou leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi. Les membres employeurs recommandent au gouvernement de procéder comme suit:

- prendre les mesures nécessaires, notamment en révisant, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, les dispositions législatives correspondantes afin de garantir que nul ne soit sanctionné, sous la forme de travail obligatoire, pour avoir défendu ou exprimé pacifiquement ses opinions politiques ou exprimé son opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi;
- fournir à la commission d'experts les informations demandées concernant les éventuelles condamnations pour les infractions mentionnées dans les dispositions législatives et relevées par la commission d'experts, y compris les actes ou comportements présumés à l'origine de ces condamnations;
- demander à se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour combler les lacunes législatives par le biais de consultations tripartites et renforcer les capacités au sein du gouvernement.

Nous sommes convaincus que le gouvernement fournira les informations demandées d'ici au 1^{er} septembre et adoptera les mesures indiquées par cette commission dans les délais.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a profondément déploré la détérioration des droits syndicaux dans le pays.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a instamment prié le gouvernement de prendre des mesures efficaces et assorties de délais, en consultation avec les représentants des travailleurs et des employeurs, pour:

- **annuler les condamnations prononcées à l'encontre de Sékou Jamal Pendessa, Secrétaire général du syndicat des professionnels de la presse de Guinée (SPPG);**
- **veiller à ce qu'aucune sanction comportant du travail obligatoire, notamment dans le cadre d'une condamnation à une peine de prison, ne puisse être imposée aux personnes qui expriment certaines opinions politiques ou manifestent pacifiquement leur opposition idéologique à l'ordre établi, y compris dans le cadre de manifestations publiques pacifiques;**

- **prendre les mesures nécessaires, dont la révision des dispositions pertinentes du Code pénal et de la loi du 23 décembre 1991 portant charte des partis politiques en vue d'en limiter le champ d'application, afin de satisfaire aux prescriptions de l'article 1(a) de la convention; et**
- **fournir des informations sur: i) toute condamnation prononcée en vertu des dispositions susmentionnées, y compris sur les allégations d'actes ayant donné lieu à des condamnations et à des peines; et ii) sur les peines imposées pour avoir contrevenu à l'interdiction de manifestation sur la voie publique.**

La commission a invité le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour régler les problèmes soulevés et à fournir les informations demandées avant le 1^{er} septembre 2024.

Représentant gouvernemental – Le gouvernement de la République de Guinée remercie les délégués qui ont participé à l'étude du cas individuel concernant notre pays relatif aux allégations de la commission sur la violation de certaines dispositions de la convention. Le gouvernement note la non-prise en compte de certains efforts accomplis dans le cadre du respect de la convention. La République de Guinée, qui ne cesse de fournir des efforts pour rendre conforme sa législation nationale aux normes internationales du travail, note les recommandations faites par les membres de la commission, gouvernements et partenaires sociaux, suite à l'examen de ce cas. Elle s'engage à prendre des mesures pour fournir toutes les informations demandées par la commission avant le 1^{er} septembre 2024. Le gouvernement sollicite l'appui technique du BIT pour continuer à honorer ses engagements relatifs à l'application des normes du travail.

Japon (ratification: 1965)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

i) Droit du personnel de lutte contre l'incendie de se syndiquer

Entre le 18 janvier 2019 et le 26 juin 2023, le ministère de l'Intérieur et des Communications (MIC) a consulté de manière régulière les employeurs pour répondre à la note du président.

La 11^e consultation, qui s'est tenue le 26 juin 2023, fut une consultation sur le fond à propos du service d'ambulance pendant la pandémie de COVID-19. Lors de cette consultation, le MIC a expliqué que le nombre de sapeurs-pompiers, dont les ambulanciers, et le nombre d'ambulances n'ont cessé d'augmenter au fil des années, même pendant la pandémie de COVID-19, que le gouvernement a pris des mesures financières pour renforcer ces deux éléments, et que l'Agence pour la gestion des services de lutte contre les incendies et catastrophes (FDMA) a mis en place, au siège de la brigade des sapeurs-pompiers, des mesures efficaces destinées à réduire le fardeau des ambulanciers. La FDMA prend régulièrement des mesures afin de numériser, activer et faciliter les services d'ambulance par l'utilisation du système de numérotation individuelle, et de promouvoir l'utilisation des ambulances en temps opportun et de manière appropriée. Les employeurs ont fait part de leur volonté de poursuivre les échanges sur la question des sapeurs-pompiers en coordination avec le MIC.

Le 1^{er} janvier 2024, un tremblement de terre de grande ampleur (celui de la Péninsule de Noto) a frappé la préfecture d'Ishikawa et, au total, 4 919 unités venues de 211 antennes de 21 préfectures ont convergé vers la zone de la catastrophe à la demande du Commissaire de la FDMA. Elles ont sauvé des vies et transporté des victimes en coopération avec la police et la défense civile. Au Japon, pays exposé à ce genre de catastrophes, où les tremblements de terre et autres cataclysmes de grande ampleur sont fréquents, un commandement unifié et des actions intégrées avec des organisations apparentées s'imposent pour pouvoir réagir de manière rapide et efficace aux catastrophes.

S'agissant du système de Comités du personnel des services de lutte contre l'incendie (FDPC), le MIC a réalisé une enquête sur le point de vue des travailleurs afin de se rendre compte du statut opérationnel du FDPC et il a procédé à des améliorations sur de nombreux points. En vue de nouvelles améliorations, il a signalé à toutes les brigades de sapeurs-pompiers du pays les éléments à noter à propos du fonctionnement du FDPC.

ii) **Droit du personnel pénitentiaire de se syndiquer**

1) Comme l'indiquaient les précédents rapports, le personnel pénitentiaire a l'obligation d'incarcérer les personnes condamnées à une peine de prison, les accusés, les suspects et les condamnés à mort dans des établissements pénitentiaires. En outre, il est habilité à enquêter sur les délits commis dans les établissements pénitentiaires et arrêter des détenus, il supervise l'action de la police judiciaire dans les établissements pénitentiaires et, d'autre part, la loi l'autorise à porter une arme et à en faire usage, au même titre que les policiers. Au sens de l'article 9 de la convention, par conséquent, le personnel pénitentiaire est assimilé à la «police», comme il est dit dans l'article. S'agissant de l'opinion du gouvernement sur ce qui précède, il estime que ce fait est également attesté par le Comité de la liberté syndicale de l'OIT dans ses 12^e et 54^e rapports.

Lorsque des situations d'urgence surviennent dans des établissements pénitentiaires, ceux-ci doivent reprendre le contrôle de la situation rapidement et de manière appropriée, par la force au besoin, suivant les ordres et sous le contrôle de l'officier du grade le plus élevé sur place. Au Japon, le personnel des établissements pénitentiaires collabore pour répondre à ces situations d'urgence. Il n'est pas opportun d'accorder au personnel des établissements pénitentiaires le droit de se syndiquer parce que cela pose un problème pour la bonne exécution des missions précitées et pour le maintien de la discipline et de l'ordre dans les établissements pénitentiaires.

2) Sur base des éléments énoncés à l'alinéa 1 ci-dessus, le personnel des établissements pénitentiaires n'est pas autorisé à se syndiquer. Toutefois, sur la base des observations de la commission d'experts exprimées dans son rapport de 2018, le gouvernement a créé de nouvelles opportunités et élargi les opportunités existantes pour permettre au personnel des établissements pénitentiaires de donner son avis sur son cadre de travail. En particulier, comme il est dit dans le rapport remis par le gouvernement en 2023, le gouvernement n'a cessé d'organiser des réunions à des fins d'échange de vues entre les responsables de toutes les directions pénitentiaires régionales et les membres du personnel général, et d'organiser des conférences annuelles sur les établissements pénitentiaires pour femmes, dans le but de relever ces défis uniques en leur genre.

En outre, depuis juin 2003, des «services de consultation pour le personnel», qui acceptent les consultations et plaintes à titre anonyme, ont été créés au Bureau pénitentiaire, dans les directions pénitentiaires régionales et à l'Institut de formation du personnel pénitentiaire. En mai 2023, en plus d'une nouvelle amélioration du cadre de travail et de la promotion de

l'équilibre entre travail et vie privée, le gouvernement a lancé une vaste campagne d'information auprès du personnel à propos non seulement des services de consultation au sein des établissements pénitentiaires, mais aussi sur les services offerts par des organisations extérieures telles que l'Autorité nationale du personnel (NPA), par la création d'une «période de consultation renforcée» supposée accepter largement les suggestions émanant du personnel et les consultations avec celui-ci. Depuis le 1^{er} avril 2024, tous les établissements pénitentiaires sont dotés par le gouvernement de conseillers de santé mentale dans le but de renforcer les mesures portant sur la santé mentale du personnel pénitentiaire travaillant dans un environnement particulier par le stress qu'il génère et d'assurer sa sécurité psychologique sur le lieu de travail. Comme l'indique l'alinéa 1, le personnel des établissements pénitentiaires n'a pas le droit de se syndiquer. En revanche, le gouvernement s'efforce d'améliorer ses lieux de travail par diverses mesures dont certaines ne sont pas citées ci-dessus.

iii) Salariés du secteur public

Les droits fondamentaux au travail des agents de la fonction publique japonaise sont, dans une certaine mesure, limités en raison de leur statut particulier de «serviteurs de tous les citoyens» et du caractère public des fonctions qu'ils sont appelés à exercer, pour garantir les intérêts communs à tous les citoyens. En revanche, ils bénéficient du système de recommandations de la NPA et d'autres mesures compensatoires. Le gouvernement, optant pour la position de principe consistant à respecter ce système, élabore des projets de loi qui sont discutés à la Diète, puis réexamine les rémunérations. Ce sont ces mesures compensatoires qui font que les salariés du secteur public national jouissent de conditions de travail adéquates. La Cour suprême du Japon a jugé que les garanties, offertes par le système de recommandations de la NPA et autres mesures connexes, ont été érigées en système et gérées de telle manière à compenser certaines restrictions de leurs droits fondamentaux au travail (arrêt de la Chambre haute de la Cour suprême du 25 avril 1973).

Pour que ces fonctions compensatoires remplissent bien leur office, dans le cas d'une recommandation prônant l'alignement de la rémunération et autres conditions de travail des agents de la fonction publique nationale sur les conditions générales en vigueur dans la société, la NPA examine lesdites conditions générales et réalise des études sur les conditions de travail, par exemple les rémunérations dans le secteur privé. La NPA a créé les postes de Directeur général adjoint aux affaires des organisations de salariés et de Conseiller pour recevoir les avis des organisations de salariés. Dans la formulation de ses recommandations à la Diète et au cabinet à propos des conditions de travail des fonctionnaires, et dans l'adoption, la révision et l'abrogation des règlements, la NPA recueille les avis ou demandes des organisations de travailleurs à l'occasion de réunions et en rend compte dans la mesure du possible dans ses recommandations.

La NPA a pu entendre les organisations de salariés et échanger ses points de vue avec elles lors de 186 réunions officielles en 2023 (100 réunions ont précédé la préparation des recommandations et des rapports, entre janvier et août).

Le gouvernement, ayant pris pour principe de respecter le système de recommandations de la NPA, réexamine les décisions relatives à la rémunération du personnel du service public national du point de vue de l'administration nationale en général et a soumis à la Diète un projet de modification de la loi sur la rémunération des agents du service régulier ayant pour objet la révision de celle-ci. On voit donc que les lois sont révisées avec promptitude.

Parmi les éléments pris en considération dans les conclusions de la Commission de la Conférence de 2018, plusieurs portaient sur des mesures concernant le système autonome de

relations entre travailleurs et employeurs, notamment le fait que «le coût de la négociation va augmenter, ce qui pourrait entraîner une certaine confusion» et que «des négociations prolongées entre travailleurs et employeurs peuvent affecter le bon fonctionnement».

De plus, comme l'indiquaient les précédents rapports du gouvernement, la loi modifiant la loi sur le service public national adoptée en avril 2014 avait été élaborée en se référant à la situation du moment, dans laquelle les droits fondamentaux au travail des agents du service public national étaient partiellement limités, et elle ne fournit pas de mesures propices à un système autonome de relations entre travailleurs et employeurs.

Cela s'explique par le fait que les quatre projets de loi sur la réforme de la fonction publique, qui prévoyaient la création d'un système autonome de relations entre travailleurs et employeurs, ont reçu des avis en sens contraire du public et ont par conséquent été abrogés et que, à la lumière des changements survenus depuis lors dans la situation et l'environnement, il existe un large éventail de matières dont le public n'a pas encore pris conscience. La situation n'a pas changé à ce jour. C'est pourquoi le gouvernement est persuadé que les mesures en vue d'un système autonome de relations entre travailleurs et employeurs sont une question qui mérite un examen soigneux ainsi que la poursuite des échanges de vues avec les organisations d'employeurs du Japon.

Le gouvernement procède chaque année à des échanges de vues avec des organisations de travailleurs à titre individuel et à divers niveaux, des ministres aux fonctionnaires compétents, sur diverses matières, dont le système autonome de relations entre travailleurs et employeurs, en fonction de la situation du moment, à savoir au printemps et après la publication des recommandations de la NPA. Ces thèmes sont: la rémunération, les salariés à temps partiel, l'équilibre entre travail et vie privée, et les matières en rapport avec le système autonome de relations entre travailleurs et employeurs, comme ce fut le cas au printemps, et le traitement réservé à la recommandation de la NPA après sa publication. En outre, sur base des requêtes des organisations de travailleurs, des avis sont échangés sur certaines mesures en particulier, comme l'amélioration du traitement des fonctionnaires à temps partiel sur les thèmes «comblement de l'écart en matière de conditions de travail au niveau de la rémunération, des primes et des congés», «interdiction de ce qu'il est convenu d'appeler résiliation de l'emploi», et «introduction d'un système de conversion permanente de l'emploi semblable à celui du secteur privé», ainsi que l'amélioration du traitement des femmes fonctionnaires de l'État, par exemple par «l'ouverture du recrutement et des promotions» et «l'interdiction des divers types de harcèlement».

Par ailleurs, s'agissant des droits fondamentaux au travail des salariés du service public local, à partir de la réforme de la fonction publique nationale, citée dans le rapport du gouvernement, pour répondre aux conclusions de la Commission de la Conférence à propos de l'application de la convention, le gouvernement va procéder à des examens détaillés des mesures destinées au service public local, et il entendra les avis des organisations concernées.

Discussion par la commission

Président – J'invite le représentant gouvernemental du Japon à prendre la parole.

Interprétation du japonais: **Représentant gouvernemental** – Au nom du gouvernement japonais, j'ai le plaisir de présenter notre position de principe concernant les observations de la commission d'experts.

Avant tout, je tiens à fournir des explications au sujet des fonctionnaires de l'administration locale, en particulier le personnel de lutte contre l'incendie. Au Japon, ce

personnel n'a pas le droit de se syndiquer, ce qui est également le cas des fonctionnaires de police, car, au sens de l'article 9 de la convention, il est assimilé à «la police» en raison du contexte historique, de l'environnement naturel et social et des missions qui lui sont confiées. À ce jour au Japon, les services de lutte contre l'incendie sont toujours reconnus comme jouant un rôle similaire à celui de la police, étant donné qu'ils en font historiquement partie et du fait des obligations que la loi leur confère. En outre, en 1965, le Japon a ratifié la convention, à la lumière des conclusions du Comité de la liberté syndicale, qui a indiqué à deux reprises que cette question ne posait aucun problème dans l'application de la convention, considérant les services de lutte contre les incendies au Japon comme «certains services assimilés à la police». En réponse à la conclusion adoptée par cette commission en 2018, nous avons tenu 11 consultations avec nos partenaires sociaux au sujet du point de vue du gouvernement selon lequel, notamment, les sapeurs-pompiers sont considérés comme faisant partie de la police, et nous avons approfondi notre compréhension des arguments de chacun. Nous continuerons à promouvoir le dialogue et à nous efforcer de parvenir à une compréhension mutuelle.

Le Japon est l'un des pays les plus exposés aux catastrophes: environ 20 pour cent des tremblements de terre d'une magnitude de 6 ou plus se produisent à ses abords, et il abrite environ 10 pour cent des volcans actifs de la planète. C'est pour cette raison qu'un niveau élevé de discipline est essentiel au sein de ses services de lutte contre les incendies, afin de protéger la vie, l'intégrité physique et les biens des citoyens. Lorsqu'une catastrophe a lieu au Japon, des unités de sapeurs-pompiers de tout le pays convergent vers la zone sinistrée en tant qu'équipes d'intervention d'urgence en cas d'incendie et sont chargées de faire face à la catastrophe sous le commandement unifié du Commissaire de l'Agence pour la gestion des services de lutte contre les incendies et catastrophes (FDMA), en très étroite collaboration avec la police et les forces de défense civile. En fait, lors du tremblement de terre de la Péninsule de Noto survenu dans la préfecture d'Ishikawa le 1^{er} janvier 2024, 4 919 unités au total, venues de 211 antennes de 21 préfectures ont convergé vers la zone sinistrée sous la direction du Commissaire de la FDMA. Elles ont sauvé des vies et transporté des victimes, chargées de la mission dangereuse et nécessitant de solides compétences de répondre à la catastrophe en première ligne, en coopération étroite avec la police et la défense civile. Nous respectons pleinement le dévouement du personnel de lutte contre l'incendie, et estimons que son statut actuel, en vertu duquel il collabore étroitement avec la police et la défense civile, doit être reconnu.

Ensuite, je voudrais mentionner que, en guise de solution de substitution au droit syndical, le système de Comités du personnel des services de lutte contre l'incendie (FDPC) a pris racine. Son rôle est de délibérer sur les avis soumis par le personnel des services de lutte contre l'incendie et de transmettre des avis au chef de brigade sur les résultats des délibérations. Ce système a été créé en juin 1995, en vertu de la modification de la loi sur la base de l'accord de haut niveau conclu entre le ministre de l'Intérieur et le commissaire de la JICHIRO-RENGO, le Syndicat panjaponais des travailleurs préfectoraux et municipaux, comme solution susceptible de faire consensus au niveau national; il est pleinement fonctionnel pour résoudre des problèmes liés aux conditions de travail, par exemple.

Le FDPC existe désormais depuis plus d'un quart de siècle; des comités sont mis en place dans toutes les casernes et se réunissent au moins une fois par année fiscale. Le FDPC a récemment délibéré sur 5 000 avis environ soumis par le personnel des services de lutte contre l'incendie. Depuis la création du système, quelque 140 000 opinions au total ont fait l'objet de délibérations, et 40 pour cent de ces opinions, grosso modo, ont été considérées comme «appropriées pour la mise en œuvre». En outre, environ la moitié d'entre elles ont déjà été appliquées. Ces opinions concernent les besoins urgents du personnel des services de lutte

contre l'incendie, comme l'illustrent les demandes de contre-mesures contre le harcèlement et de création d'une indemnité pour la prévention des épidémies, versée aux équipes d'ambulanciers et à d'autres personnes engagées dans la gestion du COVID-19. Cela montre clairement que le FDPC contribue à la réalisation des demandes formulées.

Outre le bon fonctionnement du FDPC, nous aimerions aussi souligner que le gouvernement du Japon tente d'améliorer le système actuel. Afin de créer un environnement dans lequel les sapeurs-pompiers peuvent plus facilement soumettre leurs opinions, la politique de mise en œuvre du système de comités a été révisée en 2005 et, sur la base des conclusions de la présente commission, en 2018. En nous appuyant sur les résultats de l'enquête que nous avons menée pour refléter l'opinion des employés afin de comprendre le statut opérationnel du FDPC, nous avons indiqué aux casernes du pays les points à noter concernant le fonctionnement de ce système, pour en discuter activement et assurer la transparence de ses procédures. Ces mesures ont donné lieu à de nombreuses améliorations.

Nous continuerons d'œuvrer pour comprendre le statut opérationnel des FDPC et d'améliorer leur fonctionnement par le dialogue avec les organisations concernées, y compris les partenaires sociaux et la JICHIRO-RENGO.

Le personnel des établissements pénitentiaires, qui sont des agents de la fonction publique nationale, n'est pas non plus autorisé à se syndiquer, tout comme c'est le cas des fonctionnaires de police. Cela est dû au fait que, au sens de l'article 9 de la convention, les agents pénitentiaires, qui constituent la majorité du personnel, sont assimilés à la police. La raison en est que ces agents sont investis de missions relevant de la police judiciaire dans les établissements pénitentiaires, et sont autorisés par la loi à porter une arme et à en faire usage, tout comme les fonctionnaires de police. Lorsque des situations d'urgence surviennent dans des établissements pénitentiaires, les agents doivent travailler ensemble afin de reprendre le contrôle de la situation rapidement et de manière appropriée, par la force au besoin, suivant les ordres et sous le contrôle de l'officier du grade le plus élevé sur place. Par conséquent, le fait d'accorder au personnel pénitentiaire le droit de se syndiquer posera un problème pour la bonne exécution des missions précitées et pour le maintien de la discipline et de l'ordre dans les établissements pénitentiaires.

À cet égard, dans le but de promouvoir et de défendre les intérêts du personnel des établissements pénitentiaires, le gouvernement a récemment créé de nouvelles opportunités et élargi les opportunités existantes pour lui permettre de donner son avis sur son cadre de travail, par exemple, en s'appuyant sur les observations formulées dans le rapport de la commission d'experts en 2018. En particulier, comme indiqué dans le rapport soumis par le gouvernement en 2023, ce dernier n'a cessé d'organiser des réunions à des fins d'échange de vues entre les responsables de toutes les directions pénitentiaires régionales et les membres du personnel général, et d'organiser des conférences annuelles sur les établissements pénitentiaires pour femmes, dans le but de relever ces défis uniques en leur genre.

En outre, depuis juin 2003, des «services de consultation pour le personnel», qui acceptent les consultations et plaintes à titre anonyme, ont été créés au Bureau pénitentiaire, dans les directions pénitentiaires régionales et à l'Institut de formation du personnel pénitentiaire. En mai 2023, en vue d'améliorer encore l'environnement de travail et pour promouvoir l'équilibre entre travail et vie privée, le gouvernement a lancé une vaste campagne d'information auprès du personnel à propos non seulement des services de consultation au sein des établissements pénitentiaires, mais aussi sur les services offerts par des organisations extérieures telles que l'Autorité nationale du personnel (NPA), par la création d'une «période de consultation renforcée» visant à accepter largement les suggestions émanant du personnel et les

consultations avec celui-ci. Par ailleurs, depuis le 1^{er} avril 2024, tous les établissements pénitentiaires sont dotés par le gouvernement de conseillers de santé mentale dans le but de renforcer les mesures portant sur la santé mentale du personnel pénitentiaire travaillant dans un environnement particulier par le stress qu'il génère et d'assurer sa sécurité psychologique sur le lieu de travail. Le gouvernement continuera à mettre en œuvre ces diverses initiatives en vue de défendre leurs intérêts plus avant.

Je tiens, enfin, à aborder les droits fondamentaux au travail des salariés du secteur public. Dans le dernier rapport de la commission d'experts, le Japon s'est vu adresser des commentaires sur les droits fondamentaux au travail, et en particulier le droit de mener des actions collectives, des agents de la fonction publique. Cependant, la question de savoir si le droit de grève est protégé par la convention n° 87 ayant été soumise à l'appréciation de la Cour internationale de Justice (CIJ) et la procédure étant en cours, nous devrions nous abstenir de discuter de la question en partant du principe que ce droit est protégé par la convention.

Permettez-moi maintenant de donner des explications quant aux droits fondamentaux au travail des agents de la fonction publique nationale. Au Japon, les droits fondamentaux au travail de ces salariés sont, dans une certaine mesure, restreints. Cependant, ces agents bénéficient du système de recommandations de la NPA et d'autres mesures compensatoires. En particulier, la rémunération, la durée de travail, les congés et d'autres conditions de travail des salariés du secteur public sont modifiés de la façon suivante:

- La NPA fournit des recommandations à la Diète, qui est composée de représentants élus du peuple japonais, et au cabinet du Japon.
- En réponse aux recommandations, le gouvernement élabore des projets de loi visant à faire évoluer les conditions de travail, sur lesquels la Diète délibère et qu'elle adopte.

La NPA formule indépendamment ses propres jugements et ses propres décisions concernant ses recommandations et d'autres affaires relevant de sa compétence, en tant que tiers neutre à l'égard des employeurs et des employés. En ce qui concerne la rémunération, en particulier, après avoir mené des enquêtes à l'échelle nationale au sujet de la rémunération des salariés des secteurs public et privé, la NPA formule des recommandations dans le but, essentiellement, d'équilibrer la rémunération des salariés de ces secteurs en comblant l'écart constaté, en écoutant attentivement les avis des employeurs et des employés et en comparant précisément, chaque année, la rémunération des salariés du public et de ceux du privé.

En réponse aux recommandations formulées par la NPA, le gouvernement, dont la position de principe est de respecter ce système et d'écouter les avis des organisations de salariés, a élaboré les projets de loi, qui font l'objet de délibérations au sein de la Diète, et a révisé la rémunération. Au cours des dix dernières années, par exemple, le gouvernement a révisé la rémunération conformément à la recommandation de la NPA, et la rémunération de base et les primes ont été augmentées chaque année, sauf en 2020 et 2021, lorsque la rémunération dans le secteur privé a été affectée par la pandémie de COVID-19. Il s'agit de la méthode traditionnelle de révision de la rémunération des agents de la fonction publique nationale depuis les années soixante. Par conséquent, les fonctions de la NPA, parmi lesquelles figure la fourniture de mesures compensatoires face aux restrictions des droits fondamentaux au travail, sont maintenues.

Le gouvernement est convaincu que le processus susmentionné permet de maintenir les conditions de travail des salariés du secteur public de manière appropriée, avec la délibération au sein de la Diète des projets de loi soumis en réponse aux recommandations de la NPA, une organisation tierce et neutre.

L'instauration d'un système autonome de relations professionnelles suscite actuellement diverses préoccupations et opinions, notamment à cause du fait que «le coût de la négociation va augmenter, ce qui pourrait entraîner une certaine confusion», et que «des négociations prolongées entre travailleurs et employeurs peuvent affecter le bon fonctionnement». Les lois prévoyant la création d'un système autonome de relations entre travailleurs et employeurs ayant reçu des avis en sens contraire du public et ayant par conséquent été abrogées, et au vu des changements survenus depuis lors dans la situation et l'environnement, il existe un large éventail de matières dont le public n'a pas encore pris conscience. Le gouvernement doit donc poursuivre son examen attentif de cette question.

En outre, le gouvernement du Japon s'efforce de communiquer avec les organisations de salariés, y compris par le biais de consultations régulières, qui donnent généralement l'occasion de couvrir un large éventail de sujets, tels que – mais sans s'y limiter – la rémunération, la durée du travail ou encore les congés. Ces consultations offrent également l'occasion d'organiser des réunions de haut niveau avec le ministre concerné. Le gouvernement considère donc que ces consultations offrent un canal efficace pour le dialogue avec les organisations de salariés.

En plus de ces consultations habituelles, lors de l'établissement ou de la révision d'un élément du système de travail des agents de la fonction publique nationale, il est d'usage de fournir en amont des explications détaillées et d'échanger des points de vue avec les organisations de salariés. Par exemple, en 2023, au cours du processus d'entrée en vigueur d'une loi visant à repousser progressivement l'âge de la retraite pour les salariés du secteur public à partir de 60 ans, 25 réunions au total ont été organisées à des fins d'échanges de vues. Par ailleurs, cette même année, à l'occasion de la modification de la loi réglementant le temps de travail des agents de la fonction publique en vue d'étendre l'application du système d'horaires flexibles, des consultations ont par exemple été menées avec des organisations de salariés pendant l'élaboration du projet de loi.

Le gouvernement du Japon poursuivra le dialogue social avec les organisations de travailleurs, y compris par le biais de consultations sur les conditions de travail.

J'ai désormais précisé la position de principe du gouvernement japonais. Ce dernier fera également état, autant que possible, de l'évolution de ces questions, en tenant compte des dernières observations de la commission d'experts. Il remercie l'OIT de bien vouloir respecter la perspective du gouvernement et les circonstances particulières du pays, et d'attendre les conclusions des consultations nationales menées au Japon.

Membres travailleurs – Nous discutons pour la neuvième fois de l'application par le gouvernement de cette convention fondamentale et habilitante. J'axerai en premier lieu mon intervention sur ce qui, de notre point de vue, est au cœur de la question, qui se pose de longue date, du droit d'organisation des sapeurs-pompiers et d'autres agents de la fonction publique locale et nationale.

Le Japon a ratifié la convention en 1965 et, depuis 1973 au moins, notre commission a été saisie de cette question, soit depuis déjà cinquante ans – un demi-siècle. Avant tout, nous tenons à indiquer que le Japon n'est pas l'un de ces États Membres de l'OIT qui s'obstinent à contrarier les partenaires sociaux, à porter atteinte à leur indépendance ou, d'ailleurs, à méconnaître le rôle ou les orientations de la commission d'experts – bien au contraire. Toutefois, sur cette question absolument fondamentale, nous devons exprimer notre profonde déception de constater que la question du droit syndical des sapeurs-pompiers et d'autres agents de la fonction publique reste en suspens. En 2018, les recommandations consensuelles formulées par notre commission priaient le gouvernement: i) de tenir des

consultations avec les partenaires sociaux au niveau national quant à l'opinion du gouvernement selon laquelle les sapeurs-pompiers sont considérés comme des policiers et quant à la façon dont cette vision correspond à l'application de la convention, et de fournir des informations sur l'issue de ces consultations; ii) d'étudier, en consultation avec les partenaires sociaux, quelles catégories d'agents pénitentiaires sont considérées comme faisant partie de la police, et donc exclues du droit de s'organiser, et celles qui ne le sont pas et qui ont le droit de s'organiser; et, enfin, iii) d'élaborer un plan d'action assorti de délais, avec les partenaires sociaux, en vue de donner suite aux présentes recommandations et de faire rapport à la commission d'experts, avant sa prochaine session, en novembre 2018.

Pendant des années, rien ne s'est produit. Le gouvernement n'a mis en œuvre aucun de ces éléments. En plus du déni des droits des sapeurs-pompiers, les droits des agents de la fonction publique locale se sont détériorés depuis la modification de la législation en avril 2020, ce que nous déplorons. Plus inquiétant encore, le gouvernement continue à soutenir ses arguments justifiant l'exclusion des sapeurs-pompiers et d'autres fonctionnaires de l'exercice du droit syndical, qui ne tiennent pas la route.

Comme l'indique clairement l'article 9 de la convention, pas même la police ni les forces armées ne sont automatiquement exclues du champ d'application de celle-ci. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la convention s'appliqueront à elles sera déterminée par la législation nationale. Il s'agit donc ici clairement de la portée des garanties prévues – en aucun cas de l'exclusion pure et simple de son champ d'application.

Au Japon, les sapeurs-pompiers n'appartiennent ni à la police ni à l'armée et, par conséquent, l'idée que le gouvernement japonais puisse simplement les catégoriser – eux ou d'autres fonctionnaires – comme étant assimilés à la police ou autorisés à porter des armes, ou comme ayant une structure de commandement ou de grades, pour pouvoir les exclure des garanties prévues par la convention est arbitraire et ne correspond pas au champ d'application de cette dernière. À moins que nous ne fassions fausse route, et le gouvernement japonais peut nous détromper, la police japonaise est notamment habilitée, au titre de ses missions de base, à enquêter sur des délits commis, à procéder à des arrestations et à porter une arme et à en faire usage à ces fins.

Les sapeurs-pompiers n'ont pas ces pouvoirs. Ils interviennent en situation d'urgence et constituent, dans cette mesure, des agents de la paix. Cela s'applique de la même manière à la majorité du personnel pénitentiaire.

À l'heure où nous parlons, les inspecteurs des normes du travail, qui sont autorisés à enquêter à la suite de délits, ont le droit de se syndiquer, et les agents chargés des stupéfiants, qui ont le droit de porter une arme et d'en faire usage, en ont le droit eux aussi.

Ainsi, si l'on se penche véritablement sur ce que font ces fonctionnaires, plutôt que d'examiner leurs titres ou la hiérarchie dans laquelle ils s'inscrivent, il ne fait aucun doute que les sapeurs-pompiers et le personnel pénitentiaire ne relèvent ni de l'armée ni de la police. Il nous faut l'affirmer sans détour, la façon dont le gouvernement traite ces catégories de travailleurs eu égard au droit syndical est discriminatoire.

Le gouvernement ne peut pas simplement décréter de priver un groupe quelconque du droit de se syndiquer. Toute restriction de ce droit habilitant doit être justifiée au regard de l'article 9 de la convention.

La charge de justifier toute restriction de ce type incombe au gouvernement, pas aux travailleurs. En l'absence d'une telle justification, la position par défaut devrait être, conformément à leurs attentes légitimes, que les sapeurs-pompiers et les fonctionnaires

puissent établir ou rejoindre le syndicat de leur choix, compte tenu des limitations nécessaires découlant de leurs fonctions.

En prenant en considération la réalité des travailleurs, nous invitons le gouvernement à reconnaître que, pendant la pandémie de COVID-19, le personnel investi dans les services d'urgence a fait preuve d'un sens élevé des responsabilités et d'un grand professionnalisme afin de protéger les vies des patients, en faisant abstraction du risque de contamination pour eux-mêmes ou pour leurs familles. L'idée que ces travailleurs seraient moins patriotes ou professionnels s'ils exercent leur droit syndical ne pourrait être plus éloignée de la réalité. Leur professionnalisme n'a fait qu'accroître leur popularité auprès de la population et a créé un véritable levier pour l'amélioration de leurs droits. Le revers de cela est que la crise sanitaire qu'a entraînée la pandémie de COVID-19 a fait empirer les conditions de travail pour le personnel des services d'urgence, et en particulier des services d'ambulance. En dépit de propositions claires recueillies auprès des sapeurs-pompiers de première intervention, leur organisation n'est pas parvenue à s'accorder avec la direction sur l'adoption de mesures urgentes de correction, en l'absence d'un système permettant au personnel et à la direction de coopérer.

Fait ironique, l'organisation volontaire formée par les sapeurs-pompiers et les ambulanciers prend en charge des questions relatives aux équipements et aux conditions de travail depuis 1977, mais sans aucun droit de négocier ni d'être consultée par la direction, car le droit syndical de ces travailleurs n'est pas reconnu.

Le rapport de la commission d'experts indique que l'Association des chefs de brigade des sapeurs-pompiers s'oppose à la reconnaissance de ce droit aux sapeurs-pompiers ordinaires, car cela risquerait de perturber la structure organisationnelle des services d'incendie. Cette peur est évidemment infondée.

Le gouvernement a également fourni des informations concernant le recours, même pendant la crise du COVID-19, au système des FDPC, qui a permis d'examiner environ 5 000 opinions par an, dont 40 pour cent ont été considérées comme appropriées pour la mise en œuvre. Toutefois, il est évident que le fait de solliciter des opinions et celui d'avoir le droit d'être consulté ou de négocier sont deux choses différentes. Lorsqu'un droit est établi, il ne peut pas être considéré comme une simple marque de courtoisie. En prenant appui sur les difficultés extrêmes dont ils ont fait l'expérience en matière de transport d'urgence, ces travailleurs insistent sur la nécessité de relations entre travailleurs et employeurs dans le contexte du droit d'organisation, afin qu'ils puissent apporter de la matière aux discussions et être pris au sérieux, et pour être préparés à la prochaine crise de maladie infectieuse.

Nous tenons à rappeler que le recours à des enquêtes et des sondages d'opinion peut compléter le droit d'organisation des travailleurs, mais ne peut pas le remplacer.

En tant que travailleurs, nous sommes déterminés à ce que ce droit fondamental et habilitant soit considéré comme intangible. À cet égard, le gouvernement a mis trop longtemps à répondre à nos préoccupations. Après un demi-siècle de sollicitations et d'attente, il n'a fourni aucune justification raisonnable conforme à la convention. Des mesures très sérieuses doivent commencer à être envisagées pour protéger l'exercice de ce droit.

Membres employeurs – Le présent cas concerne l'application, dans les faits, de la convention fondamentale n° 87 au Japon. Le Japon a ratifié la convention en 1965. Depuis, la commission d'experts a formulé des observations à 24 reprises, et cette commission débat de ce cas pour la huitième fois, son dernier examen remontant à 2018.

Nous tenons à remercier le gouvernement du Japon des informations complètes qu'il a transmises à la commission aujourd'hui. Avant tout, permettez-nous de rappeler que certaines des questions d'ordre législatif auxquelles la commission d'experts fait référence dans ses observations concernent le droit de grève. Nous tenons à le rappeler, nous sommes fermement convaincus que ni la convention n° 87 ni aucune autre convention de l'OIT ne protège le droit de grève. Le groupe gouvernemental du Conseil d'administration a confirmé en mars 2015 que «[la] portée et les conditions [d']exercice [de ce droit sont] réglementées au niveau national». Nous sommes également de l'avis qu'étant donné la procédure en cours sollicitant un avis consultatif de la CIJ, la commission d'experts aurait dû s'abstenir de faire référence au droit de mener des actions collectives dans ses commentaires, à la fois pour protéger l'intégrité de la procédure auprès de la CIJ et pour faire preuve de sa propre neutralité au regard de cette procédure.

Les membres employeurs souhaitent commenter les trois questions mises en évidence dans les observations de la commission d'experts.

Nous prenons note des informations fournies par le gouvernement à l'appui de son point de vue, selon lequel, au Japon, le personnel des services de lutte contre l'incendie est assimilé à la même catégorie que la police pour des raisons historiques et du fait de la nature de ses missions.

Le gouvernement a souligné que le Japon est l'un des pays les plus exposés aux catastrophes. Les sapeurs-pompiers jouent, dans ce pays, un rôle essentiel dans la gestion de ces catastrophes, et leurs fonctions dépassent par conséquent la seule lutte contre les incendies au sens où on l'entend habituellement. Lors du tremblement de terre de grande ampleur survenu cette année, des milliers d'unités de sapeurs-pompiers de tout le pays étaient en service et chargées d'intervenir face à la catastrophe en étroite collaboration avec la police et la défense civile. Le gouvernement insiste sur le fait qu'un haut niveau de discipline est essentiel parmi le personnel des services d'incendie, et que la reconnaissance du droit d'organisation pourrait perturber la structure organisationnelle du service et donc gêner son fonctionnement lors de catastrophes de grande ampleur.

Le gouvernement explique également que, lorsqu'il a ratifié la convention en 1965, il l'a fait sur la base de décisions antérieures du Comité de la liberté syndicale, qui ne voyait aucun problème à ce que le service japonais de lutte contre l'incendie soit assimilé à la police. Les employeurs soulignent à cet égard la grande confusion qui a régné récemment au sujet du mandat de ce comité, qui n'est pas compétent pour superviser et interpréter les conventions, y compris la convention n° 87. Néanmoins, la commission d'experts devrait avoir tenu compte du fait que le gouvernement s'était appuyé sur la validité des décisions du Comité de la liberté syndicale et avait ratifié la convention en étant convaincu que son interprétation des services d'incendie comme relevant de la police était correcte.

Le gouvernement, dans son rapport, fait également référence au système des FDPC, qui a pour but de mettre en évidence et de résoudre des problèmes liés aux conditions de travail du personnel des services de lutte contre l'incendie. Ce système a été créé au titre d'une modification de la loi reposant sur un accord conclu entre employeurs et travailleurs, et il est largement accepté. Nous comprenons qu'il a été déployé dans tout le pays et qu'il a déjà contribué à l'amélioration de nombreux environnements de travail. Nous notons également que le gouvernement s'efforce en permanence d'améliorer le système.

La commission d'experts, d'autre part, estime que la politique de mise en œuvre du FDPC n'est pas synonyme de la reconnaissance du droit syndical tel qu'il est décrit à l'article 2 de la convention. En conséquence, la commission d'experts réaffirme qu'elle attend de nouveaux

progrès en vue de garantir le droit du personnel des services de lutte contre l'incendie de constituer une organisation de son choix et de s'y affilier pour défendre ses intérêts professionnels.

Les membres employeurs estiment que les choses ne sont peut-être pas aussi simples que le suggère la commission d'experts. Bien que les seules exceptions possibles au champ d'application de la convention concernent la police et les forces armées, ces termes n'ont pas toujours exactement le même sens dans le contexte national. On peut faire valoir que ces deux termes sont synonymes dans des situations revêtant une importance fondamentale pour la sécurité intérieure et extérieure d'un État, et donc pour des domaines qui relèvent du cœur de la souveraineté nationale, dans laquelle la convention ne veut pas s'immiscer. De ce point de vue, on peut défendre que les services d'incendie au Japon, qui sont chargés de la gestion des catastrophes naturelles, revêtent la même importance pour la protection des vies, de la santé et des biens des personnes que la police dans un sens plus restreint, étant donné la fréquence importante des catastrophes naturelles dans le pays. On pourrait en outre considérer que les motifs justifiant d'exclure la police et les forces armées du champ d'application de la convention s'appliquent de la même façon aux sapeurs-pompiers japonais. Dans ce contexte, les employeurs apprécient les efforts déployés par le gouvernement pour poursuivre une approche qui concilie le respect des prescriptions de la convention ainsi que ses besoins particuliers au niveau national. Nous encourageons le gouvernement à poursuivre dans cette voie, en étroite consultation avec les partenaires sociaux. Ce faisant, les employeurs suggèrent au gouvernement de solliciter des orientations et des idées supplémentaires auprès d'autres pays aux systèmes et aux besoins similaires.

Le deuxième domaine d'observations concerne le droit d'organisation du personnel pénitentiaire. Nous prenons également note des éléments soumis par le gouvernement indiquant qu'au Japon le personnel des établissements pénitentiaires remplit des missions de police judiciaire décrites dans le Code de procédure pénale. Le personnel pénitentiaire est également autorisé par la loi à porter une arme et à en faire usage, tout comme les fonctionnaires de police. Le gouvernement répète que, lorsque des situations d'urgence surviennent dans des établissements pénitentiaires, ce personnel doit reprendre le contrôle de la situation, par la force au besoin. Par conséquent, accorder au personnel pénitentiaire le droit de se syndiquer pourrait poser un problème pour la bonne exécution des missions précitées et pour le maintien de la discipline et de l'ordre dans les établissements pénitentiaires. Au vu de ces éléments, nous notons que le gouvernement fait valoir que le personnel pénitentiaire au Japon devrait être considéré comme assimilé à la « police » au sens de l'article 9 de la convention.

S'agissant de la compensation du droit d'organisation, le gouvernement indique que, depuis 2019, il a accordé davantage de possibilités au personnel des établissements pénitentiaires d'exprimer son opinion dans les huit directions pénitentiaires régionales du pays. En outre, en 2022, des sessions se sont déroulées en partie en ligne et 222 membres du personnel (provenant de 75 établissements pénitentiaires) y ont participé. Au cours de ces sessions, les participants ont échangé leurs points de vue sur différents sujets, notamment sur l'amélioration de l'environnement de travail, la formation du personnel et la réduction de la charge de travail. La commission d'experts, d'autre part, est d'avis que ces initiatives ne sont pas synonymes de la reconnaissance du droit syndical tel qu'il est décrit à l'article 2 de la convention. Par conséquent, la commission prie instamment le gouvernement de déterminer les mesures nécessaires, en consultation avec les partenaires sociaux et les autres parties prenantes concernées, pour que le personnel pénitentiaire autre que les personnes investies

de fonctions de police judiciaire ait le droit de constituer une organisation de son choix et de s'y affilier pour défendre ses intérêts professionnels.

Ici aussi, les membres employeurs souhaitent que soit consignée leur reconnaissance de l'engagement constant du gouvernement à progresser et à trouver des solutions de mise en œuvre qui respectent à la fois les prescriptions de la convention et ses besoins spécifiques. Les membres employeurs encouragent le gouvernement à poursuivre ses efforts à cet égard, en étroite consultation avec les partenaires sociaux. De la même manière que pour la question relative aux sapeurs-pompiers, les employeurs suggèrent au gouvernement de solliciter des orientations et des idées supplémentaires auprès d'autres pays aux systèmes et aux besoins similaires.

Les membres employeurs notent également que la commission d'experts prie instamment le gouvernement d'engager des consultations avec les partenaires sociaux et les autres parties prenantes concernées afin de garantir que les salariés du secteur public jouissent pleinement de leurs droits fondamentaux au travail.

Le gouvernement indique à cet égard que, bien que les droits au travail des salariés du secteur public au Japon soient restreints dans une certaine mesure du fait de leur statut, ils bénéficient du système de recommandations de la NPA ainsi que d'autres mesures compensatoires. Le système de recommandations de la NPA, qui a été approuvé par la Cour suprême du Japon en 1973, examine les conditions générales en vigueur dans la société et mène des études sur les conditions de travail, par exemple sur les rémunérations dans le secteur privé. Avant de formuler ses recommandations à propos des conditions de travail, la NPA écoute également les opinions ou les demandes d'organisations de salariés lors de réunions.

Au sujet des mesures concernant un système autonome de relations entre travailleurs et employeurs, mentionnées dans les conclusions de la Commission de l'application des normes de 2018, le gouvernement fait savoir qu'il existe un certain nombre de problèmes. En outre, la loi rectificative de la loi sur la fonction publique nationale d'avril 2014 ne prévoyait pas de telles mesures, car la compréhension des questions en jeu par le public n'était pas encore suffisante. Le gouvernement estime que le système autonome de relations entre travailleurs et employeurs doit faire l'objet d'un examen plus approfondi, pendant que se poursuit l'échange d'opinions avec les organisations de salariés.

Les membres employeurs reconnaissent les efforts déployés par le gouvernement et par la NPA pour organiser et entretenir un dialogue avec les partenaires sociaux au sujet du système autonome de relations entre travailleurs et employeurs. Nous estimons que ces consultations sont utiles pour échanger des vues et rassembler des renseignements sur un large éventail de sujets. Les membres employeurs encouragent donc le gouvernement à poursuivre dans cette voie, toutefois ils comprennent qu'un plan d'action assorti d'un calendrier de mesures pour le système autonome de relations entre travailleurs et employeurs, comme le demandait la commission en 2018, pourrait s'avérer inapproprié, compte tenu de la complexité des questions en jeu.

Enfin, nous demandons au gouvernement de faire état des progrès réalisés d'ici au 1^{er} septembre 2024, pour permettre à la commission d'experts d'examiner l'évolution de la situation en 2025.

Interprétation du japonais: Membre travailleur, Japon – Tout d'abord, au sujet du système juridique de relations professionnelles pour les salariés du secteur public, qui est contraire aux conventions nos 87 et 98, le gouvernement du Japon n'a pas répondu à la moindre des

demandes formulées par la commission d'experts et par le Comité de la liberté syndicale au fil de ces nombreuses années. C'est avec une très grande inquiétude que j'attire l'attention de la commission sur le fait que le gouvernement a même cessé de rechercher une solution à ce problème.

Lorsque l'examen individuel a eu lieu en 2018, le président de la commission a mis en évidence cinq problèmes dans ses conclusions et a appelé le gouvernement à «élaborer un plan d'action assorti de délais, avec les partenaires sociaux, en vue de donner suite aux présentes recommandations».

Cependant, bien que six ans aient passé depuis, le gouvernement japonais maintient son comportement injuste et délibérément négligent en déclarant qu'il continue à examiner soigneusement la manière dont il répondra aux demandes du président. Le gouvernement a également déclaré qu'il échangeait des points de vue avec la JTUC-RENGO sur la manière de répondre aux demandes formulées par le président dans ses conclusions, bien qu'il n'en fasse rien en réalité. Afin de mettre en lumière la position injuste du gouvernement japonais, permettez-moi de décrire et d'évaluer la situation réelle au regard des cinq questions soulevées par le président dans les conclusions de la commission en 2018.

Premièrement, j'aimerais aborder «l'examen du système autonome de relations entre travailleurs et employeurs, en consultation avec les partenaires sociaux». Le gouvernement japonais indique avoir «échangé ses vues avec les organisations de travailleurs», mais c'est complètement faux. Jusqu'à présent, le gouvernement n'a fait part de son point de vue que lorsque les organisations l'exigeaient de lui, et n'a fait preuve d'aucune bonne volonté dans la prise d'initiative de ces consultations. En outre, depuis plus de dix ans – depuis 2014 –, le gouvernement a maintenu son attitude peu sincère consistant à répéter la même réponse, à savoir que, en raison du large éventail de questions, il examinerait la question avec attention tout en échangeant des vues de bonne foi.

Le deuxième problème concerne l'élaboration d'un plan d'amélioration du fonctionnement du système de FDPC, au moyen de consultations suivies avec les employeurs et les travailleurs. Le FDPC a été mis en œuvre en 1996, et près de trente ans sont passés depuis. Ces dernières années, il est devenu évident que le système n'est qu'une formalité, et le ministre de l'Intérieur et des Communications et l'Agence pour la gestion des services de lutte contre les incendies et les catastrophes ont émis une notification pour demander aux casernes d'améliorer le fonctionnement du système. Le système diverge clairement d'un système de relations professionnelles collectives au titre du droit d'organisation, et ses limites sont devenues on ne peut plus manifestes.

Le troisième problème concerne les consultations avec les partenaires sociaux au niveau national quant à l'opinion du gouvernement selon laquelle les sapeurs-pompiers sont considérés comme des policiers et quant à la façon dont cette vision correspond à l'application de la convention. D'après les conclusions formulées en 2018 par le président de la commission, je reconnais qu'il s'agit du seul point sur lequel des discussions aient bien lieu. Ceci étant dit, le rapport soumis par le gouvernement japonais à la commission d'experts, publié quatre mois après l'émission de ses conclusions par le président, attirait l'attention du personnel de services d'incendie du Japon sur le fait que l'application de la convention n'était pas problématique, puisqu'il était considéré qu'une partie de leurs missions devrait être considérée comme identique à celles de la police, et que le gouvernement discuterait avec les travailleurs à l'occasion d'échanges de vues.

En d'autres termes, depuis que le gouvernement japonais organise des consultations en prenant pour acquis que les sapeurs-pompiers sont assimilables à la police, les consultations

se sont limitées à un échange des arguments des uns et des autres. J'aimerais signaler qu'à moins que le gouvernement ne modifie sa position, en l'occurrence s'il continue de nier aux sapeurs-pompiers le droit de se syndiquer, on ne peut espérer aucun nouveau progrès de ces consultations.

Le quatrième problème est l'examen en consultation avec les partenaires sociaux des catégories d'agents pénitentiaires considérées comme faisant partie de la police, et donc exclues du droit de s'organiser, et celles qui ne le sont pas, et qui ont le droit de s'organiser.

En raison de l'inaction injuste du gouvernement japonais à cet égard, comme l'a signalé le représentant des employeurs dans sa déclaration devant cette commission en 2018, non seulement aucun progrès d'aucune sorte n'est à constater, mais les premières mesures n'ont même pas encore été prises.

Dans le même temps, les prisons japonaises constituent des lieux de travail non démocratiques, où il est interdit de se syndiquer. Des incidents de violence perpétrée par des membres du personnel à l'encontre de détenus – ce qui ne devrait jamais se produire, en aucune circonstance – ont eu lieu depuis les conclusions du président de la commission de 2018. La rotation des jeunes employés et des agents des établissements pénitentiaires est aussi significativement plus élevée que dans d'autres métiers.

Je souhaite m'élever fermement contre le fait qu'en dépit de cela le gouvernement japonais a délibérément nié l'existence des partenaires sociaux, qu'il devrait consulter et avec qui il devrait examiner ces questions, comme le demandait le président de la commission dans ses conclusions rendues en 2018, niant de la sorte l'idée même de consultation.

Le cinquième problème concerne la consultation et la révision avec les partenaires sociaux pour savoir si les procédures de la NPA assurent l'impartialité et la célérité de la conciliation et de l'arbitrage.

Le gouvernement japonais souligne seulement le nombre de réunions entre la NPA et les organisations de salariés, organisées dans le seul but d'entendre des opinions et ne s'apparentant pas à des consultations en bonne et due forme. Par ailleurs, le gouvernement insiste sur les mesures compensatoires figurant dans la décision de la Cour suprême du Japon, qui remonte à cinquante ans. En s'appuyant sur son évaluation unilatérale indiquant que les fonctions de la NPA sont correctement remplies, le gouvernement maintient sa position consistant à refuser de prendre part à des discussions sur les procédures de la NPA ou de les examiner.

Jusqu'ici, j'ai fait état de la position du gouvernement japonais et de ses réponses concernant la situation actuelle et l'évaluation des cinq questions soulevées par le président de la commission dans ses conclusions formulées en 2018, il y a six ans.

J'ai conscience que la commission d'experts et le Comité de la liberté syndicale ont déjà formulé des conclusions universelles et définitives concernant ces cinq points.

Cependant, j'attire une fois de plus l'attention du président et de tous les membres de la commission sur le fait que le gouvernement japonais continue d'éviter délibérément de prendre des mesures conformes aux conclusions de 2018.

Je tiens à ajouter que, en ce qui concerne le système de relations professionnelles des salariés du secteur public, l'établissement de droits fondamentaux au travail est d'une extrême importance, car cela permet aux salariés et aux syndicats de participer à la gestion administrative.

Les syndicats représentent les salariés directement investis dans l'administration et, étant donné les perspectives dont ils disposent concernant l'ensemble de l'administration, du fait de l'expérience accumulée des salariés sur leurs lieux de travail, leur investissement serait extrêmement précieux.

Leurs perspectives pourraient servir à améliorer la qualité des services publics par le biais de négociations entre travailleurs et employeurs. Je suis persuadé que c'est là la signification et le bon sens qui sous-tendent les systèmes de relations professionnelles dans lesquels les droits fondamentaux au travail ont été mis en œuvre dans tous les pays du monde, à l'exception notable du Japon.

Il s'ensuit que les restrictions des droits fondamentaux au travail des salariés du secteur public ont en réalité des conséquences négatives sur la gestion de l'administration, restrictions qui les empêchent d'aborder leurs missions avec sagesse et enthousiasme.

Pour conclure, étant donné les responsabilités et les obligations du gouvernement japonais vis-à-vis de la communauté internationale et de l'OIT, je voudrais demander à la commission, dans son examen de ce cas, de discuter pour parvenir à des conclusions définitives, qui entraîneront une réponse sincère du gouvernement du Japon s'engageant à prendre des mesures réelles en vue d'une solution fondamentale et complète au problème des droits fondamentaux au travail des salariés du secteur public au Japon.

Membre employeur, Japon – Je m'exprime au nom des employeurs japonais au sujet de ce cas concernant l'application effective, en droit et dans la pratique, de la convention au Japon. Nous remercions le gouvernement du Japon des informations complètes dont il a fait part pendant cette réunion.

Tout d'abord, nous aimerions souligner que les organisations d'employeurs du Japon appuient le rapport du gouvernement sur les observations formulées par la commission d'experts concernant l'application de la convention, soumis en 2021. Nous observons que la position actuelle du gouvernement n'a pas changé.

Avant d'aborder la question principale de ce cas, je souhaite rappeler les discussions tenues ces dernières années concernant les observations de la commission d'experts sur le droit de grève dans le contexte de la convention. Il n'est pas nécessaire de répéter la position des employeurs en détail, et je me limiterai donc à faire remarquer qu'en 2015 la position du groupe gouvernemental était que le droit de grève devait être réglementé au niveau national. Nous y souscrivons et notons que le droit de grève est réglementé à l'échelle nationale au Japon.

En ce qui concerne le présent cas, les questions litigieuses relatives à la ratification par le gouvernement japonais de la convention concernent les mesures compensatoires pour les droits fondamentaux du travail du personnel de lutte contre les incendies, du personnel pénitentiaire et des fonctionnaires, notamment ceux de la fonction publique nationale.

Tout d'abord, j'aimerais aborder la situation des sapeurs-pompiers et du personnel pénitentiaire au Japon. Comme le gouvernement l'a souligné à de nombreuses reprises, au contraire d'autres pays, le Japon connaît fréquemment des catastrophes naturelles et notamment d'importants tremblements de terre et tsunamis. Pour cette raison, nous estimons que l'assimilation des sapeurs-pompiers à la police par le gouvernement est appropriée, aux fins de coordonner efficacement leur action de protection des vies, de la santé et des biens des personnes en cas de crise.

D'autre part, l'importance d'améliorer les conditions de travail et les prestations du personnel de lutte contre l'incendie et du personnel pénitentiaire, en prenant en considération les réalités de leurs milieux de travail, est incontestable. Il est par conséquent crucial de maintenir en permanence l'échange de vues au sein du FDPC ainsi que des directions pénitentiaires régionales. Par ailleurs, nous notons l'importance pour le gouvernement de répondre, dans toute la mesure possible, aux préoccupations des sapeurs-pompiers et du personnel pénitentiaire.

À cet égard, le gouvernement du Japon prétend qu'il procède à de nouvelles modifications de sa politique opérationnelle au vu des commentaires formulés en 2018 par la commission d'experts, mais les travailleurs maintiennent que ces efforts sont inappropriés. D'un autre point de vue, les employeurs japonais regrettent que cette situation persiste depuis si longtemps.

Par conséquent, les employeurs japonais aimeraient que le gouvernement fournisse des renseignements détaillés sur le FDPC et sur l'échange de vues avec le personnel pénitentiaire, ainsi que sur les efforts déployés par les établissements pénitentiaires pour femmes, en particulier sur les diverses mesures et améliorations qu'il a mises en œuvre pour les sapeurs-pompiers et le personnel pénitentiaire, dont ces derniers sont convaincus et satisfaits. Il est important de partager avec les travailleurs et les dirigeants japonais des ressources qui illustrent leur satisfaction des différentes mesures et améliorations mises en œuvre par le gouvernement, et d'organiser à intervalles réguliers des discussions dans le cadre de forums tripartites entre le gouvernement, les travailleurs et les employeurs du pays.

Ensuite, j'aimerais aborder la question des agents de la fonction publique, y compris nationale. Les organisations d'employeurs du Japon soutiennent le point de vue du gouvernement selon lequel le système de recommandations de la NPA constitue une mesure compensatoire permettant de réglementer les droits fondamentaux au travail des fonctionnaires dans notre pays. Ce système a bien fonctionné jusqu'à présent.

En ce qui concerne le système autonome de relations entre travailleurs et employeurs, il convient de noter que non seulement le projet de modification de la loi portant les mesures relatives à un tel système a été abrogé, mais aussi que les commentaires publics sur le projet de modification de la loi mené par le gouvernement entre 2010 et 2011 a révélé un manque de compréhension et de soutien du public en sa faveur. Afin que le système soit mis en œuvre au Japon, il est essentiel qu'il soit compris et également soutenu par le grand public.

Les employeurs japonais appellent par conséquent le gouvernement japonais à continuer d'encourager le dialogue avec les partenaires sociaux, y compris l'échange de vues pour veiller à la bonne mise en œuvre du système de recommandations de la NPA.

Pour conclure, la commission débat de ce cas pour la huitième fois; nous espérons vivement qu'il n'y aura pas de neuvième discussion.

Membre travailleuse, Nouvelle-Zélande – Je représente le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU), et c'est en ma qualité de secrétaire nationale du syndicat néo-zélandais des sapeurs-pompiers professionnels que j'interviens afin de dissiper les malentendus auprès de ceux qui s'opposent à ce que les sapeurs-pompiers japonais exercent leur droit syndical.

À chaque intervention, les sapeurs-pompiers mettent leur propre vie dans la balance, alors qu'ils protègent et servent la communauté. Il faut être quelqu'un de spécial pour s'avancer parmi les flammes, pour ramper dans des espaces exigus pendant de puissantes répliques, pour opérer des sauvetages complexes alors que des véhicules risquent d'exploser,

et pour continuer à intervenir en se sachant exposé à des substances cancérigènes à chaque incendie, et à des traumatismes à chaque service ou presque. Leur investissement au service du public ne diminue pas lorsqu'ils se syndiquent. Le droit d'organisation est une issue positive pour la profession des sapeurs-pompiers et pour le public qu'ils protègent.

Au niveau mondial, on peut citer de nombreux exemples où seul le plaidoyer de syndicats de sapeurs-pompiers a permis la mise en œuvre de niveaux de dotation en personnel et de systèmes d'organisation du personnel sûrs. La communauté est mieux protégée lorsque les sapeurs-pompiers arrivent en nombre suffisant, plus rapidement, bien entraînés et qualifiés, armés des équipements dont ils ont besoin pour faire le nécessaire afin de porter secours et de protéger.

Les services de lutte contre l'incendie sont des services d'urgence, qui doivent être en mesure de réagir et de s'adapter avec efficacité et efficacie. Le système actuel des FDPC est un processus qui n'offre aucun mécanisme pour la mise en œuvre de modifications telles que l'amélioration des conditions de travail et des missions en situation d'urgence. Au plus fort de la pandémie de COVID-19, les services d'urgence du Japon ont été poussés au-delà de leurs limites, les comités se révélant incapable de relever les défis d'un environnement d'intervention en changement constant du fait de l'urgence.

En comparaison, en Nouvelle-Zélande, le syndicat et les employeurs ont œuvré de façon constructive pour mettre en œuvre les modifications nécessaires en matière d'équipements de protection et de procédures d'intervention. Ces modifications ont été mises en œuvre de façon fluide et immédiatement acceptées par les sapeurs-pompiers, car ils savaient que celles-ci avaient été décidées dans l'intérêt de leur santé et de leur sécurité. Le droit d'organisation ne porte pas préjudice à la maîtrise des incidents ni aux missions accomplies sur les lieux d'intervention. L'investissement des travailleurs syndiqués dans l'élaboration de programmes de formation et de qualification renforce les structures de commandement.

Il existe des différences significatives entre la police et les sapeurs-pompiers. Les sapeurs-pompiers sont chargés de protéger, pas d'appliquer ou de faire appliquer, et leurs missions et domaines d'autorité respectifs reposent sur cette différence importante.

Je tiens aussi simplement à rappeler aux personnes présentes que les Néo-Zélandais sont eux aussi très exposés à des événements de grande ampleur tels que des phénomènes météorologiques extrêmes, des tremblements de terre, des cyclones, et que, par conséquent, les sapeurs-pompiers du pays interviennent dans des circonstances très similaires au contexte japonais.

Le fait d'interdire aux sapeurs-pompiers de se syndiquer revient à les priver de leur droit de s'investir activement dans des questions ayant un impact direct sur leur santé, leur sécurité et leur bien-être. Cela nie leur rôle légitime pour renforcer l'intervention d'urgence qu'ils fournissent à leurs communautés. Les sapeurs-pompiers japonais sont privés de ce droit depuis soixante-seize ans. Il est temps désormais qu'ils jouissent de leurs droits fondamentaux conformément à ce qu'énonce la convention.

Nous prions vivement la commission de prendre toutes les mesures qui sont en son pouvoir pour faire en sorte que le gouvernement japonais applique ce droit fondamental qu'est le droit syndical, pour la santé, la sécurité et le bien-être des sapeurs-pompiers du pays et les communautés à qui ils viennent en aide.

Membre employeur, Brésil – Les discussions sur la généralisation de la liberté syndicale et du droit d'organisation comptent parmi les plus essentielles en ce qui concerne les principes et droits fondamentaux au travail. Leur prépondérance est encore soulignée par le nombre de

cas en discussion au sein de la commission cette année. Ces cas sont au nombre de neuf – sans parler du fait qu'existe un comité consacré au traitement de ces questions, le Comité de la liberté syndicale. Les informations présentées aujourd'hui devant la Commission de l'application des normes réaffirment le poids de ce sujet. Elles confirment également, conformément à ce que le Comité de la liberté syndicale a déjà établi, que la liberté syndicale et le droit d'organisation, incontestablement fondamentaux, ne sont pas absolus et illimités. Dans ce sens, je vois que la convention elle-même, dans son article 9, précise qu'il peut être raisonnable dans certains cas, en particulier eu égard aux forces armées et à la police, de fixer des limites dans la législation nationale de chaque pays conformément à leurs réalités propres. En outre, la convention n° 98 qui, bien qu'elle ne fasse pas l'objet du présent cas, aborde aussi le droit d'organisation, établit dans son article 5 que la mesure dans laquelle ce droit s'appliquera aux forces armées ou à la police sera déterminée par la législation nationale. Cela mérite d'être mentionné, le Comité de la liberté syndicale lui-même a déjà reconnu la régularité des restrictions en matière de liberté syndicale et de droit d'organisation lors de son examen, précisément, du cas du personnel pénitentiaire au Japon.

Par conséquent, je considère de telles restrictions comme étant raisonnables et proportionnelles dans des cas exceptionnels, par exemple pour les forces armées et la police, catégories dans lesquelles les pays peuvent, en fonction de leur contexte particulier, inclure le personnel des services de lutte contre l'incendie et des établissements pénitentiaires en raison de la nature même de leurs activités. Il va de soi qu'un dialogue continu entre les administrations publiques de chaque pays et les professionnels essentiels à la sécurité de chaque nation doit être recherché et renforcé – comme cela nous semblait être le cas –, car c'est incontestablement nécessaire et important, et ce indépendamment des restrictions en matière de liberté syndicale. De cette façon, je souhaite vivement que le dialogue évoqué, adapté à la réalité du pays, se poursuive.

Membre travailleur, République de Corée – Je souhaite réagir à l'absence de droit d'organisation pour les sapeurs-pompiers au Japon. Depuis 1973, la commission d'experts examine leur exclusion et estime que cela va à l'encontre de la convention. Dans son rapport, cette année, la commission continue de prier instamment le gouvernement du Japon d'«accorder pleinement les droits d'organisation et de négociation collective aux sapeurs-pompiers». La commission espère que la poursuite des consultations entre le gouvernement et les syndicats permettra d'avancer.

L'argument du gouvernement japonais selon lequel le fait d'accorder le droit d'organisation aux sapeurs-pompiers aurait des conséquences négatives sur leurs missions est absolument infondé. Pour des motifs similaires, les sapeurs-pompiers coréens n'avaient pas le droit de se syndiquer ni de constituer une organisation ou de s'y affilier. Les restrictions de ces droits avaient été confirmées par la décision de la Cour constitutionnelle rendue en décembre 2008. Cependant, dans le cadre du processus de ratification de la convention, l'Assemblée nationale coréenne a adopté des modifications de la législation en vue de lever ces restrictions en décembre 2020, comme première étape vers le respect par la République de Corée des obligations qui lui incombent en vertu de la convention.

L'harmonisation de la législation nationale et des conventions de l'OIT ratifiées est un engagement et une obligation des États Membres.

Désormais, les sapeurs-pompiers de la République de Corée ont le droit de se syndiquer. Cela n'a pas eu la moindre retombée négative sur l'accomplissement de leurs missions. Mes homologues travailleurs ont fait état d'expériences similaires dans leurs pays.

Nous réitérons le commentaire de la commission d'experts selon lequel la performance professionnelle est entièrement distincte du droit des sapeurs-pompiers à la liberté syndicale, qui est au cœur de l'examen concernant le respect de la convention.

Nous regrettons sincèrement que le gouvernement et l'Association des chefs de brigade des sapeurs-pompiers du Japon s'agrippent au même argument depuis des décennies pour priver les sapeurs-pompiers des droits protégés au titre de la convention. Cet argument selon lequel les sapeurs-pompiers, une fois syndiqués, entraveraient sérieusement des opérations de secours vitales n'est pas suffisamment étayé par rapport aux expériences décrites par leurs homologues d'autres États Membres, y compris la République de Corée – où leurs droits syndicaux sont respectés et appliqués.

Les sapeurs-pompiers du monde entier font montre, par-dessus tout, d'un sens profond du devoir afin de protéger les vies et les biens. Les spéculations du gouvernement japonais sur les conséquences négatives de la syndicalisation des sapeurs-pompiers sont irrespectueuses de la mission et du professionnalisme de ces derniers. De tels arguments ne sont que des excuses derrière lesquelles le gouvernement cache son manque d'engagement à mettre en œuvre les obligations qui lui incombent au titre de la convention.

Membre employeuse, République de Corée – Je suis ici aujourd'hui pour exprimer ma solidarité à l'égard des efforts déployés par le gouvernement japonais pour respecter la liberté syndicale dans son pays. J'aimerais commencer par souligner que, au contraire de la Corée, le Japon fait régulièrement l'expérience de catastrophes naturelles, notamment des tsunamis et des tremblements de terre, en raison de sa géographie unique. En conséquence, les employeurs coréens ont conscience que le gouvernement du Japon a adopté des lois spécifiques, adaptées au contexte national du pays.

Par ailleurs, les employeurs coréens prennent note des mesures adoptées par le gouvernement japonais pour répondre aux questions relatives aux sapeurs-pompiers et au personnel pénitentiaire, ainsi qu'aux fonctionnaires, notamment locaux. L'action récente du gouvernement démontre son engagement à créer un environnement propice à la liberté syndicale de ces travailleurs.

En outre, les employeurs coréens estiment qu'il est impératif de reconnaître que le gouvernement n'est pas l'unique entité responsable de la mise en œuvre de ces modifications. Afin de garantir la réussite de ces initiatives, il est impératif que les travailleurs et d'autres parties prenantes prennent des mesures concrètes. Les parties prenantes tripartites japonaises devraient collaborer pour atteindre un objectif commun régi par la confiance, le respect et la bonne foi mutuels. La priorité devrait être donnée à un dialogue social authentique, dont les principes directeurs seraient la transparence et la recherche de consensus. En prenant part à une approche fondée sur le dialogue, les parties prenantes peuvent s'assurer que leurs préoccupations sont entièrement étudiées et que les mesures appropriées sont mises en œuvre.

Pour conclure, les employeurs coréens espèrent que le gouvernement du Japon poursuivra ses efforts pour préserver et faire progresser la liberté syndicale, et pour fournir des informations à la commission d'experts en temps et en heure.

Membre travailleur, États-Unis d'Amérique – Mes remarques porteront principalement sur la politique de longue date du gouvernement du Japon de nier au personnel des établissements pénitentiaires le droit de s'organiser en vertu de la convention.

Au cours des soixante-dix dernières années, le gouvernement du Japon a justifié de diverses manières son refus d'accorder ce droit à ces travailleurs. Aucun des arguments

avancés ne résiste à un examen approfondi et il est grand temps que le gouvernement permette à ces travailleurs de jouir de leur droit fondamental de constituer un syndicat.

Depuis des décennies, les mécanismes de contrôle de l'OIT rejettent la tentative du Japon de faire assimiler tout le personnel des établissements pénitentiaires à des «officiers de police», par conséquent exemptés de la liberté syndicale garantie par la convention.

Il est particulièrement regrettable que le Japon ait délibérément nié l'existence des partenaires sociaux et ignoré les recommandations de la commission d'experts, y compris la demande du président de la présente commission en 2018 «d'étudier, en consultation avec les partenaires sociaux, quelles catégories d'agents pénitentiaires sont considérées comme faisant partie de la police, et donc exclues du droit de s'organiser, et celles qui ne le sont pas».

La commission d'experts a également rejeté l'argument du Japon selon lequel le simple fait que certains membres du personnel pénitentiaire soient autorisés à porter des armes à feu dans le cadre de leurs fonctions doit les faire considérer comme faisant partie de la police ou des forces armées. Le gouvernement du Japon a également avancé l'argument qu'il serait trop dangereux d'accorder à ces agents le droit de se syndiquer et que cela risquerait de saper la discipline et l'ordre dans les établissements pénitentiaires. Cependant, cet argument est facilement écarté par le fait que de nombreux États Membres de l'OIT accordent à leur personnel pénitentiaire et autres employés de l'administration pénitentiaire le droit de se syndiquer, sans effet apparent sur la sécurité ou l'ordre public dans les établissements pénitentiaires. Par exemple, aux États-Unis, les gardiens de prison sont autorisés à se constituer en syndicats; cela a renforcé – et non affaibli – la sûreté et la sécurité dans nos établissements pénitentiaires. En effet, les syndicats qui représentent le personnel pénitentiaire aux États-Unis ont eu une influence décisive pour apporter des solutions aux problèmes de sous-effectifs et de conditions de travail dans les établissements de sécurité minimale comme de haute sécurité.

Il est tout bonnement scandaleux que le gouvernement du Japon continue d'ignorer les recommandations claires formulées par les organes de contrôle de l'OIT en vue de réformer ce refus général de la liberté syndicale pour les travailleurs des établissements pénitentiaires, les sapeurs-pompiers et pour d'autres catégories d'agents de la fonction publique. Il devrait reconnaître sur le champ le droit du personnel pénitentiaire à s'organiser afin que sa voix puisse être entendue dans son milieu de travail, sans aucune contrainte de la part de sa hiérarchie. Cela devrait être considéré comme l'unique mesure capable d'améliorer son environnement de travail fermé, en lui proposant un milieu juste, ouvert et démocratique.

Membre travailleur, Italie – Je prends la parole au nom des confédérations syndicales italiennes (Confédération générale italienne du travail, Confédération italienne des syndicats des travailleurs et Union italienne du Travail), de la fédération britannique des syndicats – le Congrès des syndicats du Royaume-Uni, ainsi que des confédérations syndicales française et allemande, qui représentent à elles toutes plus de 22 millions de travailleurs.

La commission d'experts note avec une profonde inquiétude les observations formulées par la Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO), regrettant la position réticente maintenue par le gouvernement depuis longtemps sur la réforme du système autonome de relations entre travailleurs et employeurs, ainsi que l'incapacité à initier des consultations avec les partenaires sociaux, en particulier le manque de volonté de réexaminer le mécanisme de la NPA.

D'après ces éléments, plus de trois millions de fonctionnaires japonais n'ont pas le droit de négocier ni de conclure des conventions collectives aux niveaux local ou national, et ont

seulement accès à un processus de consultation unilatéral et défectueux sans aucune possibilité de faire intervenir les instances de travailleurs. Leurs salaires et leurs conditions de travail sont définis par la loi et/ou par des règlements, qui s'appuient sur les recommandations émises par la NPA.

Les effets du COVID-19 ont imposé une contraction économique dans le secteur privé, et, en réponse, les recommandations formulées par la NPA en 2021 ont appelé à baisser les salaires des agents de la fonction publique nationale. En raison du contexte politique et notamment du calendrier électoral, le temps a manqué pour prendre les mesures juridiques visant à appliquer les modifications salariales cette année-là. Par conséquent, la révision de 2021 des salaires des agents de la fonction publique nationale a été appliquée l'année suivante, en juin 2022, semant l'anxiété, le doute et l'incompréhension parmi le personnel qui se débattait avec les restrictions dues à la pandémie dans ses missions quotidiennes.

La pandémie, avec ses graves conséquences sur le plan socio-économique, a montré une fois encore le caractère dysfonctionnel d'un tel mécanisme comme mesure compensatoire et son inadéquation en période de crise sociale pour assurer un système autonome de relations entre travailleurs et employeurs, ainsi que pour améliorer les conditions de travail et les salaires dans le secteur public.

En Italie, le décret n° 165/2001 définit les règles générales en matière de représentativité et d'organisation du travail dans les administrations publiques et permet la tenue d'un processus de négociation à tous les niveaux pour déterminer les salaires et les conditions de travail. Au contraire du Japon, plus de trois millions de fonctionnaires italiens sont soumis à la réglementation fixée dans les conventions collectives nationales, signées par les syndicats les plus représentatifs et par l'ARAN (Agence publique pour la négociation collective).

Au Royaume-Uni, il existe de multiples organismes de révision des salaires propres à la fonction publique, y compris différentes commissions chargées des salaires dans les hôpitaux, les prisons, les écoles et la fonction publique. Les organismes ne sont pas indépendants – en dépit de leur désignation officielle –, car le gouvernement fixe des limites budgétaires aux recommandations qu'ils sont en mesure de formuler, et le gouvernement n'est pas tenu d'accepter leurs recommandations. À l'inverse toutefois, les syndicats de travailleurs ne sont pas tenus d'accepter les décisions du gouvernement, ce qui mène parfois à de nouvelles négociations. La négociation syndicale, par exemple celle qui a mené à l'attribution des salaires du secteur public en 2023, peut repousser de manière significative les limites budgétaires fixées par le gouvernement et accroître les chances d'acceptation par ce dernier de l'augmentation salariale recommandée.

Monsieur le président, à la lumière des graves défauts et limitations de la NPA illustrés jusqu'ici, qui sont la preuve que ce mécanisme est un obstacle à l'application réelle des droits en vertu de la convention, les travailleurs italiens, britanniques, français et allemands formulent la demande suivante.

Comme demandé dans les rapports de la commission d'experts des années précédentes et au vu des conclusions formulées par la présente commission en 2018, nous prions instamment le gouvernement du Japon d'amorcer un processus de consultation avec les partenaires sociaux en vue d'examiner le système de la NPA et de mettre en place un nouveau système permettant d'assurer une conciliation et un arbitrage impartiaux et rapides, et pour garantir en outre que les salariés du secteur public jouissent pleinement de leurs droits fondamentaux au travail.

Observatrice, Internationale de l'éducation (IE) – J'axerai principalement ma déclaration sur les droits des travailleurs de l'éducation. Les enseignants de la fonction publique, partout et y compris au Japon, ont besoin que les pouvoirs publics s'engagent afin de promouvoir et de réaliser leurs droits au travail par le biais d'un système de relations professionnelles autonome et institutionnalisé. Bien que leur droit de négociation collective soit reconnu, le syndicat des enseignants publics ne peut pas conclure de convention collective.

Parmi les problèmes qu'une convention collective devrait aborder figurent les heures supplémentaires et l'épuisement professionnel. Pour les enseignants au Japon, les heures supplémentaires sont un grave problème. En moyenne, ils accumulent chaque mois 81 heures supplémentaires dans le secondaire, et 59 heures dans l'élémentaire. La loi de 1971 sur les mesures spéciales relatives aux salaires et à d'autres conditions de travail du personnel enseignant des écoles publiques ne prévoit pas la possibilité d'indemnités pour les heures supplémentaires, sauf pour certaines tâches limitées, comme des formations hors établissement, des manifestations scolaires, des réunions du personnel et des situations d'urgence lors de catastrophes. Cependant, la loi prévoit un ajustement de 4 pour cent pour les heures d'enseignement supplémentaires, dans la limite de 8 heures par mois. Je rappelle qu'en moyenne les enseignants japonais travaillent 81 heures de plus chaque mois.

En 2022, la charge excessive a poussé plus de 12 000 enseignants du secondaire et plus de 6 500 enseignants d'écoles élémentaires à s'absenter plus d'un mois pour des troubles de santé mentale. La charge de travail excessive et la pression mentale dissuadent les travailleurs d'embrasser des carrières dans l'enseignement. La pénurie de personnel est grave. Selon une étude du ministère de l'Éducation datant de 2021, 2 065 postes d'enseignants étaient alors vacants. La pénurie croît chaque année, privant des dizaines de milliers d'enfants d'un enseignant.

La pénurie d'enseignants est l'une des raisons ayant poussé les Nations Unies à proposer un Sommet sur la profession enseignante. Il en est ressorti 59 recommandations fortes, relatives notamment au dialogue social et au bien-être des enseignants. La recommandation 15 demande aux gouvernements de veiller à ce que les enseignants et leurs organisations puissent prendre part au dialogue social, et notamment à la négociation collective, ainsi qu'au dialogue stratégique sur toutes les questions qui concernent leur profession. Cette recommandation des Nations Unies, que l'OIT et l'UNESCO ont adoptée, est un autre instrument international défendant l'amélioration des conditions de travail dans le secteur de l'éducation au moyen de conventions collectives.

Observateur, Internationale des services publics (ISP) – J'aimerais axer mon intervention sur la création d'un système autonome de relations entre travailleurs et employeurs pour les agents de la fonction publique nationale au Japon.

En juin 2008, le Japon a fait entrer en vigueur la loi fondamentale sur la réforme du système de la fonction publique nationale, qui contient une mesure significative: une disposition indiquant que «le gouvernement doit prendre des mesures pour mettre en œuvre un système autonome de relations entre travailleurs et employeurs» dans le secteur public. Il s'agissait d'une demande claire de la Diète, l'organe législatif du pays, pour que le gouvernement ne se limite pas à envisager ces mesures, mais les concrétise.

En 2011, le gouvernement a soumis un projet de loi connexe à la Diète, mais il a malheureusement été abandonné sans délibération. Depuis lors, la réponse du gouvernement a consisté en un slogan répétitif, un mantra sur le large éventail de questions qu'il continuera à examiner soigneusement – et le statu quo se poursuit depuis plus de dix ans.

Lorsque le cas du Japon concernant l'application de la convention a été abordé au sein de cette commission, en 2018, les conclusions ont mis en évidence un manque de progrès significatifs dans l'adoption des mesures nécessaires relatives au système autonome de relations entre travailleurs et employeurs et, plus précisément, elles ont demandé au gouvernement d'examiner avec attention cette mesure en consultation avec les partenaires sociaux. Cependant, six ans ont passé et, comme l'a fait observer la commission d'experts, aucun examen concret n'a eu lieu.

Non seulement l'inaction du gouvernement est irrespectueuse de la volonté de la Diète, qui représente les citoyens japonais, mais elle constitue aussi une négligence de ses obligations au titre de la convention, que le Japon a volontairement ratifiée en 1965.

Cette attitude reflète une tentative de se dégager de sa responsabilité, tout en espérant que les travailleurs concernés oublieront le problème. Le gouvernement a fait valoir l'argument selon lequel les bénéfices et les coûts d'accorder aux fonctionnaires le droit de rejoindre des conventions collectives doivent être examinés avec attention. Cependant, les droits des travailleurs ne devraient pas être jugés en termes exclusivement monétaires. Le projet de loi soumis en 2011 stipulait qu'un système autonome de relations entre travailleurs et employeurs est «un système souple et flexible qui offre aux employés de bureau de nouveaux droits d'intégrer des conventions, supprime les systèmes de recommandations tiers tels que l'Autorité nationale du personnel, et permet aux travailleurs et aux employeurs de définir les conditions de travail de façon autonome». Un tel système peut être établi clairement et simplement. Le report constant du gouvernement est intolérable, au vu de ses obligations, aux niveaux tant national qu'international.

Ce cas est l'un des cas les plus anciens – sinon le plus ancien – examinés par cette commission. Depuis cinquante ans, le Japon ne respecte pas les obligations qui lui incombent au titre de la convention, pierre angulaire des droits internationaux du travail. Cette inaction prolongée est inquiétante et inacceptable pour une nation qui se vante de ses valeurs démocratiques et de son état de droit.

Nous prions instamment le Japon de rectifier cette négligence flagrante et d'aligner ses pratiques sur ses engagements internationaux, et de réaffirmer son dévouement à l'égard des principes de justice et d'égalité pour tous les travailleurs.

Président – Je ne vois pas d'autres demandes de parole, j'ai donc l'honneur de donner la parole au représentant du gouvernement du Japon.

Interprétation du japonais: Représentant gouvernemental – À la suite des déclarations des autres représentants, j'aimerais expliquer à nouveau notre position de principe.

Tout d'abord, j'aimerais insister encore sur la particularité de la lutte contre l'incendie au Japon. Le personnel de lutte contre l'incendie n'y a pas le droit de se syndiquer, car «le service qu'il exerce doit être assimilé à celui de la police» et, au sens de l'article 9 de la convention, il est considéré comme faisant partie de la «police», comme stipulé dans l'article. En d'autres termes, les sapeurs-pompiers japonais ont appartenu à la police par le passé, et lorsqu'une catastrophe a lieu au Japon, qui est l'un des pays les plus fréquemment touchés par de tels phénomènes, ils ont le devoir d'intervenir en coordination très étroite avec la police et la défense civile.

Notre pays a connu plusieurs catastrophes de grande ampleur, comme le terrible séisme qui a frappé l'est du pays en 2011, le tremblement de terre de Kumamoto en 2016, les fortes pluies survenues au nord de Kyushu en juillet 2017 et à l'ouest du pays en 2018, et cette année, en 2024, le tremblement de terre de la Péninsule de Noto, entre autres. Nous respectons donc

pleinement le dévouement du personnel de lutte contre l'incendie, chargé de la mission dangereuse et nécessitant de solides compétences de répondre à la catastrophe en première ligne, sous les ordres d'un commandement unifié, à chaque occasion. Au vu de la situation, qui est que des séismes et des tsunamis susceptibles de provoquer d'immenses dégâts dans une vaste zone comprenant Tokyo, comme le mégaséisme de la faille de Nankai et le séisme de Tokyo, ont de bonnes chances de se produire dans un avenir proche, le statut actuel des sapeurs-pompiers, qui doivent travailler en étroite collaboration avec la police et la défense civile, doit être reconnu.

J'aimerais en outre mentionner à nouveau l'efficacité du système du FDPC, qui est l'alternative au droit d'organisation. Au moyen de ce système, 40 pour cent environ des opinions ayant fait l'objet de délibérations ont été considérées comme «appropriées pour la mise en œuvre» par un comité, et plus de la moitié ont déjà été appliquées. Ces opinions concernent les besoins urgents du personnel des services de lutte contre l'incendie, comme l'illustrent les demandes de contre-mesures contre le harcèlement et de création d'une indemnité pour la prévention des épidémies, versée aux équipes d'ambulanciers et à d'autres personnes engagées dans la gestion du COVID-19, et de fourniture d'équipements pour les protéger de la contamination par ce virus. Le système du FDPC a été présenté comme la solution permettant de parvenir à un consensus au niveau national concernant l'accord entre le gouvernement du Japon et les travailleurs. Nous continuerons de nous efforcer de comprendre de façon appropriée le statut opérationnel du comité de chaque caserne et d'en améliorer le fonctionnement avec les organisations concernées, y compris les partenaires sociaux et la JICHIRO-RENGO. Afin d'approfondir la compréhension mutuelle au sujet des services de lutte contre l'incendie, et notamment du FDPC, nous continuons de dialoguer régulièrement avec les partenaires sociaux et de déployer des efforts en matière de communication.

Le gouvernement souhaite insister à nouveau sur la particularité du personnel pénitentiaire. Il le répète, les membres de ce personnel, qui sont des agents de la fonction publique nationale, ne sont pas autorisés à se syndiquer, tout comme c'est le cas des fonctionnaires de police. La raison en est que, en vertu de la convention, le personnel pénitentiaire est considéré comme appartenant à la «police», au sens de l'article 9. Cela est justifié par le fait que le personnel pénitentiaire a l'obligation d'incarcérer les personnes condamnées à une peine de prison; il supervise l'action de la police judiciaire dans les établissements pénitentiaires, par exemple la réalisation d'enquêtes sur les délits commis dans les établissements pénitentiaires et l'arrestation de détenus; en outre, la loi l'autorise à porter une arme et à en faire usage, au même titre que les policiers.

En vue d'élargir et de défendre les intérêts du personnel des établissements pénitentiaires, le gouvernement continuera à mettre en œuvre les différentes initiatives qu'il a présentées en introduction.

Comme je l'ai mentionné, nous devrions nous abstenir de débattre de la question du droit de grève à ce stade. Quoi qu'il en soit, les mesures compensatoires des restrictions des droits fondamentaux au travail des agents de la fonction publique nationale fonctionnent correctement. Le système autonome de relations entre travailleurs et employeurs suscite un certain nombre de préoccupations et d'opinions, et il existe un large éventail de matières dont le public n'a pas encore pris conscience. Le gouvernement doit par conséquent poursuivre son examen attentif de ces questions. Le gouvernement continuera de s'efforcer d'améliorer la compréhension mutuelle et d'entretenir le dialogue social sur divers sujets, notamment le système autonome de relations entre travailleurs et employeurs, avec les partenaires sociaux, y compris les organisations de salariés.

Membres employeurs – Une fois de plus, les membres employeurs tiennent à remercier les orateurs qui ont pris la parole sur ce cas pour contribuer à la discussion. Nous souhaitons également remercier le gouvernement du Japon d’avoir participé à la discussion et de nous avoir fourni des renseignements à prendre en considération dans notre évaluation du cas. Nous les remercions des explications qu’ils ont données, en particulier sur le contexte national, ce qui élargit notre perspective dans le cadre de l’évaluation. Ainsi, dans ce contexte, les membres employeurs demandent au gouvernement de poursuivre le dialogue social avec les partenaires sociaux au niveau national sur les questions mises en évidence, et de faire état des progrès réalisés d’ici au 1^{er} septembre 2024, pour permettre à la commission d’experts d’examiner l’évolution de la situation en 2025.

Membres travailleurs – Nous remercions le gouvernement du Japon de sa déclaration, ainsi que toutes les autres personnes qui sont intervenues.

Puisque le groupe des employeurs a répété sa position sur le droit de grève, le groupe des travailleurs se sent dans l’obligation de rappeler la sienne, comme nous l’avons indiquée pendant la séance d’ouverture de notre commission. Nos opinions diffèrent en ce qui concerne le droit de grève. Nous avons néanmoins trouvé un mode de fonctionnement en 2015, il y a dix ans, et le renvoi de la question devant la CIJ par le Conseil d’administration du BIT ne devrait pas affecter ce fonctionnement ni celui de notre commission à cet égard. En outre, les références faites à la déclaration de 2015 du groupe gouvernemental dans cette discussion sont unilatérales et ne reflètent pas la déclaration de ce groupe dans son ensemble. Qui plus est, notre débat ne porte pas sur le droit de grève, mais sur le droit d’organisation des sapeurs-pompiers et d’autres agents de la fonction publique nationale et locale.

Pour en revenir au présent cas, on dit que les premiers services d’urgence organisés au monde sont nés à Vienne en 1881. Je suis sûr que d’autres services d’urgence fonctionnaient également dans d’autres endroits du monde inconnus de l’archiviste. Quoi qu’il en soit, depuis lors, des services d’urgence ont été institutionnalisés partout dans le monde. Bien qu’il existe des différences entre certains de ces services – voire entre tous –, on part du principe que les organisations de lutte contre l’incendie sont responsables des services d’urgence dans de nombreux pays et villes. Nous craignons donc que le point de vue exprimé ici par le gouvernement du Japon ne repose sur une idée fondamentalement fausse – comme si le simple fait d’être un travailleur intervenant en situation d’urgence excluait le droit d’organisation ou que, dès lors que l’on exerçait ce droit, toutes les considérations d’éthique et de discipline étaient jetées par la fenêtre.

Comme nous l’avons dit dans notre discours d’ouverture, ce n’est pas le cas. Le droit d’organisation est fondamental, mais il n’est pas absolu. L’exercice de ce droit peut être restreint, comme l’a dit un employeur, mais il n’existe pas d’exclusion automatique du droit d’organisation. La convention est claire, et je cite: «Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d’aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s’affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.» Il s’agit de l’article 2, et je cite à nouveau l’article 9: «La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s’appliqueront aux forces armées et à la police sera déterminée par la législation nationale.»

Dans son rapport de 1973, la commission d’experts indiquait qu’elle «ne [pensait] pas que les fonctions du personnel des membres du service de la protection contre l’incendie [étaient] de nature à justifier l’exclusion de cette catégorie de travailleurs sur la base de l’article 9 de la convention qui a trait aux forces armées et à la police, et elle [espérait], par conséquent, que le gouvernement [prendrait] les mesures appropriées afin d’assurer la reconnaissance du droit

syndical à cette catégorie de travailleurs». Les travailleurs s'appuient donc, à ce sujet, sur des bases solides. Le gouvernement doit justifier la non-reconnaissance de leur droit d'organisation, faute de quoi il devra autoriser son exercice dans les plus brefs délais.

Pour conclure, il nous faut souligner qu'en juin 2019, dans le cadre du centenaire de l'OIT, la Chambre des représentants et la Chambre des conseillers de la Diète du Japon ont adopté à l'unanimité une résolution relative aux contributions ultérieures du Japon à l'Organisation internationale du Travail à l'occasion de la commémoration du centenaire de sa fondation. Il s'est agi d'un moment important dans les relations entre le Japon et l'OIT.

La résolution rappelle que le Japon, en tant que membre fondateur de l'OIT disposant d'un siège permanent au Conseil d'administration du BIT et étant l'un des États ayant l'importance industrielle la plus considérable depuis 1954, a joué un rôle moteur pour promouvoir les activités de l'OIT, pas seulement au Japon mais également partout ailleurs dans le monde, et que sa contribution constante est vivement attendue par la communauté internationale. La résolution reconfirme en outre les rôles moteurs que le Japon doit jouer au sein de l'OIT, et exprime l'engagement du Japon à contribuer autant que possible à la poursuite et la réalisation des principes et objectifs de l'OIT en coopération avec les États Membres du monde entier, afin de permettre l'essor de l'OIT au cours des cent prochaines années.

La résolution souligne que le Japon doit déployer des efforts supplémentaires en vue de ratifier les conventions fondamentales non ratifiées, et souligne spécifiquement qu'il doit redoubler d'efforts avec la communauté internationale pour garantir la mise en œuvre sincère des conventions ratifiées.

Nous saluons l'engagement du Japon à garantir la mise en œuvre sincère des conventions ratifiées. Cet engagement doit sans doute inclure la convention n° 87 et le droit d'organisation.

Présentement, nous appelons le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, à adopter dès que possible une feuille de route assortie de délais et un plan d'action et de les soumettre à la commission d'experts d'ici fin septembre 2024. La feuille de route et le plan d'action doivent permettre de résoudre cette question d'ici à 2026.

Nous ne comprenons pas pourquoi le gouvernement n'a pas, dans le cadre des consultations nationales qu'il a organisées sur cette question, sollicité des informations et des conseils de la part de l'OIT. Nous prions instamment le gouvernement du Japon de le faire sans délai afin d'éviter une dixième discussion de ce cas, car la huitième discussion a eu lieu en 2018, pour corriger l'un des employeurs qui s'est exprimé, et cette année nous tenons déjà la neuvième discussion, dont il espérait qu'elle n'aurait jamais lieu.

Compte tenu de la nature fondamentale et habilitante du droit d'organisation en vertu de la convention et du refus persistant, sans justification raisonnable, de garantir aux sapeurs-pompiers et à d'autres fonctionnaires n'exerçant pas de fonctions militaires ou de police essentielles la possibilité d'exercer pleinement les protections garanties par la convention et d'en bénéficier, ce cas mérite un paragraphe spécial. Sans action sérieuse, le droit d'organisation sera vidé de toute signification.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note de l'ancienneté de ce cas et des précédentes discussions devant la commission, la dernière en 2018.

Prenant en compte la discussion, la commission a prié le gouvernement d'envisager, conformément à la convention et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs:

- d'améliorer encore le statut et les conditions de travail des sapeurs-pompiers;
- d'indiquer les catégories d'agents pénitentiaires qui sont considérées comme faisant partie de la police, et donc exclues du droit de s'organiser, et celles qui ne le sont pas, et qui ont le droit de s'organiser;
- en ce qui concerne les agents de la fonction publique:
 - de veiller à ce que les procédures de l'Autorité nationale du personnel (NPA) garantissent des procédures de conciliation et d'arbitrage efficaces, impartiales et rapides;
 - de continuer à analyser minutieusement le système autonome de relations professionnelles, et rechercher des solutions aux divers obstacles qui l'entravent, conformément à la convention;
- de revoir la loi sur la fonction publique locale et toute autre législation connexe afin de veiller à ce que les travailleurs de la fonction publique locale jouissent des droits et garanties énoncés dans la convention.

La commission a prié le gouvernement de fournir à la commission d'experts, d'ici au 1^{er} septembre 2024, un rapport sur les progrès accomplis et les résultats obtenus en ce qui concerne tous les points susmentionnés.

Interprétation du japonais: Représentant gouvernemental – Au nom du gouvernement japonais, permettez-moi d'exprimer nos opinions en réponse aux conclusions de la commission.

En ce qui concerne le droit d'organisation du personnel de lutte contre l'incendie, le gouvernement considérera le fonctionnement du système de Comités du personnel des services de lutte contre l'incendie comme une alternative au fait d'accorder le droit d'organisation, et s'efforcera d'améliorer son fonctionnement avec les organisations concernées, notamment les partenaires sociaux.

Au sujet du droit d'organisation du personnel des établissements pénitentiaires, le gouvernement s'efforcera de défendre davantage ses intérêts en mettant en œuvre et en développant différentes initiatives, par exemple en organisant des réunions d'échanges de vues entre les dirigeants de chaque direction pénitentiaire régionale et les membres du personnel.

S'agissant du système de relations professionnelles autonome, il suscite un certain nombre de préoccupations et d'opinions, et il existe un large éventail de matières dont le public n'a pas encore pris conscience. Le gouvernement doit par conséquent poursuivre son examen soigneux de cette question. Le gouvernement continue de s'efforcer d'améliorer la compréhension mutuelle avec les partenaires sociaux, y compris les organisations de travailleurs.

Kazakhstan (ratification: 2001)

Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947

Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Conformément aux lois de la République du Kazakhstan «sur la ratification de la convention concernant l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce» (n° 81) et «sur la ratification de la convention concernant l'inspection du travail dans l'agriculture» (n° 129), adoptées en mai 2001, l'inspection du travail est placée sous la supervision et le contrôle du gouvernement central. Depuis 1993, une inspection nationale du travail est opérationnelle au Kazakhstan, conformément aux dispositions de ces conventions. Conformément à l'article 191 du Code du travail de la République du Kazakhstan, les inspecteurs du travail de l'État sont chargés de veiller au respect de la législation du travail. Ce contrôle revêt la forme d'inspections et de contrôles préventifs, impliquant des visites sur site, comme le prévoit le Code des entrepreneurs de la République du Kazakhstan. Les inspections sont effectuées dans le cadre de visites sur place du lieu de travail inspecté, conformément à la liste de contrôle approuvée, qui contient 38 points et répond entièrement aux prescriptions de la législation du travail.

En 2023, les inspections du travail ont effectué 6 927 contrôles sur place dans le but de vérifier l'application de la législation du travail. Il convient de noter que 173 inspections ont été effectuées sur la base d'un calendrier donné et que 6 754 inspections ont été réalisées sur la base des demandes reçues. À la suite de ces inspections, 10 370 violations de la législation du travail ont été identifiées, 4 369 instructions ont été données dans l'objectif de mettre un terme aux infractions constatées et 2 401 amendes administratives ont été imposées pour un total de 401 millions de tenges. Par ailleurs, depuis 2023, les entités contrôlées n'ont pas donné suite dans les délais impartis à 82 des instructions données par les inspecteurs du travail, dont 63 en 2023 et 19 en 2024. Conformément à l'article 462.3 du Code des infractions administratives de la République du Kazakhstan, les autorités judiciaires ont imposé 31 amendes administratives (en 2023) pour non-respect des instructions concernant les protocoles d'inspection du travail et 11 affaires sont en cours d'examen devant les tribunaux (10 affaires en 2024 et 1 affaire en 2023).

Dans le cadre des fonctions que doivent remplir les inspecteurs du travail de l'État pour se conformer à la législation du travail, des cas d'obstruction de la part des entités inspectées ont été constatés lors des activités d'inspection, notamment le fait de ne pas fournir les documents demandés par les inspecteurs. Cela étant, dans chaque cas, les mesures prévues par la législation ont été prises, à savoir que la responsabilité administrative de l'entité inspectée a été engagée. Ainsi, en 2023, 56 cas d'obstruction ont été constatés dans le cadre des activités de contrôle exercées par les inspecteurs du travail de l'État et des amendes administratives d'un montant total de 12,8 millions de tenges ont été imposées. Au cours des quatre premiers mois de 2024, 17 cas similaires ont été constatés et les employeurs se sont vu imposer des amendes administratives d'un montant de 4 millions de tenges. Par ailleurs, depuis le début de l'année 2023, il n'y a eu aucun cas de mise en cause de la responsabilité disciplinaire des inspecteurs du travail de l'État en vertu de l'article 50 (12) de la loi sur «la fonction publique de la République du Kazakhstan». En outre, le moratoire sur les inspections des microentreprises et des petites entreprises a pris fin le 1^{er} janvier 2024. Depuis lors, les inspecteurs du travail de l'État ont mené 2 366 inspections dans tout le pays et mis au jour 3 144 infractions. À l'issue de ces inspections, 1 409 instructions ont été données aux employeurs et 1 780 amendes administratives, d'un montant total de 178 millions de tenges,

ont été imposées. Au 1^{er} avril 2024, le personnel des organes locaux d'inspection du travail comptait 276 unités d'inspecteurs du travail de l'État.

Il convient de noter qu'en 2018 les experts de l'OIT ont réalisé un audit des activités de l'inspection du travail de la République du Kazakhstan, qui a donné lieu à des recommandations visant à renforcer le rôle de l'inspection du travail en la plaçant sous l'autorité de l'organe exécutif central. À cet égard, un projet de loi «sur les amendements et ajouts à certains actes législatifs de la République du Kazakhstan pour améliorer la sécurité des conditions de travail et la protection des droits des employés» a été préparé, dans le cadre duquel les questions suivantes sont examinées:

- le transfert des compétences de l'inspection nationale du travail des organes exécutifs locaux au ministère du Travail et de la Protection sociale de la population (MLSPP);
- l'habilitation des inspecteurs du travail de l'État à mener des inspections sans avertissement préalable dans le domaine de la sécurité et de la protection du travail dans les installations de production dangereuses.

À ce jour, la proposition de transférer les compétences de l'inspection nationale du travail des organes exécutifs locaux au ministère a été approuvée par le Président de la République du Kazakhstan. Le MLSPP mène des travaux préparatoires en vue de créer un comité de l'inspection nationale du travail indépendant, avec des subdivisions territoriales dans les régions. Un plan d'action détaillé visant à la création d'un comité de l'inspection nationale du travail au sein du ministère a été élaboré et est en cours de mise en œuvre.

Conformément à l'article 20 de la convention n° 81 et à l'article 26 de la convention n° 129, le MLSPP prépare un rapport annuel complet sur les activités des inspections du travail pour 2023. Ce rapport devra impérativement être soumis au BIT. En outre, le ministère prépare régulièrement un rapport national sur la sécurité et la santé au travail dans la République du Kazakhstan dans le cadre de la coopération avec le bureau sous-régional pour l'Europe orientale et l'Asie centrale de l'OIT, conformément aux «Directives méthodologiques pour la compilation du rapport national sur la sécurité et la santé au travail». Le dernier rapport national, portant sur les années 2020-2022, a été publié en 2023 avec des données statistiques. Outre ces efforts, qu'il déploie continuellement, le ministère publie systématiquement dans les médias des informations sur les activités des inspections du travail en matière de contrôle du respect de la législation du travail.

Discussion par la commission

Président – J'invite le représentant gouvernemental du Kazakhstan, Monsieur le vice-ministre du Travail et de la Protection sociale de la population, à prendre la parole.

Interprétation du russe: **Représentant gouvernemental** – Permettez-moi d'exprimer ma gratitude pour l'occasion qui m'est donnée de prendre la parole au nom de la République du Kazakhstan aujourd'hui, au cours de cette réunion de la commission. Notre gouvernement attache une grande importance aux questions relatives à l'application des normes du travail, et nous sommes bien entendu reconnaissants à l'Organisation internationale du Travail (OIT) pour le soutien et le partenariat dont elle nous a continuellement fait bénéficier. Nous reconnaissons l'importance de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et de la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, que nous avons ratifiées, et nous prenons note des commentaires qui ont été formulés par la commission d'experts concernant l'état actuel de la situation au Kazakhstan et les activités de l'inspection nationale du travail.

Premièrement, je souhaiterais m'attarder sur les sujets qui font l'objet de la présente discussion. Tout d'abord, en ce qui concerne le moratoire sur les activités de l'inspection nationale du travail, je dois indiquer à ce stade que le moratoire qui a été introduit par décret présidentiel le 1^{er} janvier 2020 visait à améliorer les conditions de développement des petites entreprises et ne concernait que celles-ci. Ce moratoire a été prolongé jusqu'à la fin de l'année 2022. Il convient d'indiquer ici que le système de contrôle de l'État revêt trois formes différentes. Les contrôles généraux en sont une, les contrôles préventifs avec visites en sont une autre, et le moratoire n'a affecté que cette deuxième forme d'inspection, à savoir les contrôles préventifs avec visites. Des limites ont donc été imposées à ce type de contrôle préventif dans les microentreprises et petites entreprises. Selon les statistiques de 2023, plus de 6 000 contrôles ont été effectués, dont un peu plus d'une centaine dans ce type d'entreprises. Le nombre de visites effectuées dans les petites entreprises a donc été clairement limité. Toutes les autres inspections sur demande des syndicats et des travailleurs eux-mêmes visent à protéger la santé et la vie des travailleurs. Afin de protéger les droits de nos travailleurs kazakhs, aucune limite n'a été imposée à ce type d'inspection. Au cours de la période couverte par le moratoire, 22 000 inspections ont été effectuées, quelque 12 000 infractions ont été mises au jour, 13 000 avertissements ont été donnés et des amendes administratives ont été imposées pour un montant total de 1,2 millions de tenges, ce qui signifie que l'inspection était opérationnelle et qu'elle remplissait pleinement ses fonctions. À l'heure actuelle, ces deux types d'inspection ne font plus l'objet de limites. Depuis le 1^{er} janvier 2024, le moratoire a été entièrement levé. C'est le premier point que je tiens à souligner.

Deuxièmement, en ce qui concerne le cadre réglementaire des inspections directes, deux systèmes de contrôle sont actuellement en place. Le premier est, bien entendu, le contrôle sous forme d'un audit interne, et le second, ce que l'on appelle les initiatives de contrôle public des syndicats. Plus de 18 000 contrôles de ce type ont eu lieu et plus de 24 000 inspections techniques sont en cours. J'en viens maintenant à l'inspection nationale du travail. En tant que telle, elle remplit des fonctions étatiques, en réalisant un nombre important d'inspections. Ce travail est en cours. Nous travaillons également à l'amélioration du fonctionnement de notre inspection du travail avec l'introduction d'une plateforme automatisée permettant d'identifier les lieux de travail douteux ou suspects, où des infractions à la législation sont possibles, et utilisant un système informatique nous permettant de décider où effectuer des inspections sur la base des données dont nous disposons. Cela nous permet de réagir et de prendre des mesures correctives si nécessaire. Nous prenons note de tous les commentaires concernant la nécessité de donner un mandat plus complet aux inspecteurs du travail afin qu'ils puissent entreprendre des inspections inopinées de leur propre initiative. Je reviendrai sur ce point lorsque j'aborderai la question de notre cadre réglementaire. En ce qui concerne les enquêtes sur les accidents, elles ne font l'objet d'aucune limite et sont ouvertes dans les cas qui le nécessitent. Le nombre d'inspections préventives est défini en fonction du niveau de risque présenté par les lieux de travail, et des mesures sont prises pour réviser celui-ci et faire davantage en sorte que les inspections soient effectuées au bon endroit et au bon moment. Nous prévoyons également d'améliorer le système d'évaluation des risques afin que les inspecteurs du travail soient en mesure d'identifier et de prévenir les risques sur le lieu de travail et de réagir rapidement. À cet égard, l'une des mesures envisagées consisterait à transmettre les cas aux juridictions compétentes et aux organes chargés de l'application de la loi. En ce qui concerne le contrôle direct, nous nous efforçons de renforcer l'inspection nationale du travail par tous les moyens possibles. En 2023, 1 505 cas ont été transmis aux autorités chargées de l'application de la loi, en conséquence de quoi 150 procédures pénales ont été engagées. En ce qui concerne les employeurs de mauvaise foi qui n'appliquaient pas les règles, plus de 2 300 contrôles ont été effectués. En outre, de nombreuses infractions ont

été mises au jour. Outre le fait qu'un certain nombre de cas ont été transmis aux autorités chargées de l'application de la loi, ces infractions ont donné lieu à quelque 1 400 avertissements et à l'imposition d'amendes importantes. De surcroît, en ce qui concerne le système de contrôle, des mesures sont prises pour introduire l'approche Vision Zéro en matière de prévention des accidents, et 580 entreprises sont actuellement impliquées dans ce programme Vision Zéro. Plus de 18 000 comités d'entreprise ont été créés et fonctionnent dans les entreprises. Nous avons modifié le Code du travail afin d'assurer une coordination générale du travail visant à faire appliquer et respecter les normes du travail sur le lieu de travail. Parallèlement, nous avons mis en place un contrôle vertical sur les chantiers et 3 214 entreprises se sont engagées à mettre en œuvre des normes spéciales en matière de sécurité et de santé au travail, tout en mettant en place des systèmes d'évaluation des risques.

Les employeurs ont également accès à une plateforme de conseil en matière de droit du travail, qui permet à l'ensemble des employeurs de vérifier eux-mêmes s'ils respectent ou non la législation du travail. Plus de 13 000 employeurs ont déjà accès à cette plateforme et l'utilisent. En ce qui concerne l'analyse complète des activités et de la responsabilité des services d'inspection du travail en vertu des conventions n^{os} 81 et 129, un rapport annuel est préparé et discuté au sein de la commission tripartite qui relève du Premier ministre, et la diffusion des informations qu'il contient se fait dans les médias et auprès des organismes mondiaux d'inspection du travail. En ce qui concerne la législation, je peux vous dire qu'un débat est en cours au Parlement et que les partenaires sociaux sont impliqués dans cette discussion. En outre, un certain nombre de changements sont prévus. Le plus important est le transfert des compétences de l'inspection du travail des autorités locales vers une structure de contrôle direct et vertical relevant du ministère du Travail et de la Protection sociale de la population et, dans les prochains mois, il y aura une seule structure, à savoir un système d'inspection du travail comportant des sections locales couvrant l'ensemble du territoire et doté de moyens matériels et technologiques permettant de réaliser ce changement. Pour notre inspection du travail, nous espérons que ce projet de loi a déjà été adopté par la chambre basse du Parlement et qu'il sera également approuvé par la chambre haute puis signé par le chef de l'État en vue d'une promulgation. En outre, dans le cadre de l'amélioration de notre législation, nous nous efforçons de définir la responsabilité des parties en cas d'accident et comment engager celle-ci au moyen d'instructions claires concernant l'organisation des services médicaux et de l'inspection du travail, l'identification des accidents sur le lieu de travail, l'aide aux victimes potentielles d'accidents et aussi, probablement, la définition des pouvoirs dans la sphère médicale et l'adoption de lignes directrices permettant d'évaluer la gravité des blessures occasionnées aux travailleurs. Tous ces points sont actuellement examinés par la chambre basse du Parlement. En outre, toutes ces questions font l'objet d'un examen en continu avec nos partenaires sociaux, et nous voudrions ici exprimer notre immense gratitude à l'OIT pour le soutien qu'elle nous apporte. En fait, je peux vous dire qu'aujourd'hui, nous avons signé avec l'OIT une feuille de route concernant la promotion du travail décent dans la République du Kazakhstan. Cette feuille de route a été signée par l'ensemble de nos partenaires sociaux, dont certains sont présents ici aujourd'hui. Elle couvre cinq domaines principaux du travail devant faire l'objet d'un travail conjoint, l'un de ces domaines étant un lieu de travail sûr et salubre, lequel doit être instauré en comblant les lacunes de l'inspection du travail. Cette feuille de route doit être mise en œuvre dans les années à venir et nous espérons pouvoir obtenir des résultats visibles. Il est bien entendu que, dans ce cadre, nous serons amenés à réévaluer une nouvelle fois notre législation et nos pratiques existantes, en veillant à les rendre conformes aux dispositions des conventions n^{os} 81 et 129. Nous sommes convaincus que nous bénéficierons d'un soutien technique continu de la part de l'OIT afin d'améliorer notre législation nationale sur l'inspection du travail et de l'harmoniser avec ces

conventions. Je voudrais à nouveau assurer la commission que le gouvernement du Kazakhstan prendra l'ensemble des mesures nécessaires pour lui permettre de surmonter les problèmes qui ont été identifiés et garantir la conformité de notre législation aux normes de l'OIT. Nous travaillerons en étroite collaboration avec l'OIT et toutes les autres parties intéressées afin d'améliorer les conditions de travail et de protéger les droits des travailleurs.

Membres travailleurs – L'attention de la commission s'est souvent portée sur l'examen de la question de savoir si le gouvernement du Kazakhstan se conforme à la convention n° 87. La situation en matière de respect des libertés syndicales au Kazakhstan a toujours été un sujet de préoccupation pour nous tous. De nombreuses initiatives sont néanmoins en cours pour résoudre les problèmes de conformité constatés à cet égard.

La situation en matière de respect des libertés syndicales n'est certainement pas sans lien avec la situation concernant le respect des conventions n^{os} 81 et 129 dans le pays. Un environnement propice à l'exercice de la liberté syndicale permettrait certainement d'accomplir des progrès dans de nombreux domaines du travail, y compris l'inspection du travail. Celle-ci joue un rôle fondamental pour garantir des conditions de travail décentes aux travailleurs. Il est donc essentiel de doter ses services d'inspection de tous les moyens nécessaires leur permettant de fonctionner de manière optimale et d'assurer la protection des travailleurs. À cet égard, nous avons constaté que les moyens de l'inspection du travail au Kazakhstan ont diminué, puisque aujourd'hui il y a seulement 225 inspecteurs du travail pour couvrir l'ensemble du pays.

C'est la première fois que la commission examine l'application de ces conventions au Kazakhstan. La commission d'experts a formulé un certain nombre d'observations qui mettent en évidence des manquements à ces conventions.

Le plus préoccupant de ces manquements est le moratoire sur les inspections du travail au Kazakhstan, qui était en vigueur jusqu'au 1^{er} janvier 2024. Si on le rencontre au Kazakhstan, ce problème des moratoires sur les inspections du travail est néanmoins endémique dans la région. Nous craignons que ce moratoire ne soit réintroduit à un moment ou à un autre, comme nous avons malheureusement déjà pu le constater dans un autre pays de la région après l'examen de son cas devant notre commission.

L'observation générale que la commission d'experts a formulée en 2019 sur la convention n° 81 rappelle toutefois que tout moratoire imposé sur l'inspection du travail constitue une grave violation de cette convention. Un tel moratoire affaiblit considérablement le fonctionnement inhérent de l'inspection du travail, au détriment du travail décent et de la protection des droits des travailleurs.

Plus précisément, au Kazakhstan, le moratoire s'appliquait aux inspections du travail dans les entreprises privées et publiques entrant dans la catégorie des petites et microentreprises, avec quelques exceptions prévues dans des cas énumérés de manière très restrictive. En outre, en vertu du Code des entrepreneurs, le gouvernement est habilité à suspendre un certain temps la supervision et le contrôle de l'État sur les entités commerciales privées.

Il apparaît également que lorsque les services d'inspection du travail reçoivent des plaintes, leur intervention n'est en pratique pas décisive pour apporter une solution rapide, efficace et appropriée à l'objet de la plainte. Par exemple, les observations formulées par le Syndicat des travailleurs du complexe pétrolier et énergétique montrent que l'inspection du travail a seulement pu aider les plaignants à formuler leurs plaintes en vue de leur soumission au tribunal et à écrire aux employeurs au sujet de la nécessité de respecter la législation du travail, sans que cela ait de conséquences juridiques sur les infractions constatées.

Outre ce moratoire, d'autres limites et restrictions portent atteinte aux pouvoirs conférés aux inspecteurs du travail.

Sur ce point, il convient de mentionner tout d'abord l'obligation pour les inspecteurs du travail d'enregistrer les inspections programmées 30 jours à l'avance et les inspections non programmées 24 heures à l'avance auprès du procureur, lequel a le droit de refuser l'enregistrement. Il est regrettable de constater que le gouvernement a cédé à l'Autorité publique chargée des entreprises et aux représentants des employeurs, qui ont refusé de mettre en œuvre la mesure visant à permettre les inspections sur le lieu de travail sans avertissement préalable, alors que cette mesure était prévue dans le Plan d'action destiné à garantir la sécurité au travail.

Une autre restriction importante des pouvoirs conférés aux inspecteurs du travail est la définition stricte des fréquences et des types d'inspection possibles dans le pays. La fréquence maximale des inspections est déterminée en fonction du risque identifié par le système d'évaluation et de gestion des risques. Différentes catégories d'employeurs fondées sur le risque sont définies sur la base de ce système.

La fréquence minimale d'inspection est également définie en fonction de ces catégories fondées sur le risque. Toutefois, aucune fréquence minimale d'inspection n'a été fixée pour les employeurs présentant un risque faible. Les employeurs appartenant à cette catégorie de risque ne sont donc pas soumis à des activités de contrôle et d'inspection programmées.

Malgré sa révision fin 2022, le Code des entrepreneurs prévoit toujours des restrictions aux pouvoirs conférés aux inspecteurs du travail, notamment en ce qui concerne leur capacité à effectuer des visites d'inspection sans avertissement préalable, leur libre initiative et l'étendue des inspections qu'ils peuvent effectuer. Seuls les points énumérés dans la liste de contrôle sont susceptibles de faire l'objet d'une vérification et d'un contrôle préventif.

Une autre restriction importante est celle prévue à l'article 12 du Code des entrepreneurs, qui permet à l'employeur de refuser l'inspection de fonctionnaires d'organes de contrôle et de supervision de l'État. Ce droit de refus est susceptible de rendre inefficaces les dispositions relatives aux sanctions en cas d'obstruction au travail des agents des services de l'inspection nationale du travail et d'autres organes de contrôle et de supervision de l'État. Les inspecteurs du travail qui prennent des initiatives de contrôle dépassant le cadre strict des règles régissant l'organisation et le déroulement des inspections sont passibles de sanctions disciplinaires. D'autres dispositions prévoient que les inspections effectuées sans avertissement préalable et sans respecter le délai de préavis prescrit sont considérées comme nulles.

Il est également prévu que les inspecteurs du travail ne peuvent pas imposer de sanctions immédiates s'ils découvrent des infractions lors d'inspections préventives. Dans ce cas, ils ne peuvent qu'émettre un avertissement. De même, des mesures de réaction rapide ne peuvent être prises que dans les cas identifiés par la loi et uniquement lorsque des points énumérés dans la liste de contrôle établie pour les services d'inspection ne sont pas respectés.

Toutefois, les conventions prévoient que, sauf exception, les personnes qui violent ou négligent d'observer les dispositions légales dont l'exécution incombe aux inspecteurs du travail sont passibles de poursuites légales immédiates, sans avertissement préalable, qu'il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites, et que les inspecteurs du travail sont autorisés à prendre des mesures pour éliminer les défauts constatés dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs. À cet

égard, nous sommes d'avis que l'inspection du travail devrait avoir la capacité d'agir sur la base des signaux reçus des travailleurs ou de leurs représentants concernant les dangers liés au travail auxquels ils sont confrontés. Si l'inspection du travail avait été plus réactive, bon nombre des accidents particulièrement graves qui se sont produits récemment au Kazakhstan auraient pu être évités.

Nous notons également avec préoccupation qu'aucun rapport annuel sur l'activité des services d'inspection du travail n'a été transmis au BIT depuis la ratification des conventions en 2001.

Tous ces éléments constituent de graves violations des conventions n°s 81 et 129, et le gouvernement du Kazakhstan devra veiller à ce que sa législation et sa pratique soient conformes à ces conventions.

Membres employeurs – Les membres employeurs ont pris note des informations fournies par le gouvernement et souhaitent remercier le représentant gouvernemental pour les explications qu'il a fournies.

Le Kazakhstan a ratifié la convention n° 81 et la convention n° 129 en 2001. La commission d'experts a formulé des observations sur ce cas en 2015, 2021 et 2023. Pour la première fois aujourd'hui, la commission examine l'application des conventions n°s 81 et 129 par le Kazakhstan. D'emblée, les membres employeurs souhaitent souligner l'importance des conventions n°s 81 et 129, qui sont des conventions de gouvernance ayant reçu respectivement 150 et 57 ratifications.

Le cas à l'examen se divise en cinq parties. La première concerne le moratoire sur les inspections du travail. Ce moratoire était en place depuis janvier 2020 et s'appliquait aux inspections du travail dans les petites et microentreprises. Il convient de noter que la pratique a montré que l'introduction de ce moratoire n'affectait pas les grandes et moyennes entreprises, où des inspections ont été effectuées. Par ailleurs, le moratoire sur les inspections des petites et microentreprises n'est plus en vigueur. Il a pris fin le 1^{er} janvier 2024.

Selon les informations fournies par le gouvernement le 20 mai 2024, les inspecteurs du travail de l'État ont, depuis la fin du moratoire, effectué 2 366 inspections dans tout le pays et mis au jour 3 144 infractions. À la suite de ces inspections, 1 409 instructions ont été adressées aux entreprises et 1 780 amendes administratives ont été imposées. Au 1^{er} avril 2024, le personnel des organes locaux d'inspection du travail comptait 276 unités d'inspecteurs du travail de l'État.

La deuxième partie concerne d'autres types de restrictions aux pouvoirs conférés aux inspecteurs. La commission d'experts a noté dans son dernier rapport que les restrictions aux pouvoirs conférés aux inspecteurs du travail établies par le Code des entrepreneurs de 2015 sont toujours en vigueur. Ces limites affectent, entre autres, la capacité des inspecteurs du travail à entreprendre des visites d'inspection sans avertissement préalable et leur libre initiative.

La commission a également noté que les inspecteurs du travail sont passibles de procédures disciplinaires s'ils ne respectent pas les dispositions relatives à la notification préalable de l'inspection à l'entité assujettie au contrôle, ou si le délai de notification n'est pas respecté.

Dans son rapport en date du 20 mai 2024, le gouvernement a indiqué qu'un projet de loi «sur les amendements et ajouts à certains actes législatifs pour améliorer la sécurité des conditions de travail et la protection des droits des employés» a été préparé. Ce projet de loi

habiliterait les inspecteurs du travail de l'État à effectuer des inspections sans avertissement préalable dans le domaine de la sécurité et de la protection du travail dans les installations de production dangereuses. À cet égard, il convient toutefois de noter que la proposition visant à transférer les compétences de l'inspection nationale du travail des organes exécutifs locaux au ministère a été approuvée. Le ministère du Travail et de la Protection sociale de la population mène des travaux préparatoires en vue de créer un comité de l'inspection nationale du travail indépendant, avec des subdivisions dans les régions.

Un plan d'action détaillé visant à la création d'un comité de l'inspection nationale du travail au sein du ministère a été élaboré et est en cours de mise en œuvre. Toutefois, nous demandons au gouvernement de continuer à fournir des informations détaillées sur les restrictions aux pouvoirs conférés aux inspecteurs du travail et de prendre les initiatives nécessaires pour mettre sa législation en conformité avec l'article 12, paragraphe 1, de la convention n° 81.

La troisième partie concerne l'imposition de sanctions appropriées. La commission d'experts a noté les limites imposées par le Code des entrepreneurs au pouvoir des inspecteurs du travail d'assurer l'application effective des dispositions légales. En particulier, la commission a noté que ce code prévoit que lorsqu'ils identifient des infractions au cours d'inspections préventives, les inspecteurs sont tenus d'émettre un avertissement sans avoir la possibilité d'engager des poursuites. Selon les informations fournies par le gouvernement le 20 mai 2024, en 2023, les inspecteurs du travail ont effectué 6 927 contrôles sur place. Au total, 173 inspections ont été effectuées sur la base d'un calendrier donné et 6 754 inspections ont été réalisées sur la base des demandes reçues. À la suite de ces inspections, 10 370 violations de la législation du travail ont été identifiées, 4 369 instructions ont été données dans l'objectif de mettre un terme aux infractions constatées et 2 401 amendes administratives ont été imposées.

Les membres employeurs demandent au gouvernement de continuer à fournir des informations détaillées sur les limites imposées aux pouvoirs conférés aux inspecteurs du travail en matière de sanctions. En outre, nous demandons au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que les inspecteurs du travail ne soient pas confrontés à une obstruction induite dans l'exercice de leurs fonctions.

La quatrième partie concerne le droit de refuser une inspection. La commission d'experts a indiqué que le Code des entrepreneurs contient une disposition qui prévoit le droit des entreprises de refuser l'inspection de fonctionnaires d'organes de contrôle et de supervision de l'État. Elle a demandé au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour assurer qu'aucun acte d'obstruction induite ne soit commis à l'encontre d'inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions. Le groupe des employeurs en a pris note. Nous demandons au gouvernement de fournir des informations détaillées sur cette question et sur le nombre de cas dans lesquels des inspecteurs se sont vu refuser l'accès à des lieux de travail.

La cinquième partie de ce cas concerne la préparation des rapports. La commission d'experts a noté que depuis la ratification des conventions en 2001, le BIT n'a pas reçu de rapport annuel sur les activités des services d'inspection du travail. Conformément à l'article 20 de la convention n° 81, l'autorité centrale d'inspection doit publier un rapport annuel de caractère général sur les travaux des services d'inspection placés sous son contrôle et des copies des rapports annuels doivent être communiquées au BIT dans un délai raisonnable après leur parution, mais en tout cas dans un délai ne dépassant pas trois mois. Le gouvernement a annoncé que le ministère du Travail et de la Protection sociale de la population travaille à l'élaboration d'un rapport annuel complet sur les travaux des inspections

du travail en 2023. Il a précisé que ce rapport sera soumis au BIT. Le groupe des employeurs se félicite de cette évolution. Nous demandons au gouvernement de joindre le geste à la parole et de soumettre un rapport annuel au BIT dans les délais impartis.

En conclusion, les membres employeurs se félicitent de la volonté exprimée et de l'engagement pris par le gouvernement. Nous encourageons le gouvernement à consulter efficacement les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs au sujet de l'ensemble des mesures et initiatives qu'il prend concernant l'application des conventions n^{os} 81 et 129 et lui demandons de procéder ainsi.

Interprétation du russe: Membre travailleur, Kazakhstan – Je remercie l'OIT d'avoir fait en sorte que les questions concernant l'application de la convention n° 81 puissent être discutées aujourd'hui. Le fait que nous soyons sur la liste restreinte nous donne l'occasion d'élargir nos horizons et d'échanger des pratiques, d'apprendre les meilleures pratiques d'autres États et d'adopter les méthodes des mécanismes de travail de l'OIT.

Je m'attarderai sur le modèle d'indemnisation dans le cadre du système de protection du travail et le concept de sécurité et de santé au travail, ainsi que sur la centralisation de l'inspection du travail au moyen d'une inspection unique au niveau de l'État et de transferts de compétences à partir des autorités locales. Il est important de noter que ces mesures sont en conformité avec la convention n° 81 et évitent toute influence négative potentielle sur l'inspection du travail au niveau local.

À partir du 1^{er} janvier 2024, le moratoire sur les inspections au sein des petites et microentreprises a été levé. Il est important de noter que cette mesure n'aura pas d'impact sur le système d'inspection fondé sur les plaintes. Des travaux supplémentaires seront menés pour évaluer les attributions des inspecteurs, comme le préconisent les syndicats. Cela dit, des problèmes subsistent en ce qui concerne le nombre d'inspecteurs du travail et les pouvoirs qui leur sont conférés, lesquels sont très limités en vertu du Code des entrepreneurs.

Il n'y a actuellement que 245 inspecteurs, ce qui signifie qu'ils n'ont pas la possibilité d'exercer pleinement leurs fonctions. Les exigences du Code des entrepreneurs limitent leurs pouvoirs en interdisant les inspections non enregistrées. Celles-ci doivent être enregistrées auprès des autorités et les employeurs doivent en être informés. Je suis convaincu que nous pourrions travailler sur cette question à l'avenir, en apportant des changements substantiels à la législation. C'est important pour nous. Nous devons veiller à ce que cela se fasse dans le cadre du dialogue social et du partenariat, en tenant compte de l'avis des syndicats.

La Fédération des syndicats continuera, comme elle l'a fait auparavant, à œuvrer pour la sécurité sur le lieu de travail en se basant sur des hypothèses spécifiques. On ne devrait pas être tué ou blessé au travail. On ne devrait pas mourir en essayant de gagner sa vie sur un lieu de travail et toute amélioration de la sécurité et de la santé au travail est une chose que, bien entendu, nous accueillerons toujours favorablement. Nous nous réjouissons de coopérer à l'avenir avec l'OIT et de bénéficier de l'assistance technique nécessaire à cette fin.

Interprétation du russe: Membre employeur, Kazakhstan – Je souhaiterais tout d'abord remercier l'OIT pour sa coopération et son soutien. Nous prenons note des recommandations que la commission a formulées au cours des dernières années et des progrès constants qui ont été réalisés en matière de dialogue social au Kazakhstan. Je suis délégué des employeurs du Kazakhstan, je représente leurs intérêts au nom de la Confédération nationale des employeurs. Notre confédération a été reconnue par l'OIT comme étant une organisation d'employeurs indépendante. Cette indépendance est l'une de nos valeurs fondamentales dans

le travail que nous accomplissons avec nos partenaires sociaux. Nous contribuons à la mise en œuvre du dialogue social aux niveaux national et régional.

Je voudrais maintenant formuler une série de commentaires sur les remarques de la commission d'experts concernant l'application des conventions n^{os} 81 et 129. Afin de favoriser le développement des petites et microentreprises, un moratoire a été imposé à partir du 1^{er} janvier 2020 sur les contrôles préventifs avec visites dans ce type d'entreprises. La pratique a montré qu'au cours de cette période, le moratoire n'a pas eu d'effet sur les grandes et moyennes entreprises, où les inspections périodiques se sont poursuivies. Bien entendu, nous sommes guidés par les normes internationales du travail et le partenariat avec les partenaires sociaux et l'OIT, et nous nous en félicitons. Nous nous efforçons de mettre en œuvre les meilleures pratiques, y compris les normes couvertes par les conventions n^{os} 81 et 129, mais dans le même temps, en tant qu'organisation d'employeurs, nous sommes toujours en faveur de l'équilibre. Ainsi, lorsqu'il s'agit de prendre des décisions importantes, nous devrions prendre en compte tous les aspects, y compris la volonté et la capacité des organismes publics à mettre en œuvre les normes consacrées par les conventions. Nous estimons que limiter les pouvoirs conférés aux inspecteurs pourrait avoir des conséquences à la fois positives et négatives. D'ailleurs, les statistiques en témoignent.

Pendant la période où le moratoire était en vigueur, nous avons constaté un impact positif sur les entités assujetties aux inspections. Entre 2019 et 2023, le nombre d'inspections a été divisé par plus de deux, tandis que le nombre de petites entreprises existantes a augmenté de près de 70 pour cent. En gardant ceci à l'esprit, je pense que nous devons nous orienter vers une mise en œuvre plus efficace des conventions ratifiées. Des résultats peuvent aussi être observés à cet égard, depuis le 1^{er} janvier 2024 par exemple, date à laquelle le moratoire a été entièrement levé, puisque les travaux des inspecteurs du travail ne font actuellement l'objet d'aucune autre restriction.

Eu égard aux commentaires relatifs aux limites dont font l'objet les pouvoirs conférés aux inspecteurs du travail, je voudrais dire ce qui suit concernant le Code des entrepreneurs: à l'heure actuelle, la prévention des infractions et le principe selon lequel les entreprises doivent respecter les dispositions applicables sont inscrits dans la loi, mais la priorité est donnée à la mise en application de ces dispositions plutôt qu'à la conformité par rapport à celles-ci. Il s'agit là d'une tendance fréquente au Kazakhstan, en particulier dans le domaine du travail. Nous voulons évoluer vers une approche plus préventive, mais en cas d'infractions répétées, il est possible d'imposer des amendes et d'engager des poursuites pénales si nécessaire. Conformément au Code des entrepreneurs, l'inspection du travail peut entreprendre un contrôle préventif, suivi d'une visite inopinée et d'une inspection supplémentaire si nécessaire, mais cela ne peut se faire qu'avec un préavis de 24 heures dans certains cas.

Conformément à la loi, les inspections ne peuvent être refusées. En outre, nous avons constaté que les inspections ont permis de mettre au jour de plus en plus d'infractions: plus de 10 000 en 2023. En tant que représentants des employeurs, nous estimons que les choses vont dans la bonne direction et que le changement doit se faire de façon progressive. Si nous voulons étendre radicalement les pouvoirs conférés aux inspecteurs du travail de l'État, nous devons réfléchir à un système adéquat permettant d'assurer un équilibre car, à défaut, nous risquons de freiner l'activité entrepreneuriale et d'augmenter la charge administrative.

Il est nécessaire d'associer les partenaires sociaux à la mise en œuvre des conventions. Tel a été le cas, par exemple, s'agissant du transfert de compétences du niveau local au niveau central. Nous considérons qu'il s'agit là d'une nouvelle avancée positive. Je voudrais également noter que dans le cadre du travail entre l'OIT et les partenaires sociaux, une feuille de route a

été signée pour promouvoir le travail décent dans la République du Kazakhstan. Cette feuille de route couvre cinq domaines stratégiques: la protection du travail, la protection sociale, l'emploi, le dialogue social et le tripartisme. Nous estimons que le travail conjoint avec l'OIT sur cette feuille de route nous permettra d'améliorer notre situation par rapport aux commentaires qui ont été formulés par la commission d'experts.

En conclusion, je voudrais souligner que dans notre travail, nous sommes guidés par le concept du tripartisme, selon lequel tous les partenaires travaillent ensemble en harmonie et de manière responsable. Ce n'est qu'ainsi qu'il sera possible de garantir un dialogue civilisé dans l'intérêt de tous. Pour notre part, en tant qu'employeurs, nous sommes engagés dans cette voie et nous y consacrerons tous nos efforts et toutes nos ressources.

Membre gouvernementale, Belgique – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE)** et de ses **États membres**. La **Macédoine du Nord**, le **Monténégro**, pays candidats, et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange et membre de l'Espace économique européen, s'alignent sur la présente déclaration.

L'UE et ses États membres s'engagent à respecter, protéger et réaliser les droits humains, y compris les droits des travailleurs. Nous encourageons activement la ratification universelle et la mise en œuvre effective des conventions fondamentales de l'OIT et soutenons celle-ci dans l'élaboration et la promotion des normes internationales du travail, ainsi que le contrôle de leur application.

L'UE et le Kazakhstan ont signé un accord de partenariat et de coopération renforcé en 2020, visant à faire progresser et renforcer la coopération avec le pays dans des domaines politiques clés tels que le commerce et l'investissement, le développement durable, la coopération économique, l'emploi et les affaires sociales.

Nous notons avec préoccupation que le moratoire sur les inspections du travail pour les petites et microentreprises privées et publiques introduit en janvier 2020 a été de nouveau prolongé jusqu'en janvier 2024. Nous déplorons que, d'après les informations fournies par les syndicats nationaux, aucune des plaintes relatives à des violations des droits des travailleurs dans le secteur de l'agriculture n'ait donné lieu à une inspection en raison dudit moratoire. Tout en reconnaissant que, selon les informations récemment communiquées par le gouvernement, le moratoire a pris fin en janvier 2024 et que, depuis lors, environ 2 300 inspections ont été effectuées, nous souhaiterions connaître les raisons qui ont conduit le gouvernement à introduire ce moratoire, qui constitue une grave violation des conventions nos 81 et 129 sur l'inspection du travail qui ont été ratifiées par le Kazakhstan. En outre, nous appelons le gouvernement à veiller à ce que les inspecteurs puissent effectuer des inspections du travail aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire.

Nous constatons que le Code des entrepreneurs prévoit l'enregistrement préalable des inspections auprès du procureur, lequel a la faculté de refuser cet enregistrement. En outre, le Code des entrepreneurs contient des dispositions qui limitent la libre initiative des inspecteurs et leur capacité à effectuer des inspections sans avertissement préalable. Nous nous faisons l'écho de l'appel que la commission d'experts a lancé au gouvernement pour qu'il prenne les mesures législatives nécessaires afin de garantir que les inspecteurs puissent effectuer des inspections sans avertissement préalable et procéder à tout examen qu'ils jugent nécessaire. En outre, à la suite de l'abrogation de l'article 197 du Code du travail, nous demandons au gouvernement d'indiquer à l'OIT si les inspecteurs sont habilités à effectuer des inspections à toute heure du jour et de la nuit.

En ce qui concerne la fréquence des inspections du travail, nous notons que, selon la Confédération syndicale internationale (CSI), il n'a pas été établi de fréquence minimale d'inspection pour les employeurs dont l'activité présente un risque faible, et que ceux-ci ne sont donc pas couverts par des activités de contrôle programmées. À l'instar de la commission d'experts, nous demandons instamment au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir que les critères d'évaluation des risques ne limitent pas les pouvoirs conférés aux inspecteurs du travail.

Nous remarquons qu'aux termes de l'article 151 du Code des entrepreneurs, les inspecteurs du travail ne sont pas autorisés à entreprendre des inspections sur des points qui ne figurent pas sur la liste de contrôle des services d'inspection, et que selon l'article 156, les inspections sont considérées comme non valables si une notification préalable n'a pas été adressée aux lieux de travail concernés. D'après les informations fournies par le gouvernement, un projet de loi sur la sécurité des conditions de travail, qui autoriserait les inspections inopinées, est à l'étude. Nous notons toutefois que la disposition en cause ne s'appliquerait qu'aux installations de production dangereuses. À l'instar de la commission d'experts, nous demandons au gouvernement de réviser les articles en question au regard des dispositions des conventions n^{os} 81 et 129.

Nous notons également que, selon le Code des entrepreneurs, lorsque des infractions sont constatées au cours d'inspections préventives, les inspecteurs du travail sont tenus d'émettre un avertissement et ne peuvent pas engager de poursuites, et que des mesures de réaction rapide ne peuvent être prises que dans les cas identifiés par la loi et uniquement lorsque des points figurant sur la liste de contrôle ne sont pas respectés. À l'instar de la commission d'experts, nous demandons au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour permettre aux inspecteurs d'engager des poursuites judiciaires sans avertissement préalable, et de fournir des informations sur les changements apportés à ce sujet.

Rappelant que le Code des entrepreneurs permet aux employeurs de refuser une inspection, nous demandons au gouvernement de prendre des mesures pour garantir que le travail des inspecteurs du travail ne fasse pas l'objet d'une obstruction induite.

Nous sommes préoccupés par le fait que le BIT n'a reçu aucun rapport annuel sur les travaux de l'inspection du travail depuis la ratification des deux conventions. Nous nous félicitons donc de l'indication du gouvernement selon laquelle le ministère du Travail est actuellement en train de préparer un rapport annuel complet sur les travaux entrepris par les inspecteurs du travail en 2023. Nous encourageons le gouvernement à en faire une pratique régulière et à transmettre les rapports en question au BIT.

L'UE est disposée à apporter son soutien au Kazakhstan dans l'objectif de renforcer la capacité du gouvernement à traiter les questions soulevées et de l'aider à se conformer aux obligations qui lui incombent en vertu des conventions ratifiées.

Interprétation de l'allemand: Membre travailleur, Allemagne – Je m'exprime au nom de la Confédération allemande des syndicats. Dans sa Déclaration du centenaire de 2019, l'OIT a confirmé une fois de plus que l'inspection du travail, telle que décrite dans les conventions n^{os} 81 et 129, est une pierre angulaire de la stratégie de l'OIT pour construire un avenir du travail respectueux des personnes. Cette approche est axée sur les droits et les besoins des travailleurs, leur protection et leur santé. Dans l'observation générale qu'elle a formulée en 2019 au sujet de ces conventions, la commission d'experts a relevé que plusieurs États membres de l'OIT, en particulier ceux d'Europe orientale et d'Asie centrale, ont adopté des lois et des décrets qui contredisent les conventions n^{os} 81 et 129 et compromettent le bon

fonctionnement du système d'inspection du travail. Malheureusement, le gouvernement du Kazakhstan a aussi suspendu un système complet d'inspection du travail par décret. Ce moratoire a été en vigueur entre janvier 2020 et janvier 2024 et il a affecté les petites et microentreprises.

Nous nous félicitons que le gouvernement kazakh n'ait pas prolongé le moratoire sur l'inspection du travail et que, depuis lors, il se soit mis en conformité avec les exigences juridiques requises par les conventions n^{os} 81 et 129. Toutefois, par le passé, nous avons eu des exemples de pays qui ont réintroduit de tels moratoires. Ainsi, le Tadjikistan, quelques mois seulement après que son cas eut été discuté ici, au sein de la commission, a suspendu l'inspection du travail en faisant fi des recommandations. Nous appelons le gouvernement du Kazakhstan à s'abstenir de mettre en œuvre des moratoires à l'avenir et à plutôt veiller à ce que, du point de vue juridique et administratif, l'inspection et les inspecteurs du travail puissent accomplir leur mission afin de garantir la sécurité et la santé au travail de tous les travailleurs au Kazakhstan. En effet, bien que, comme cela a été dit, le moratoire ait expiré, il existe d'autres problèmes graves. Comme l'a signalé le Syndicat des travailleurs du complexe pétrolier et énergétique, sur de nombreux lieux de travail, les entreprises n'ayant pas respecté les exigences en matière de sécurité et de santé au travail n'ont pas été sanctionnées. En outre, le secteur de l'agriculture ne fait l'objet d'aucune inspection, et ce, en dépit du fait que de nombreuses plaintes ont été déposées auprès des services de l'inspection du travail. En outre, les pouvoirs conférés aux inspecteurs du travail sont limités. Le gouvernement kazakh doit adapter sa législation nationale afin de garantir que les inspecteurs puissent accomplir leur mission aussi souvent qu'ils le souhaitent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer le respect des conventions. Nous voudrions insister sur les points suivants: les entreprises doivent cesser d'étouffer les cas d'accidents du travail, d'arriérés de salaires et de différends du travail. Pour ce faire, il est essentiel d'équiper les services de l'inspection du travail. En effet, selon nos informations, il n'y a que 225 inspecteurs d'État pour couvrir tout le pays.

Nous appelons le gouvernement à prendre davantage de mesures pour améliorer l'inspection du travail, ce qui sous-entend, premièrement, de préparer un projet de loi visant à centraliser l'inspection du travail, de veiller à associer les syndicats au processus et, troisièmement, d'élaborer un plan d'action. Nous appelons le gouvernement à continuer de prendre des mesures positives et à envoyer des rapports au BIT. Dans le même temps, nous appelons aussi les employeurs kazakhs à apporter leur soutien à ces développements positifs. Le plan d'action pour des conditions de travail sûres n'a pas reçu le soutien du représentant des employeurs. Pour nous, il est très clair qu'il ne doit pas y avoir de lobbying contre la sécurité et la santé au travail. La recherche du profit ne doit pas prendre le pas sur la sécurité et la santé au travail.

Membre gouvernemental, Azerbaïdjan – La délégation de l'Azerbaïdjan tient à remercier le représentant gouvernemental d'avoir fourni des réponses aux questions soulevées par la commission d'experts au sujet de l'application des conventions n^{os} 81 et 129. Nous nous félicitons des progrès que le gouvernement a accomplis dans la réponse qu'il a apportée aux recommandations formulées par cette commission. Nous saluons le fait qu'un processus de modification de la législation du travail ait été entamé afin d'assurer la protection des travailleurs. Le Kazakhstan est partie aux instruments juridiques internationaux relatifs à l'inspection du travail et s'acquitte dûment et de bonne foi de ses engagements internationaux. Il convient de noter que, par leur travail d'orientation et d'information et grâce aux contrôles qu'ils effectuent, les services d'inspection du travail surveillent l'état de la situation en matière

de droits fondamentaux concernant les relations de travail et les conditions de travail. Ils jouent par conséquent un rôle important dans la mise en œuvre de ces droits.

Ma délégation se félicite que le représentant gouvernemental ait fourni des informations pertinentes concernant les efforts consentis en vue de garantir une inspection du travail efficace et pour faire en sorte que les lieux de travail soient inspectés aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire, en particulier en ce qui concerne la sécurité et la santé au travail. Nous saluons la décision qui a été prise par le gouvernement de transférer les compétences de l'inspection nationale du travail des organes exécutifs locaux au ministère du Travail et de la Protection sociale de la population, ainsi que l'initiative visant à habiliter les inspecteurs du travail de l'État à effectuer des inspections sans avertissement préalable dans le domaine de la sécurité et de la protection du travail dans les installations de production dangereuses. Les mesures décrites par le représentant gouvernemental témoignent des efforts qui ont été consentis par le Kazakhstan pour donner pleinement effet aux conventions nos 81 et 129. Nous sommes reconnaissants au gouvernement d'avoir fourni des statistiques et des informations détaillées sur les inspections du travail effectuées en vertu de diverses lois et réglementations concernant la vie professionnelle. Nous prenons également note du fait que le gouvernement travaille en étroite collaboration avec l'OIT pour veiller à ce que les réformes législatives soient en conformité avec les conventions de l'OIT, et nous notons l'ouverture d'esprit dont il a fait preuve pour répondre aux commentaires des organes de contrôle. Nous encourageons le gouvernement à continuer à travailler en étroite collaboration avec l'OIT pour donner suite aux recommandations de la commission d'experts. Enfin, mon pays a la ferme conviction que les questions relatives à l'amélioration générale des conditions de travail devraient être abordées dans le cadre d'un dialogue constructif et mutuellement bénéfique avec l'ensemble des parties prenantes, y compris les représentants des employeurs et les organisations syndicales. La délégation azerbaïdjanaise félicite le Kazakhstan pour les résultats obtenus à ce jour et encourage le gouvernement à continuer à renforcer les capacités des services d'inspection du travail et les moyens dont ils sont dotés, dans le respect de l'ordre juridique national et des instruments internationaux du travail en vigueur.

Interprétation du russe: Membre travailleur, Fédération de Russie – La délégation des travailleurs de la Fédération de Russie remercie le gouvernement de la République du Kazakhstan pour les informations qu'il a fournies. Le rapport de la commission d'experts fait état de problèmes importants dans l'application pratique de la convention n° 81. L'un des principaux facteurs qui entravent le rôle préventif de l'inspection du travail au Kazakhstan est bien entendu le fait que l'ensemble des pouvoirs conférés aux inspecteurs est très limité. Soumettre le mandat d'inspection à l'accord du procureur en cas de plaintes directes conduit à des cas de refus d'inspection et à un travail inefficace. Le Kazakhstan compte 225 inspecteurs du travail. Sachant qu'il y a plus de 9 millions de personnes sur le marché du travail, ils sont deux fois moins nombreux que ce qui est prévu à l'article 10 de la convention n° 81. En outre, les services d'inspection du travail sont implantés dans les principales zones urbaines, ce qui pose des problèmes concernant les grandes zones industrielles et agricoles du pays, notamment les plus éloignées, car les inspecteurs ne peuvent pas réagir rapidement. En outre, ceux-ci sont soumis aux pouvoirs des autorités locales, en violation de la convention. Le financement de l'inspection provient des budgets locaux. Cette situation peut conduire à une relation de dépendance ainsi qu'à une prise d'influence par les autorités locales ou les employeurs, comme nous l'avons vu, par exemple, dans les nombreux cas de refus non fondés d'enregistrer les sections syndicales dans le complexe pétrolier et énergétique, lesquels ont, de fait, rendu difficile la mise en application par les travailleurs du principe de la liberté d'association, et ceci a conduit à un résultat très négatif. Comme nous l'avons vu, il est nécessaire de procéder à des réformes en adoptant une législation élargissant les pouvoirs

conférés à l'inspection du travail de sorte qu'elle couvre l'ensemble des domaines de la vie professionnelle et ait un impact réel sur eux, y compris les droits syndicaux. Nous devons noter qu'une politique efficace de l'État en matière d'inspection et de protection du travail dépend directement de la mise en œuvre des droits des travailleurs, y compris l'affiliation à un syndicat indépendant, ainsi que de la mise en place de la négociation collective. À ce titre, nous espérons que le gouvernement poursuivra son travail en vue de définir les prochaines étapes de la mise en œuvre concrète des conclusions du Comité de la liberté syndicale et veillera à ce qu'une surveillance et une application adéquates des droits des travailleurs soient mises en œuvre.

Membre gouvernemental, Kirghizistan – La délégation kirghize exprime sa gratitude au gouvernement du Kazakhstan, aux employeurs et aux syndicats, qui ont fourni des informations complètes sur les efforts consentis et les mesures prises pour se conformer aux engagements internationaux dans le domaine du travail.

Nous félicitons le Kazakhstan d'avoir adopté le Concept de sécurité au travail pour 2024-2030, qui vise à améliorer la sécurité et le bien-être des travailleurs. L'un des éléments essentiels de ce concept consiste à renforcer la protection des travailleurs en améliorant les activités de l'inspection nationale du travail. Afin d'accroître l'efficacité du contrôle et de la supervision en matière de protection du travail, les contrôles préventifs de l'inspection nationale du travail ne seront effectués que dans les entreprises où il existe un risque objectif pour la vie et la santé des travailleurs. Ce risque sera identifié non pas de façon traditionnelle, sur la base des inspections précédentes et du type d'activité de l'entreprise, comme c'est le cas actuellement, mais en recourant à des technologies numériques. Pour faciliter cette tâche, une plateforme d'information automatisée et unifiée a été mise en place pour fournir des données précises sur les risques professionnels présentés par les lieux de travail. En conclusion, nous remercions sincèrement le Kazakhstan d'avoir engagé un dialogue constructif avec l'OIT et nous l'encourageons à maintenir un engagement actif auprès des organes de l'OIT pour le bien commun.

Membre gouvernemental, Turkménistan – Le Turkménistan souhaite la bienvenue à la délégation de la République du Kazakhstan et lui exprime sa gratitude pour avoir fourni des informations détaillées sur l'état actuel de la situation concernant l'application des conventions n^{os} 81 et 129, ainsi que sur les recommandations de la commission d'experts qui s'y rapportent. Nous tenons d'emblée à noter les efforts qui ont été consentis par le gouvernement du Kazakhstan pour garantir des conditions de travail décentes en effectuant des inspections régulières, programmées et ciblées sur la base des demandes reçues.

Dans le même temps, il est important de noter que les contrôles ponctuels – basés sur des appels ou des plaintes – sont des dizaines de fois plus nombreux que les contrôles programmés. Il s'agit là d'un bon indicateur de la réponse que l'État apporte à ces questions.

Nous aimerions également souligner les mesures prises par le gouvernement du Kazakhstan pour améliorer sa législation, en particulier en ce qui concerne la sécurité des conditions de travail et la protection des droits des employés. Cela démontre une fois de plus l'engagement du Kazakhstan à s'acquitter de ses obligations en matière de promotion du travail décent. Nous voulons croire que le Comité national d'inspection du travail, dont la création est prévue au sein du ministère du Travail et de la Protection sociale de la population du Kazakhstan, donnera un élan supplémentaire.

En conclusion, le Turkménistan souhaite une discussion fructueuse au gouvernement du Kazakhstan.

Interprétation du russe: Membre gouvernemental, Bélarus – Nous remercions la délégation du Kazakhstan pour les informations détaillées qu'elle a fournies sur la question à l'examen. Nous saluons les progrès accomplis par le Kazakhstan dans la mise en œuvre des recommandations de la commission d'experts, ainsi que l'engagement du gouvernement kazakh en faveur d'un partenariat avec l'Organisation internationale du Travail.

Nous prenons note des efforts déployés par le gouvernement du Kazakhstan pour assurer le fonctionnement de l'inspection nationale du travail, qui veille au respect des droits fondamentaux et des conditions de travail des travailleurs. Les informations fournies sur le nombre de contrôles effectués en 2023 et d'infractions mises au jour témoignent de l'efficacité du travail accompli par cette institution. Conformément aux recommandations de l'OIT, il a été décidé de transférer les compétences des inspections du travail des organes locaux au ministère du Travail et de la Protection sociale de la population du Kazakhstan. En outre, l'inspection nationale du travail a été habilitée à effectuer des inspections inopinées dans des installations potentiellement dangereuses. Ces mesures permettront de continuer à améliorer l'efficacité générale du système de contrôle et de faire appliquer la législation dans la pratique.

Nous estimons que dans l'objectif d'incarner l'esprit du tripartisme, les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient soutenir le gouvernement dans les efforts qu'il déploie pour améliorer les conditions de travail dans les secteurs industriel et agricole. Nous demandons à l'OIT de continuer à fournir une assistance technique au gouvernement du Kazakhstan afin que les progrès en matière de protection des droits et des intérêts des travailleurs puissent continuer.

Membre gouvernemental, Türkiye – Nous saluons l'initiative du gouvernement kazakh de mettre en place un système d'inspection du travail indépendant, plus efficace et mieux coordonné, conformément aux articles pertinents des conventions n^{os} 81 et 129.

Nous saluons le fait qu'un processus ait été engagé en vue de modifier la législation du travail, et en particulier d'habiliter les inspecteurs du travail de l'État à effectuer, sans avertissement préalable, des inspections visant à garantir la protection des travailleurs dans les installations de production dangereuses. Nous voulons croire que le Parlement kazakh adoptera dès que possible les amendements nécessaires à cet égard.

Il convient de noter que le document cadre relatif au concept visionnaire, qui couvre les sept prochaines années, jettera les bases d'un fonctionnement plus institutionnalisé et plus efficace du système kazakh d'inspection du travail et contribuera à améliorer le niveau de protection des travailleurs dans le cadre d'une approche proactive.

La commission d'experts devrait considérer la mise en place par le gouvernement kazakh d'une plateforme d'information unifiée et automatisée, qui garantira que le système d'inspection du travail fonctionne sur la base d'informations stables et actualisées, comme un développement très important.

Les mesures qui ont été prises par le gouvernement kazakh dans le cadre d'un dialogue constructif et mutuellement bénéfique avec toutes les parties prenantes démontrent les efforts que le Kazakhstan déploie pour donner pleinement effet aux conventions n^{os} 81 et 129. Nous encourageons le gouvernement à continuer de travailler en étroite collaboration avec l'OIT pour donner suite aux recommandations de la commission.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernementale, Arabie saoudite – Le Royaume d'Arabie saoudite salue les progrès que la République du Kazakhstan a accomplis dans la réponse qu'elle a apportée aux recommandations formulées par la commission d'experts. Nous accueillons avec satisfaction les informations pertinentes qui ont été fournies par le

gouvernement concernant les efforts qu'il déploie pour assurer une inspection régulière, complète et efficace des lieux de travail, en particulier en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail.

Nous notons que le gouvernement travaille en étroite collaboration avec l'OIT afin de s'assurer que ses réformes législatives sont en conformité avec les conventions de l'OIT, et qu'il est disposé à donner suite aux recommandations et observations formulées par les organes de contrôle. Nous affirmons que toutes les mesures visant à garantir de bonnes conditions de travail devraient faire l'objet d'un dialogue constructif et efficace avec l'ensemble des parties prenantes.

En conclusion, nous saluons les résultats obtenus jusqu'à présent et encourageons le gouvernement à poursuivre les efforts qu'il déploie pour renforcer les capacités des services d'inspection du travail et les moyens dont ils sont dotés, dans le respect de l'ordre juridique national et des instruments de l'OIT applicables.

Membre gouvernementale, Chine – Nous remercions le représentant gouvernemental du Kazakhstan pour la présentation détaillée qu'il a faite. Nous avons examiné attentivement le rapport de la commission d'experts ainsi que les informations complémentaires que le gouvernement a soumises à cette commission.

Le gouvernement prend actuellement des mesures pour transférer les compétences de l'inspection nationale du travail des institutions régionales aux institutions nationales. Il prévoit d'établir une feuille de route spécifique et de créer un comité national d'inspection du travail au sein du ministère du Travail et de la Protection sociale de la population. Les instruments juridiques pertinents sont également en cours d'amendement au Parlement du Kazakhstan. En 2023, les inspecteurs du travail ont effectué près de 7 000 inspections sur site en application de la législation du travail, dont environ 200 inspections de routine et plus de 6 700 inspections sur demande. Ces inspections ont permis de mettre au jour plus de 10 000 violations de la législation du travail, qui ont donné lieu à des mesures d'application contraignantes et à des amendes administratives.

Nous félicitons le gouvernement d'avoir publié le Concept de sécurité au travail pour 2024-2030, qui vise à renforcer continuellement les activités de l'inspection du travail et à améliorer la protection des travailleurs. Le gouvernement tire également parti des technologies numériques, en plus des méthodes traditionnelles qui permettent d'identifier efficacement les entités à inspecter sur la base des dossiers d'inspection antérieurs et du type d'activité de l'entreprise. Pour atteindre ces objectifs, le Kazakhstan met en place une plateforme d'information automatisée et unifiée permettant de saisir rapidement les données relatives aux risques professionnels présents sur les lieux de travail. La commission devrait reconnaître et encourager ces efforts, mesures et réalisations.

Nous encourageons le secrétariat de l'OIT et ses organes de contrôle régulier à renforcer la communication et les échanges avec le gouvernement, et à continuer de promouvoir la compréhension mutuelle et la coopération. En outre, nous souhaitons que le gouvernement bénéficie d'une assistance technique pertinente, adaptée aux besoins, afin de l'aider à améliorer sa capacité à se conformer à ses engagements et à continuer à promouvoir son développement économique et social.

Membre gouvernemental, Pakistan – Nous remercions la République du Kazakhstan pour la réponse complète qu'elle a apportée aux questions soulevées par la commission d'experts concernant l'application des conventions n°s 81 et 129. Nous reconnaissons les progrès que le Kazakhstan a accomplis pour donner suite aux recommandations de la

commission d'experts et saluons l'initiative visant à modifier la législation du travail dans le but de renforcer encore la protection des travailleurs. Le Pakistan se félicite de la décision de transférer les compétences de l'inspection nationale du travail au ministère du Travail et de la Protection sociale de la population et d'habiliter les inspecteurs à effectuer des inspections inopinées sur les lieux de travail présentant un risque élevé. Ces mesures témoignent de l'engagement du Kazakhstan à mettre en œuvre efficacement les conventions n^{os} 81 et 129. Nous saluons la collaboration permanente avec l'OIT, qui garantit la conformité aux normes internationales des réformes législatives engagées, ainsi que la volonté de prendre en compte les préoccupations soulevées par les organes de contrôle. Nous encourageons la poursuite de ce partenariat qui permettra de continuer à donner suite aux recommandations de la commission. Nous avons la ferme conviction que la poursuite de l'amélioration des conditions de travail ne pourra se faire qu'au moyen d'un dialogue continu et constructif avec l'ensemble des parties prenantes, y compris les représentants des employeurs et les syndicats.

Membre gouvernemental, États-Unis d'Amérique – Nous remercions le gouvernement du Kazakhstan d'avoir fourni à la commission des informations complémentaires en réponse aux observations récemment formulées par la commission d'experts. Nous nous félicitons qu'il ait été mis fin au moratoire sur les inspections du travail dans les petites et moyennes entreprises le 1^{er} janvier 2024. Nous notons toutefois avec préoccupation que les restrictions portant sur les inspections inopinées sur les lieux de travail perdurent. Du fait de ces restrictions, il est possible que des cas de violations et d'abus des droits des travailleurs ne soient pas identifiés.

Nous notons en particulier que le Code des entrepreneurs limite la capacité des inspecteurs à entreprendre des inspections sans avertissement préalable, à mener des inspections de leur propre initiative et à effectuer des inspections du travail aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire. Les inspections inopinées sont essentielles pour garantir que les employeurs ne puissent pas dissimuler des violations des droits des travailleurs, modifier les conditions de travail habituelles, empêcher la présence d'un témoin ou empêcher une inspection. Les limites imposées aux inspections entreprises à l'initiative des inspecteurs et à la fréquence des inspections nuisent à l'efficacité d'un mécanisme d'inspection fondé sur le risque en empêchant les inspecteurs de cibler efficacement les secteurs où des efforts doivent être consentis pour obtenir l'application de la législation ou de contrôler le respect de la législation par les employeurs récidivistes. Bien que le Code des infractions administratives du Kazakhstan prévoie l'imposition de sanctions pécuniaires aux entreprises qui entravent le travail des inspecteurs, en janvier 2023, le montant maximum de ces sanctions n'était pas suffisamment dissuasif.

L'enjeu du respect du droit du travail peut être une question de vie ou de mort, comme l'a montré la disparition tragique de 46 travailleurs d'une société minière le 28 octobre 2023. Au cours des trente années ayant précédé cette tragédie, au moins 180 travailleurs de la même entreprise au Kazakhstan ont perdu la vie sur leur lieu de travail, et ce, en dépit des plaintes qui avaient été déposées par les travailleurs auprès de l'inspection du travail, celles-ci n'ayant pas été traitées. Les restrictions imposées par le gouvernement aux inspections du travail ont empêché les inspecteurs de procéder à un contrôle rigoureux des conditions de travail dangereuses et d'y remédier, ont empêché toute inspection de suivi pendant au moins un an et ont conduit à l'imposition de sanctions symboliques pour les cas de violation des droits des travailleurs qui n'avaient pas donné lieu à des mesures correctives significatives. Nous notons également que les restrictions à la liberté d'association au Kazakhstan ont limité la capacité des travailleurs à aborder efficacement les graves problèmes de sécurité rencontrés sur leur lieu de travail, en particulier dans les secteurs minier et extractif.

Nous demandons instamment au gouvernement de prendre des mesures pour faire en sorte que les sanctions pour violation des droits des travailleurs soient suffisamment dissuasives et permettre aux inspecteurs du travail de procéder à des inspections aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire.

Nous notons avec intérêt le projet de loi du gouvernement qui, entre autres, habilite les inspecteurs du travail de l'État à entreprendre des inspections dans des installations de production dangereuses sans avertissement préalable. Nous espérons que ce changement, s'il est adopté, contribuera à la réalisation d'inspections dans la pratique.

Nous nous joignons à la commission d'experts pour demander instamment au gouvernement de mettre sa législation en conformité avec les conventions nos 81 et 129.

Les États-Unis restent déterminés à collaborer avec le gouvernement pour faire progresser les droits des travailleurs au Kazakhstan.

Observatrice, Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) – En tant que représentants des travailleurs de l'industrie de la construction, l'un des secteurs les plus dangereux qui soient, nous sommes profondément troublés par les contraintes qui sont imposées à l'inspection du travail par le biais du Code des entrepreneurs tel qu'amendé en 2022. Ces limites ont un impact direct sur la sécurité et le bien-être de nos travailleurs.

Le Kazakhstan enregistre chaque année plus de 2 600 accidents du travail, dont plus de 240 sont mortels. Parmi les différents secteurs de l'économie, après le secteur minier, c'est celui de l'industrie de la construction qui compte le plus grand nombre de victimes, puisqu'il représente 10 pour cent de ces décès. Une inspection du travail solide n'est pas seulement une nécessité, c'est une mission de sauvetage pour les travailleurs. Il est donc impératif que la législation nationale du Kazakhstan s'aligne sur les dispositions des conventions dont nous sommes amenés à discuter ici aujourd'hui.

Le rôle de contrôle et de renforcement de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité au travail, par exemple, que jouent les inspections du travail n'est pas seulement important, il est déterminant pour faire face au nombre élevé de décès et pour agir sur le plan de la prévention. Malheureusement, comme l'indique le rapport de la commission d'experts, les services d'inspection du travail n'ont ni la liberté ni la capacité de remplir ces fonctions au Kazakhstan aujourd'hui.

Ce qui nous préoccupe le plus, ce sont les limites imposées à la capacité des inspecteurs du travail d'agir en conformité avec les lois nationales sur la santé et la sécurité. Il est essentiel que les inspecteurs du travail prennent des mesures immédiates après avoir procédé à des constatations et de veiller à ce qu'ils ne se soient pas seulement un instrument destiné à aider les plaignants à saisir la justice, mais qu'ils soient habilités à prendre des mesures immédiatement exécutoires et à entamer des procédures judiciaires sans avertissement préalable.

Enfin, nous sommes très préoccupés par les cas de refus d'accéder aux lieux de travail que certains employeurs opposent aux inspecteurs et par l'ingérence des gouvernements locaux dans les rapports préparés par les inspecteurs du travail. Nous tenons donc à souligner qu'il est important que le gouvernement prenne les mesures nécessaires, y compris des mesures de protection, pour garantir que les inspecteurs du travail ne soient pas confrontés à une obstruction induite dans l'exercice de leurs fonctions.

En conclusion, nous nous faisons l'écho de la recommandation que la commission d'experts a adressée au gouvernement, et appelons celui-ci à lancer d'urgence des réformes visant à soutenir le fonctionnement inhérent des systèmes d'inspection du travail et protéger le droit fondamental des travailleurs à un milieu de travail sûr et salubre.

Président – Je ne vois pas d'autres demandes de parole. J'invite donc le représentant gouvernemental du Kazakhstan, Monsieur le vice-ministre, à prendre la parole pour exposer ses remarques finales.

Interprétation du russe: **Représentant gouvernemental** – Tout d'abord, permettez-moi d'exprimer ma gratitude à nos partenaires sociaux et à tous ceux qui ont formulé des recommandations visant à renforcer le système d'inspection du travail dans la République du Kazakhstan et le rôle de nos partenaires sociaux dans cette tâche.

Je répondrai à toutes ces remarques sans ordre particulier pour l'instant. Nos partenaires sociaux et certains pays nous ont dit que le Kazakhstan est un pays qui a dû faire face à des lacunes. Les gens sont certainement bien informés à ce sujet, mais cela dit, et compte tenu des tragédies qui ont eu lieu sur certains lieux de travail l'année dernière, des contrôles ont été effectués et le gouvernement a pris les mesures nécessaires. Je tiens donc à souligner que la tendance générale en matière d'accidents et d'atteintes à la santé sur le lieu de travail est positive. Les décisions qui s'imposaient dans ce domaine ont été prises et le gouvernement a adopté et mis en œuvre un concept de sécurité au travail couvrant la période prenant fin en 2030, sur lequel nous allons maintenant travailler plus en détail avec nos partenaires sociaux.

En ce qui concerne les recommandations spécifiques, en plus de ce que j'ai dit dans ma déclaration d'ouverture, nous avons mis en place au Kazakhstan un système unifié d'inspection du travail. Nous avons entendu dire que le mandat de l'inspection est limité. Néanmoins, l'inspection du travail jouit d'un mandat complet pour mettre au jour les infractions et assurer que la responsabilité des employeurs qui ne font pas ce qu'ils devraient faire soit engagée. Si une infraction est constatée, un avertissement peut être émis. Il s'agit d'un document officiel émis en cas d'infraction. Si cet avertissement n'est pas suivi d'effet, la responsabilité administrative de l'employeur peut être engagée et une amende peut lui être imposée. En matière de responsabilité administrative, pour l'essentiel, deux possibilités s'offrent à nous. La première est l'avertissement. Celui-ci est adressé en cas de première infraction, mais il fait également partie du dispositif applicable en matière de responsabilité administrative. La seconde est l'amende. Il s'agit d'amendes administratives, appliquées par l'inspection du travail lorsque la responsabilité administrative est engagée.

Nous procédons actuellement à une analyse de l'application de notre législation. Les sanctions qui sont actuellement prévues par les textes n'ont pas toujours un effet préventif sur les employeurs qui ne respectent pas la loi mais, sur ce point, nous travaillons activement avec des comités spécialisés et des commissions juridiques afin de mettre à jour notre législation. Nous espérons renforcer les sanctions administratives, les aggraver et faire en sorte que les personnes reconnues responsables d'infractions administratives puissent d'abord recevoir un avertissement, puis se voir imposer une amende adaptée. La responsabilité administrative des fonctionnaires de l'État susceptibles de se laisser influencer peut également être engagée. L'article 4 du Code administratif traite de la sécurité et de la santé au travail, et nous avons l'intention d'élargir son champ d'application en adoptant des sanctions supplémentaires en cas d'infractions administratives telles que le non-respect des mesures de protection de la vie et de la santé des travailleurs. Toutes ces propositions sont actuellement examinées par des commissions spécialisées au sein du ministère de la Justice, et nous espérons que les décisions pertinentes seront bientôt adoptées et que le gouvernement prendra les mesures qui

s'imposent. En ce qui concerne les limites dont fait l'objet le mandat dont jouit l'inspection nationale du travail, si certaines limites doivent être respectées au vu de la législation, des cas d'entraves au travail des inspecteurs ont toutefois été signalés. Une cinquantaine de cas ont été signalés l'année dernière et, lorsqu'ils ont été mis au jour, des mesures administratives appropriées ont été prises. Depuis le début de l'année, 17 cas similaires ont été mis au jour et toutes les mesures administratives nécessaires ont été prises. Je souligne une fois de plus qu'une révision des normes nationales applicables en matière de sécurité et de santé au travail est en cours en collaboration avec les partenaires sociaux, et qu'au terme des travaux d'une commission tripartite, celles-ci feront l'objet d'une publication et couvriront les activités des inspecteurs d'État. Bien entendu, nous serons ravis de transmettre les résultats des travaux de cette commission tripartite à l'OIT, et la communication de ces informations se poursuivra de manière continue, conformément aux obligations qui sont les nôtres en vertu des conventions n^{os} 81 et 129.

D'une manière générale, nous avons l'intention de systématiser davantage notre travail. À cet égard, nous avons commencé, en décembre de l'année dernière, par l'introduction de définitions clés. Concernant notre inspection nationale du travail, il s'agit de procéder à un contrôle adéquat de son travail et du fonctionnement de certains secteurs d'activité qui n'ont pas toujours été intégralement couverts par les inspections du travail, notamment le secteur agricole. En ce qui concerne les mesures à prendre dans les années à venir, nous avons l'intention d'introduire un nouveau modèle de protection du travail comportant une évaluation intégrée des conditions de travail dans des lieux de travail spécifiques. Nous avons déjà commencé ce travail en ce qui concerne certaines entreprises spécifiques, afin de compiler un ensemble complet d'informations relatives aux risques associés à ces lieux de travail.

En outre, toutes les entreprises qui ont fait l'objet d'une évaluation en termes de conditions de travail recevront une accréditation de la part des services d'inspection compétents. Il s'agit là d'un point sur lequel nous avons l'intention de travailler avec nos partenaires sociaux. Nous voulons également développer une approche systématique de la protection collective et personnelle des travailleurs, en collaboration avec nos institutions spécialisées dans la protection du travail.

Ces mesures s'inscrivent dans le cadre de notre travail visant à cartographier numériquement l'ensemble de nos lieux de travail et à évaluer les risques qui peuvent exister sur des lieux de travail spécifiques et pour des travailleurs spécifiques dans chacune des entreprises de notre pays.

En outre, nous avons l'intention de faire en sorte qu'il soit économiquement plus viable pour les employeurs d'accroître le niveau de protection du travail en procédant à divers changements en matière d'assurance-accident. Nous allons intégralement repenser notre système de formation des inspecteurs du travail, y compris les inspecteurs techniques de la protection du travail, sous l'égide du ministère, en mettant en place un centre de formation unique responsable de la coordination générale, du développement des compétences et de la formation du personnel des services d'inspection.

Nous travaillons actuellement avec l'Office national des statistiques pour revoir notre système de collecte et de communication des statistiques. Le défi restant consiste à recueillir des statistiques fiables en termes de contrôles internes effectués par les employeurs, les syndicats et l'inspection nationale du travail.

Au cours des deux prochaines années, nous prévoyons de prendre en compte un large éventail d'informations qui nous permettront d'améliorer la sécurité et la santé des travailleurs tout en améliorant la situation financière des employeurs et renforçant les conditions de travail

de même que l'esprit d'entreprise, et ce, dans l'intérêt du développement social et économique de notre pays. Je tiens à vous assurer une fois de plus que le Kazakhstan fera tout ce qui est en son pouvoir pour se conformer aux conventions n^{os} 81 et 129 de l'OIT.

Membres employeurs – Les membres employeurs souhaitent remercier le gouvernement et les différents orateurs qui ont pris la parole pour leurs interventions et les informations qu'ils ont fournies et dont nous avons pris bonne note.

Nous réitérons l'importance des conventions de gouvernance n^{os} 81 et 129. Nous saluons les signes de bonne volonté manifestés par le gouvernement et l'engagement que celui-ci a pris d'améliorer la situation en ce qui concerne l'application des conventions n^{os} 81 et 129.

Nous recommandons que les autorités nationales consultent efficacement les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives dans la poursuite du processus. Plus précisément, nous recommandons ce qui suit:

- Premièrement, le gouvernement devrait continuer à fournir des informations détaillées sur les restrictions et limites dont font l'objet les pouvoirs conférés aux inspecteurs du travail.
- Deuxièmement, le gouvernement devrait prendre les initiatives nécessaires pour mettre sa législation en conformité avec l'article 12, paragraphe 1, de la convention n° 81 et prendre des mesures pour que les inspecteurs du travail ne soient pas confrontés à une obstruction induite dans l'exercice de leurs fonctions.
- Troisièmement, il devrait fournir des informations détaillées sur le nombre de cas de refus d'accéder aux lieux de travail qui sont opposés aux inspecteurs et sur les motifs de ces refus.
- Quatrièmement, le gouvernement devrait soumettre un rapport annuel au BIT dans les délais prévus par les conventions n^{os} 81 et 129.
- Enfin, avant la prochaine réunion de la commission d'experts, le gouvernement devrait fournir des informations sur les questions à l'examen et les mesures qui ont été prises.

Membres travailleurs – Nous tenons à remercier le gouvernement pour les informations écrites et orales qu'il a fournies, ainsi que les participants pour leurs contributions.

Comme nous avons déjà eu l'occasion de le dire dans nos remarques introductives, l'inspection du travail joue un rôle fondamental dans la mise en œuvre pratique de conditions de travail décentes pour les travailleurs, y compris pour la réalisation de leur droit à la liberté syndicale et à un milieu de travail sûr et salubre. Il est donc essentiel de doter les services d'inspection de tous les moyens leur permettant de fonctionner de manière optimale et d'assurer la protection des travailleurs.

Pour fonctionner de manière optimale, les services d'inspection du travail ont évidemment besoin de moyens humains et matériels, mais aussi d'un cadre juridique qui leur permette d'exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions possibles. Il est de la plus haute importance que le gouvernement du Kazakhstan s'engage sur la voie d'un dialogue social avec les partenaires sociaux afin d'améliorer le fonctionnement de l'inspection du travail.

Nous avons souligné qu'au Kazakhstan, les inspecteurs du travail ne sont pas suffisamment nombreux et nous prions instamment le gouvernement de recruter un nombre suffisant d'inspecteurs du travail et de doter ces derniers de moyens matériels, financiers et opérationnels suffisants, en termes de formation et de développement des compétences par exemple, en tenant compte des besoins spécifiques du pays, et ce, afin de garantir le bon fonctionnement de l'inspection du travail.

Nous avons également pris note de l'audit des activités de l'inspection du travail qui a été mené au Kazakhstan par la commission d'experts en 2018 et recommandons au gouvernement de renforcer le rôle de l'inspection du travail en plaçant celle-ci sous la direction de l'organe exécutif central, qui devra être doté de moyens suffisants, y compris en termes de personnel, et de fournir à la commission d'experts des informations sur les mesures prises à cet égard. Nous accueillons avec satisfaction les informations qui ont été fournies au sujet du projet de loi qui vise à résoudre certains des problèmes à l'examen et, également, à centraliser et réintégrer l'inspection du travail au sein du ministère du Travail et de la Protection sociale de la population. Nous espérons que ce projet sera suivi des mesures de mise en pratique nécessaires en collaboration étroite avec les partenaires sociaux.

Au cours de la discussion, nous avons noté que le cadre juridique applicable aux services d'inspection du travail au Kazakhstan est beaucoup trop restrictif et prive les inspecteurs du travail des pouvoirs qui leur permettraient de s'acquitter pleinement de leurs fonctions. Le gouvernement du Kazakhstan devrait lever ces restrictions dans les plus brefs délais.

Nous recommandons donc au gouvernement du Kazakhstan d'abroger toutes les dispositions légales permettant l'introduction d'un moratoire sur les inspections du travail par décret présidentiel et de ne prendre à l'avenir aucune mesure tendant à rétablir un tel moratoire.

Le gouvernement devra veiller à ce que les inspecteurs du travail puissent effectuer des inspections du travail aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales, conformément à l'article 16 de la convention n° 81 et à l'article 21 de la convention n° 129. À cette fin, le gouvernement devra:

- prendre les mesures législatives nécessaires pour donner aux inspecteurs du travail le pouvoir de visiter les lieux de travail sans avertissement préalable et de procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires;
- indiquer si, par suite de l'abrogation de l'article 197 du Code du travail et de l'article 147 (2) du Code des entrepreneurs, les inspecteurs sont désormais habilités à effectuer des visites d'inspection à toute heure du jour et de la nuit;
- prendre les mesures nécessaires pour réviser l'article 141 du Code des entrepreneurs, qui prévoit la fréquence et le type d'inspections qui sont permises en fonction du degré de risque tel qu'il est déterminé par le système d'évaluation et de gestion des risques, de sorte que les inspecteurs du travail puissent effectuer des inspections du travail dans les entreprises aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales pertinentes;
- prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que les critères d'évaluation des risques ne restreignent pas les pouvoirs conférés aux inspecteurs du travail ou l'efficacité des inspections du travail;
- réviser les articles 151 et 156 du Code des entrepreneurs et l'article 50 (12) de la loi sur la fonction publique afin de garantir que les enquêtes menées par les inspecteurs du travail ne soient pas limitées dans leur portée ou invalidées, et que les inspecteurs qui exercent un contrôle plus étendu que ce qui est permis par la loi ne soient pas sanctionnés;
- prendre les mesures nécessaires, y compris au moyen de la révision de la législation, pour faire en sorte que les inspecteurs du travail soient habilités à prendre des mesures immédiatement exécutoires et qu'ils soient en mesure d'engager des poursuites légales sans avertissement préalable;

- prendre les mesures nécessaires pour garantir qu'aucun acte d'obstruction indue ne soit commis à l'encontre des inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions, y compris l'abrogation de l'article 12 du Code des entrepreneurs, qui prévoit toujours que les employeurs ont le droit de refuser une inspection des fonctionnaires des organes de supervision et de contrôle de l'État;
- prendre les mesures nécessaires pour préparer et publier un rapport annuel sur les travaux des services d'inspection et le transmettre au BIT.

D'ici au 1^{er} septembre 2024, le gouvernement devra veiller à fournir toutes les informations que la commission d'experts a demandées dans son observation ainsi que toutes les informations concernant les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations qui seront formulées par notre commission.

Nous recommandons également au gouvernement du Kazakhstan d'accepter la visite d'une mission technique consultative avant la prochaine session de la Conférence internationale du Travail.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note avec préoccupation des différentes questions liées au fonctionnement efficace du système d'inspection du travail dans le pays du fait de nombreuses restrictions aux pouvoirs conférés aux inspecteurs du travail, comme les autorisations préalables pour pouvoir mener une inspection, les limites du nombre de visites d'inspection pouvant être menées, les limites imposées aux mesures que les inspecteurs du travail sont habilités à prendre lorsqu'ils sont confrontés à des conditions de travail dangereuses et les limites du champ de compétence de l'inspection du travail.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a instamment prié le gouvernement de prendre des mesures efficaces et assorties de délais pour:

- recruter un nombre suffisant d'inspecteurs du travail et les doter des moyens matériels, financiers et opérationnels suffisants pour assurer le bon fonctionnement de l'inspection du travail;
- renforcer le rôle de l'inspection du travail en plaçant celle-ci sous la direction de l'organe exécutif central, comme l'a recommandé la commission d'experts en 2018;
- garantir que les inspecteurs du travail peuvent effectuer des visites d'inspection du travail aussi souvent et aussi soigneusement que nécessaire pour garantir l'application effective des dispositions légales, conformément aux conventions;
- modifier les articles 144 (3) et (4), 156 (2), 144 (13), 144-1, 144-2, 145, 146, 143 (3) et 151 du Code des entrepreneurs afin de garantir que les inspecteurs du travail sont habilités à effectuer des visites sur les lieux de travail sans avertissement préalable et à procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes qu'ils jugent nécessaires;
- indiquer si les inspecteurs sont désormais habilités à effectuer des visites d'inspection à toute heure du jour et de la nuit, suite à l'abrogation de l'article 197 du Code du travail et de l'article 147 (2) du Code des entrepreneurs, conformément à la convention;

- **modifier l'article 141 du Code des entrepreneurs afin de garantir que les inspecteurs sont en mesure de procéder aux inspections du travail nécessaires pour assurer l'application effective, conformément aux conventions;**
- **réviser l'article 50 (12) de la loi sur la fonction publique et les articles 151 et 156 du Code des entrepreneurs afin de garantir que la portée des enquêtes effectuées par les inspecteurs du travail n'est pas limitée ou que ces enquêtes ne sont pas invalidées, et qu'aucune sanction n'est imposée aux inspecteurs du travail autorisés par la loi;**
- **modifier les articles 136, 144-1 et 144-2 du Code des entrepreneurs afin de garantir que les inspecteurs du travail sont habilités à prendre des mesures immédiatement exécutoires et qu'ils sont en mesure d'engager des poursuites légales sans avertissement préalable, le cas échéant;**
- **garantir qu'aucun acte d'obstruction indue n'est commis à l'encontre d'inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions, notamment en modifiant l'article 12 du Code des entrepreneurs;**
- **garantir l'établissement et la publication d'un rapport annuel sur les activités des services d'inspection contenant tous les sujets énumérés à l'article 21 de la convention n° 81 et à l'article 27 de la convention n° 129, et le communiquer au BIT.**

La commission a prié le gouvernement de rendre compte à la commission d'experts, d'ici au 1^{er} septembre 2024, des mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations de la commission et de communiquer toutes les informations manquantes demandées par la commission d'experts.

Représentant gouvernemental – Notre gouvernement attache une grande importance à la question de l'application des normes du travail et nous sommes reconnaissants à l'OIT pour le soutien et le partenariat dont elle nous a continuellement fait bénéficier. Nous respectons le dispositif mis en place par l'OIT et ses organes de contrôle.

Nous réaffirmons notre engagement à assurer la pleine mise en œuvre des conventions nos 81 et 129 que nous avons ratifiées, et nous sommes reconnaissants pour l'occasion qui nous est donnée de partager les informations concernant les progrès accomplis en ce qui concerne la mise en œuvre de ces conventions.

Nous avons pris note de toutes les conclusions et le gouvernement prendra l'ensemble des mesures nécessaires pour surmonter les problèmes qui ont été identifiés. Nous travaillerons en étroite collaboration avec l'OIT et les partenaires sociaux afin d'améliorer les conditions de travail et de protéger les droits des travailleurs.

Mexique (ratification: 1952)

Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Au Mexique, l'égalité entre femmes et hommes est prévue à l'article 4 de la Constitution politique des États-Unis du Mexique; en ce qui concerne le travail, l'article 123, A), VII) prévoit un salaire égal pour un travail égal sans aucune discrimination. Cette disposition renforce le droit à un travail décent, c'est-à-dire un travail qui respecte la dignité humaine des travailleuses et des travailleurs. Concernant l'égalité de rémunération pour un travail égal, celle-ci est

prévue à l'article 2 de la loi fédérale du travail. À cet égard, les conditions de travail fondées sur le principe de l'égalité réelle entre femmes et hommes ne peuvent être inférieures à celles prévues par la loi, doivent correspondre à l'importance des services et être égales pour un travail de valeur égale, sans qu'aucune différence ni exclusion ne soit faite pour des motifs fondés sur l'origine ethnique ou la nationalité, le sexe, le genre, l'âge, le handicap, le statut social, l'état de santé, la religion, les opinions politiques, l'orientation sexuelle, l'état de grossesse, les responsabilités familiales ou l'état civil, comme le prévoit l'article 56 de la loi susmentionnée.

La fixation du salaire minimum général et des salaires minima professionnels fait l'objet d'une négociation et d'un accord entre le groupe employeurs, le groupe travailleurs et le gouvernement fédéral, qui composent le Conseil des représentants de la Commission nationale des salaires minima. Ce processus vise à assurer la cohérence entre les dispositions de la législation du travail et les conditions économiques et sociales nationales, en promouvant l'équité et la justice entre les facteurs de production, dans un contexte de respect de la dignité des travailleuses et des travailleurs et de leurs familles. Les propositions relatives aux salaires que le gouvernement mexicain présente aux différents groupes se fondent sur des études techniques menées pour évaluer, dans le contexte de la fixation des salaires, la situation dans la branche ou l'activité économique et la profession ou le métier dont il s'agit et, en ce qui concerne l'augmentation des salaires, l'impact des précédentes augmentations sur l'inflation, l'emploi, la pauvreté, l'écart entre femmes et hommes et l'environnement macroéconomique.

La réduction de l'écart de rémunération entre femmes et hommes est un engagement du gouvernement, comme en témoigne le Programme sectoriel pour le travail et la sécurité sociale 2020-2024, dont l'objectif prioritaire 3 prévoit de relever le pouvoir d'achat du salaire minimum et du revenu afin d'améliorer la qualité de vie des travailleuses et des travailleurs, en particulier la mesure «3.1.5 Contribuer à réduire les écarts de rémunération dans certaines catégories du système de salaires minima professionnels, afin d'améliorer le pouvoir d'achat des femmes et des jeunes», contenue dans la stratégie prioritaire 3.1. À cet égard, la politique mexicaine de l'emploi est élaborée avec l'appui d'instances telles que l'Institut national de statistique et de géographie qui, dans son enquête semestrielle intitulée «Enquête nationale sur les revenus et les dépenses des ménages», rend compte de l'évolution de diverses questions liées aux revenus et aux dépenses des ménages mexicains, à partir de données recueillies sur leurs caractéristiques professionnelles et sociodémographiques. Les indicateurs du document, publié régulièrement depuis 2016, comprennent le ratio des revenus moyens gagnés par les femmes et les hommes, ce qui permet de mesurer l'évolution de ce ratio.

Avec la nouvelle politique du salaire minimum, l'augmentation du salaire minimum ces cinq dernières années a permis de réduire l'écart de rémunération entre femmes et hommes et d'améliorer l'égalité en la matière. De fait, le taux moyen de croissance des salaires des femmes a été supérieur à celui des hommes, dans la mesure où une plus grande proportion de femmes que d'hommes a bénéficié d'augmentations des salaires minima. Selon les dernières données disponibles, en mars 2024, les travailleuses couvertes par l'Institut mexicain de sécurité sociale ont vu leur salaire moyen augmenter de 5,9 pour cent par an, alors que l'augmentation moyenne du salaire des hommes était de 5,1 pour cent par an, soit une différence en faveur des femmes de 0,8 point de pourcentage. Comparé au début de cette période de six ans, le salaire moyen des femmes a augmenté de 22,6 pour cent et celui des hommes de 20,5 pour cent (soit une différence de 2,1 points de pourcentage). Ainsi, les augmentations du salaire minimum entre 2019 à 2024 ont permis de réduire l'écart de rémunération entre femmes et hommes de 27,7 pour cent au niveau municipal dans le secteur formel; l'impact est plus important encore dans les municipalités où résident les femmes les

plus pauvres, cet écart ayant été réduit de 63,8 pour cent. En outre, l'augmentation de 20 pour cent du salaire minimum en 2023 a fait augmenter les salaires moyens des femmes dans le secteur formel, avec un taux de croissance salariale supérieur à celui des hommes de 0,3 point de pourcentage dans la zone franche de la frontière nord, et de 0,6 point de pourcentage dans le reste du pays; l'écart de rémunération au sein des entreprises a donc été réduit de 0,5 pour cent dans la zone franche de la frontière nord et de 0,6 pour cent dans le reste du pays.

S'agissant des travailleuses et des travailleurs dans le secteur formel et des travailleuses et des travailleurs dans le secteur informel, à la lumière des données de l'enquête nationale sur l'emploi, on observe que le salaire moyen des femmes a augmenté de 14,1 pour cent et celui des hommes de 13 pour cent (soit une différence de 1,1 point de pourcentage). Selon les données de l'enquête nationale sur les revenus et les dépenses des ménages, l'écart de rémunération horaire en 2018 était de 12,5 pour cent, tandis qu'en 2022, il était de 12 pour cent, soit une diminution de 0,5 point de pourcentage. L'écart entre femmes et hommes en ce qui concerne les revenus du travail (comprenant les revenus obtenus en plus des salaires, tels que les bonus, les avantages sociaux, la rémunération des heures supplémentaires et les commissions, ainsi que les pourboires) était de 18,1 pour cent en 2018 et de 14,6 pour cent en 2022, soit une réduction de 3,4 points de pourcentage en 2022. La Commission nationale des salaires minima, dans le cadre de ses compétences, a suivi l'évolution de l'écart de rémunération entre femmes et hommes au moyen d'études et de rapports, afin de continuer à promouvoir la politique du salaire minimum, laquelle a un impact positif sur la réduction des écarts de rémunération, en particulier en faveur des femmes qui gagnent moins.

En ce qui concerne la norme mexicaine sur l'égalité et la non-discrimination au travail entre femmes et hommes, le gouvernement mexicain fournit aux entreprises des informations sur les critères favorisant l'exercice des droits des travailleuses et des travailleurs, comme le travail décent, l'égalité de chances et de traitement, la non-discrimination et l'insertion dans l'emploi, entre autres, afin de lutter contre la discrimination sur le lieu de travail, de la prévenir et de l'éliminer. Parmi les mesures adoptées pour contrôler le respect de cette prescription figure la prescription n° 7, intitulée «Garantir l'égalité de rémunération et l'octroi d'avantages et de compensations au personnel», qui vise à garantir que les lieux de travail disposent de critères d'évaluation des emplois pour la fixation et l'augmentation des salaires, sans discrimination fondée sur le sexe. D'autres éléments consistent en la liste des postes, des grades, des salaires par sexe et l'attribution de compensations et d'autres incitations économiques, en plus de celles établies par la loi, sur la base de procédures transparentes et déterminées par le lieu de travail. Ces éléments doivent être vérifiés à partir de justificatifs, c'est-à-dire de documents attestant de l'égalité de rémunération, comme les manuels ou les documents d'exploitation et/ou de procédure, les lignes directrices, les orientations pour l'attribution de rémunérations basées sur les performances, tous ces documents devant être ventilés par salaire, par grade et par sexe. Les processus mis en œuvre dans le cadre de cette norme consistent en l'audit interne et le suivi, qui sont gérés et réalisés à la fois par le lieu de travail et par des organismes agréés externes au gouvernement fédéral, conformément à la réglementation applicable.

En ce qui concerne les progrès réalisés dans la révision des normes, il convient de rappeler que le Conseil interinstitutionnel chargé de la norme mexicaine pour l'égalité au travail entre hommes et femmes (NMX-025), composé du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, de l'Institut national des femmes et du Conseil national pour la prévention de la discrimination, a déjà réalisé des travaux en vue de présenter un projet de norme en matière d'égalité au travail et de non-discrimination au ministère de l'Économie, à des fins appropriées. L'objectif principal ici est d'établir les conditions requises pour que les lieux de travail des secteurs public,

privé et communautaire, quels que soient leur activité et leur taille, intègrent, mettent en œuvre et exécutent, dans le cadre des processus de gestion et des ressources humaines, des pratiques exemptes de violence, prévoyant l'égalité de rémunération entre hommes et femmes sans aucune discrimination, et favorisant le plein développement des travailleuses et des travailleurs. Afin que la NMX devienne officiellement une norme, certaines procédures normatives pertinentes doivent être suivies, notamment la publication du règlement d'application de la loi sur l'infrastructure qualité qui fixera les règles spécifiques permettant au Conseil interinstitutionnel chargé de la NMX de concrétiser le changement de mécanisme.

Enfin, il convient de noter que, en vue d'améliorer la qualité de l'environnement de travail au Mexique et de garantir le respect des législations nationales et internationales en matière de travail, le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale a présenté, le 8 mars 2024, le Protocole pour l'inspection du travail tenant compte des considérations de genre. Ce protocole est un outil fournissant des orientations sur la portée de l'activité normative et la manière dont l'administration du travail fixe les critères réglementant les activités d'inspection sur les lieux de travail. Les principaux indicateurs du protocole consistent en le contrôle de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes, de l'existence de mesures visant à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement sexuel, ainsi que des conditions de travail sûres pour les femmes enceintes et celles qui allaitent. En outre, il s'agit de contrôler que des politiques d'égalité et de non-discrimination sont intégrées dans le règlement interne des lieux de travail. L'intégration de la dimension de genre dans l'inspection du travail permettra de déterminer la situation quant au respect des droits des femmes et des hommes au travail, et de mettre en évidence les besoins et les mesures spécifiques à prendre pour garantir à toutes les travailleuses et tous les travailleurs l'exercice effectif de leurs droits au travail, en tenant compte des considérations de genre. Cela permettra également de suivre les écarts entre femmes et hommes en matière de conditions de travail et de prendre les mesures d'inspection appropriées qui favoriseront la réduction de ces écarts. En outre, les informations stratégiques recueillies sur l'inspection du travail devraient permettre de prendre des décisions, ainsi que d'adopter et mettre en œuvre des mesures garantissant les progrès vers la réalisation de l'égalité des genres dans l'exercice effectif des droits des femmes et des hommes au travail.

Discussion par la commission

Président – J'invite le représentant gouvernemental du Mexique, Chef de l'Unité de la Politique du travail et des relations institutionnelles du ministère du Travail et de la Protection sociale, à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – Je voudrais commencer cette intervention par réaffirmer l'engagement du Mexique à l'égard de l'Organisation internationale du Travail, du système de contrôle des normes et des conventions ratifiées par notre pays.

À ce jour, sur les 191 conventions adoptées par l'OIT, le Mexique en a ratifié 82, dont 10 sur les 11 considérées comme fondamentales.

Sous l'administration actuelle du Président Andrés Manuel López Obrador, le Mexique a accompli des progrès importants dans la mise en œuvre de son engagement à éliminer la discrimination dans l'emploi et la profession.

Dans ce domaine, s'agissant de la convention, qui a été ratifiée par notre pays en 1952, le gouvernement a constaté que la commission d'experts a reconnu les efforts déployés pour réduire l'écart de rémunération et a pris note avec intérêt des mesures prises par le pouvoir législatif pour renforcer ces efforts.

Compte tenu de ces éléments, ainsi que des réformes du travail et de l'orientation qui a été donnée à la politique publique en faveur de la dignité et du bien-être des travailleurs dans notre pays, il est surprenant que le Mexique soit sur la liste des cas individuels examinés à la commission aujourd'hui.

Néanmoins, nous voyons là une occasion de communiquer des informations sur les principaux résultats déjà obtenus et les défis à venir, en ce qui concerne la mise en œuvre des engagements pris par le gouvernement au titre de la convention.

Comme nous le verrons plus loin, les résultats sont mesurables, ils ont été évalués et ont été obtenus en grande partie grâce au dialogue social tripartite et à la coordination entre les différents pouvoirs et niveaux du gouvernement.

Ces résultats peuvent être divisés en trois volets: les réformes législatives, les politiques publiques et les mécanismes pouvant être librement adoptés que le gouvernement a encouragés.

En suivant cet ordre, il convient tout d'abord de faire état des réformes législatives nationales en faveur de l'égalité de rémunération.

Depuis 2019, la législation mexicaine du travail prévoit le plein respect de la dignité humaine des travailleuses et des travailleurs, et interdit la discrimination. Elle prévoit également, entre autres, la garantie d'accès à un salaire rémunérateur et le respect des droits collectifs et individuels des travailleurs.

En 2021, il a été établi que le salaire minimum devait être suffisant pour satisfaire les besoins matériels, sociaux et culturels ordinaires d'une famille, et que la fixation annuelle du taux des salaires minima ne devrait jamais être inférieur à celui de l'inflation, ce qui a un effet direct sur l'amélioration de la rémunération des travailleurs.

De même, une politique de genre, d'égalité et de non-discrimination a été intégrée, de sorte que, à conditions égales, les rémunérations sont les mêmes pour les femmes que pour les hommes dans la fonction publique.

En 2022, des dispositions garantissant l'accès à l'égalité des possibilités et de chances dans l'utilisation, le contrôle et le bénéfice des biens, des services et des ressources de la société ont été intégrées dans la loi générale sur l'égalité entre femmes et hommes, ainsi que dans 33 systèmes juridiques fédéraux, généraux et secondaires.

Il convient de noter que, s'il est vrai que les mesures visant à donner pleine expression législative au principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale énoncé par la convention n'ont pas encore été concrétisées, les récentes modifications apportées à la législation du travail reflètent l'engagement du gouvernement en faveur du respect du principe de non-discrimination dans l'emploi, et de l'élimination des écarts entre femmes et hommes, en particulier l'écart de rémunération.

La preuve en est que le dialogue visant à promouvoir la progression de l'égalité réelle sur le marché du travail est actif au Mexique. Ce dialogue a débouché sur un projet de réforme de 13 lois, qui a déjà été approuvé par la Chambre haute et qui devra être pleinement approuvé par le Congrès lors de la prochaine période législative, donnant ainsi pleine expression, dans la législation nationale, aux dispositions de l'instrument international dont nous discutons aujourd'hui.

Cette réforme renforcera la législation mexicaine en vigueur en matière d'égalité de rémunération, comme celle susmentionnée, ainsi que celle exprimée dans l'article 123 de la Constitution et dans les articles 2 et 86 de la loi fédérale sur le travail, prévoyant «un salaire

égal pour un travail égal, sans considération de sexe», et qui interdit la discrimination fondée sur le genre, dans la perspective de parvenir à un travail décent et digne.

D'autre part, comme il a été mentionné au début, le gouvernement s'emploie à élaborer des politiques publiques et à promouvoir des activités qui favorisent la réalisation d'un travail décent et digne, et l'élimination de l'écart entre femmes et hommes sur le marché du travail.

La politique nationale et le programme national pour l'égalité entre femmes et hommes, ainsi que la création d'unités chargées des questions de genre dans les institutions gouvernementales et les budgets fédéraux réservés, ont eu pour effet l'intégration des considérations de genre, du principe d'égalité et de non-discrimination dans les travaux des trois pouvoirs et niveaux du gouvernement.

Conformément au principe directeur du Plan national de développement selon lequel «personne ne doit être laissé de côté», les besoins spécifiques des groupes vulnérables ont été pris en compte, en adoptant une approche fondée sur les droits de l'homme, l'intersectionnalité et la transversalité des questions d'égalité des genres.

Le gouvernement est également convaincu que, pour démocratiser le monde du travail, les femmes mexicaines doivent occuper des postes centraux dans la direction des syndicats. Par conséquent, dans le cadre de la réforme du travail de 2019 sur la justice du travail, la liberté syndicale et la négociation collective, il est garanti que les directions syndicales, lors de leur constitution ou de leur renouvellement, respectent la représentation proportionnelle des genres.

S'agissant de promouvoir la participation des femmes à la négociation collective, à l'élection de leurs représentants, à leur responsabilisation et à l'intégration des considérations de genre dans la vie syndicale, le développement de l'emploi dans des conditions justes et équitables est garanti, dans l'optique d'éliminer les écarts entre femmes et hommes.

De même, l'administration actuelle a obtenu une augmentation progressive et historique du salaire minimum, année après année, ce qui a eu un effet positif considérable sur la réduction de l'écart de rémunération entre femmes et hommes.

Depuis 2019, les salaires minima généraux et professionnels font l'objet d'augmentations responsables et durables.

Grâce à ces augmentations, le salaire minimum a récupéré 116 pour cent de son pouvoir d'achat au niveau national, et 226 pour cent à la frontière nord, ce qui profite aux travailleuses et aux travailleurs les moins bien rémunérés et à leurs familles. Le Mexique est en tête de liste des augmentations du salaire minimum dans le monde.

Il est important de noter que la fixation du salaire minimum fait l'objet d'une négociation et d'un accord entre les employeurs, les travailleurs et le gouvernement fédéral. Ce processus vise à assurer la cohérence entre les dispositions de la législation du travail et les conditions économiques et sociales du pays, en promouvant l'équité et l'équilibre entre les facteurs de production, dans un contexte de respect de la dignité des travailleuses et travailleurs et de leurs familles.

Les propositions salariales que le gouvernement présente aux employeurs et aux travailleurs se fondent sur des études techniques qui évaluent, pour la fixation des salaires, la branche ou l'activité économique, la profession et le métier ou le poste en question, et s'il s'agit d'augmentations salariales, l'impact des augmentations précédentes sur l'inflation, l'emploi, la pauvreté, l'écart entre femmes et hommes et l'environnement macroéconomique.

Ce sont les femmes qui ont le plus bénéficié de cette politique des salaires minima:

- Les femmes affiliées à la sécurité sociale ont vu leur salaire moyen augmenter de 5,9 pour cent par an.
- Depuis fin 2018, le salaire moyen des femmes a augmenté de 22,6 pour cent.
- Ainsi, les augmentations du salaire minimum entre 2019 et 2024 ont permis de réduire l'écart de rémunération entre femmes et hommes de 27,7 pour cent au niveau municipal dans le secteur formel, l'impact le plus important ayant été observé dans les municipalités où résident les femmes les plus pauvres, là où l'écart entre femmes et hommes a été réduit de 63,8 pour cent.
- L'écart entre femmes et hommes en ce qui concerne les revenus du travail, qui comprennent les revenus autres que les salaires, comme les primes, les bonus, la rémunération des heures supplémentaires, les commissions et les pourboires, a été réduit de 3,4 points de pourcentage.
- L'augmentation des salaires minima a également un effet sur la réduction du nombre de travailleurs pauvres, lequel a atteint son niveau le plus bas depuis 2007.
- Sur les 5,1 millions de personnes qui sont sorties de la pauvreté entre 2018 et 2022, 4,1 millions l'ont été uniquement grâce aux augmentations du salaire minimum.

D'autre part, en vue d'améliorer la qualité de l'environnement de travail au Mexique et de garantir le respect des réglementations nationales et internationales en matière de travail, le Protocole pour l'inspection du travail tenant compte des considérations de genre a été présenté le 8 mars.

Les principaux indicateurs du protocole sont la vérification de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes, l'existence de mesures visant à prévenir et à traiter la violence et le harcèlement sexuel, ainsi que des conditions de travail sûres pour les femmes enceintes et allaitantes.

En outre, il s'agit de vérifier que des politiques d'égalité et de non-discrimination sont intégrées dans les règlements internes des lieux de travail.

L'intégration des considérations de genre dans l'inspection du travail permettra de rendre compte de la situation concernant l'exercice des droits des femmes et des hommes au travail, et de mettre en évidence les besoins et les mesures qu'il convient de prendre pour garantir l'exercice effectif des droits au travail en tenant compte du genre.

Cela permettra aussi de suivre les écarts entre femmes et hommes en matière de conditions de travail, et de prendre les mesures d'inspection appropriées pour réduire cet écart.

En outre, toutes ces informations stratégiques relatives à l'inspection du travail devraient servir à prendre des décisions, ainsi qu'à adopter et mettre en œuvre des mesures qui garantissent de parvenir à l'égalité des genres dans l'exercice effectif des droits des femmes et des hommes au travail.

Enfin, nous souhaitons faire état des mécanismes pouvant être librement adoptés, promus par le gouvernement; il s'agit en particulier de la norme officielle mexicaine NOM-025 sur l'égalité au travail et la non-discrimination, du système d'homologation des bonnes pratiques en matière de travail et de travail décent, et des efforts déployés au niveau national pour réduire l'écart de rémunération.

La norme officielle mexicaine NOM-025 sur l'égalité au travail et la non-discrimination est destinée aux lieux de travail des secteurs public, privé et social, afin qu'ils intègrent et mettent en œuvre, dans leurs processus de gestion et de ressources humaines, des pratiques en faveur de l'égalité au travail et de la non-discrimination. Parmi les critères requis pour obtenir l'homologation figure la garantie de l'égalité de rémunération, de prestations et de compensation.

En mai 2024, 652 lieux de travail étaient homologués et bénéficiaient à 975 049 travailleurs, dont 54,6 pour cent de femmes. Ces données peuvent être consultées dans le Registre national des lieux de travail homologués selon cette norme, qui montre l'homologation des lieux de travail en cours.

Le gouvernement s'emploie encore à réviser cette norme, en adaptant la méthodologie de mesure utilisée au Royaume-Uni et disponible au Mexique, afin de mesurer l'écart de rémunération à l'aide d'une méthodologie pratique et simple, et de mettre en place des stratégies et mesures visant à combler l'écart de rémunération au sein des entités.

L'administration actuelle a également élaboré un système d'homologation des bonnes pratiques en matière de travail et de travail décent, qui permet aux entreprises de déclarer leur niveau de conformité avec la législation du travail, y compris concernant l'égalité et la non-discrimination, d'obtenir une homologation des pratiques allant au-delà du cadre juridique, et de les accompagner dans la mise en œuvre de systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail. Dans le contexte de l'élaboration et de la mise en œuvre de ce système, un lien conceptuel a été établi avec d'autres normes internationales telles que la norme ISO 26 000 et la norme de performance 2 de la Banque mondiale.

En outre, au Mexique, des efforts sont déployés au niveau national pour promouvoir et encourager la mise en œuvre de pratiques et de politiques qui favorisent la réduction de l'écart de rémunération, par le biais du label «travail responsable».

Pour résumer, le gouvernement a pris de nombreuses et importantes mesures conformes à la convention. Compte tenu de ces résultats et ceux à venir, le Mexique s'emploie à garantir aux femmes et aux hommes un salaire égal pour un travail de valeur égale et à éliminer les pratiques discriminatoires sur le lieu de travail. Ainsi, nous espérons que cette commission reconnaîtra, dans ses conclusions, que les mesures susmentionnées constituent un cas de progrès dans l'application des dispositions de la convention.

Enfin, il nous faut souligner que, dès que nous avons eu confirmation que le Mexique serait sur la liste des cas examinés par cette commission, nous nous sommes rapprochés des partenaires sociaux au sein de la Conférence, afin d'écouter leurs préoccupations et de faire en sorte que celles-ci soient à la base des futures actions du gouvernement.

À cet égard, et cela démontre encore une fois l'engagement du Mexique à l'égard de l'OIT et son système de contrôle des normes, ainsi que l'importance que nous attachons au dialogue social, nous nous félicitons des échanges qui auront lieu aujourd'hui au sein de cette commission et de l'éventuelle assistance technique du BIT que nous obtiendrons dans ce cadre.

Membres employeurs – Tout d'abord, nous souhaitons remercier le gouvernement pour les informations orales et écrites qu'il nous a fournies concernant l'application de la convention, en droit et dans la pratique. Nous souhaitons apporter, selon les modalités habituelles, des informations de base pour une meilleure compréhension du cas.

C'est la première fois que la commission examine ce cas. Le Mexique a ratifié la convention en 1952 et la commission d'experts a formulé des observations à ce sujet à dix reprises, les dernières ayant été formulées en 2023, en tenant compte des rapports du gouvernement et des commentaires des employeurs et des travailleurs.

Avant d'examiner en détails les commentaires de la commission d'experts, les employeurs souhaitent souligner l'importance de la convention qui est l'une des dix conventions fondamentales. Selon les dispositions de la convention, les États doivent promouvoir et, dans la mesure du possible, garantir l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale. À cet égard, il est important de garder à l'esprit les dispositions de l'article 4, indiquant que chaque État «collaborera, de la manière qui conviendra, avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, en vue de donner effet aux dispositions de la présente convention».

Pour les employeurs, l'application de cette convention est de la plus haute importance pour promouvoir l'égalité de rémunération entre femmes et hommes, ainsi que pour attirer et retenir les talents, contribuer au développement durable et à l'égalité des genres dans le monde du travail.

En ce qui concerne le présent cas, il convient de noter que la commission d'experts se réfère à l'application des articles 2 et 3 de la convention, qui posent le principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes, et de l'évaluation objective de l'emploi.

Premièrement, la commission d'experts a pris note de l'article 86 de la loi fédérale sur le travail dans la mesure où celui-ci prévoit qu'à un travail égal accompli dans un poste, une journée et des conditions d'efficacité eux aussi égaux doit correspondre un salaire égal.

La commission d'experts a rappelé à cet égard que la législation ne devrait en effet pas seulement prévoir l'égalité de rémunération pour un travail égal, pour le même travail ou pour un travail similaire, mais appréhender aussi les situations dans lesquelles les hommes et les femmes accomplissent des travaux différents mais qui sont néanmoins de valeur égale.

À cet égard, la commission d'experts a estimé que cette disposition n'était pas convenablement reflétée dans la législation mexicaine. En particulier, en 2020, la commission d'experts a demandé au gouvernement de prendre des mesures pour donner pleine expression législative au principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale; dans ce contexte, les employeurs considèrent qu'il est nécessaire d'interpréter l'application des articles susmentionnés de la convention à la lumière du cadre législatif mexicain dans son ensemble.

Le Mexique a adopté des dispositions législatives précises concernant cette question, censées transposer correctement les dispositions de la convention. La preuve en est que l'article 1 de la Constitution mexicaine (chapitre sur les droits de l'homme et leurs garanties), prévoit l'interdiction de toute discrimination fondée sur divers motifs, y compris le genre. De même, l'article 4 dispose que «les femmes et les hommes sont égaux devant la loi» et l'article 123 prévoit «un salaire égal pour un travail égal, sans distinction de sexe et de nationalité».

Le cadre constitutionnel mexicain est suffisamment large pour offrir des garanties maximales contre toute forme de discrimination fondée sur le sexe, y compris la discrimination salariale.

Le Mexique dispose également d'une loi fédérale sur le travail, dont l'article 2 prévoit «la protection de l'égalité réelle ou de facto des travailleuses et des travailleurs vis-à-vis de

l'employeur», et que l'égalité réelle «implique l'égalité de chances, en tenant compte des différences biologiques, sociales et culturelles entre les femmes et les hommes». L'article 3 de cette même loi dispose que le travail n'est pas un article de commerce et requiert «la reconnaissance des différences entre les femmes et les hommes afin qu'ils soient égaux devant la loi».

C'est pourquoi, les employeurs considèrent que la législation mexicaine tient largement compte des dispositions de la convention et promeut l'égalité de chances entre les femmes et les hommes. Toutefois, il reste encore beaucoup à faire dans la pratique en ce qui concerne la mise en œuvre de la convention et, en particulier, dans le domaine de l'égalité de rémunération.

Selon des données récentes, les femmes qui travaillent sont clairement désavantagées par rapport aux hommes, puisque leur revenu annuel moyen est de 54,5 pour cent plus faible que celui des hommes, soit le troisième écart de genre le plus important parmi les 37 pays ciblés par l'OIT.

Selon l'indice mondial des inégalités de genre de 2023, l'écart de rémunération entre femmes et hommes est la deuxième condition la plus défavorable aux femmes, évaluée au Mexique. D'une manière générale, le pays occupe la 33^e place dans le classement mondial des 146 économies. En ce qui concerne l'égalité salariale pour un travail égal, il descend à la 117^e place.

Nous tenons à souligner qu'il ne suffit pas que le gouvernement ratifie et transpose les normes dans sa législation si, dans la pratique, il n'y a pas de mise en œuvre effective débouchant sur des résultats concrets et mesurables.

Deuxièmement, dans les récents commentaires formulés par la commission, celle-ci a demandé au gouvernement de fournir des informations sur les progrès accomplis dans la révision de la norme officielle mexicaine NOM-025 et sur les mesures prises pour en contrôler l'application. À cet égard, nous saluons les informations fournies par le gouvernement sur l'état d'avancement du projet de norme sur l'égalité au travail, qui doit encore être soumis au secrétariat de l'économie, et nous rappelons l'importance de mener des consultations efficaces avec les employeurs et les travailleurs pour élaborer une proposition qui reflète un véritable dialogue social.

Comme l'a fait valoir cette commission, la durabilité et l'efficacité des politiques du marché du travail sont liées à des consultations efficaces des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

Enfin, nous prenons note des dispositions détaillées de la législation mexicaine relative à l'application de la convention, et des mesures prises par le gouvernement pour donner effet à ces dispositions dans la pratique.

En particulier, nous prenons note avec intérêt des informations statistiques soumises à la commission. Nous demandons au gouvernement de redoubler d'efforts pour appliquer la convention dans la pratique et de continuer à resserrer l'écart de rémunération entre femmes et hommes.

Nous demandons également au gouvernement de veiller à ce que toute modification ou mise à jour de la législation ait lieu dans le cadre du dialogue social et en consultation avec les partenaires sociaux les plus représentatifs, et de continuer aussi à collecter des informations statistiques et à renforcer l'inspection du travail.

Membres travailleurs – Nous remercions le gouvernement des informations qu'il a fournies à notre commission. C'est la première fois que le cas du Mexique fait l'objet d'un examen lié à l'application de la convention. La dernière fois que nous avons examiné un cas concernant ce pays, en 2018, il s'agissait de l'application de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

Nous prenons note de l'information du gouvernement sur l'approbation et le renvoi par le Sénat de la République à la Chambre des députés d'un projet de décret portant réforme de 13 lois sur l'égalité salariale, entre autres, les suivantes:

- l'article 86 de la loi fédérale du travail pour reconnaître l'«égalité de rémunération pour un travail de valeur égale»;
- l'article 6 de la loi générale sur le droit des femmes à une vie sans violence, de manière à ce que la violence économique recouvre «le versement d'un salaire inférieur pour un travail égal ou de valeur égale».

Si ces réformes législatives sont censées combler les lacunes actuelles dans l'application de la convention, les changements nécessaires n'ont pas encore été concrétisés.

Actuellement, les relations professionnelles au Mexique se fondent sur le principe de «salaire égal pour un travail égal», sans prendre en compte la «valeur du travail» qui est un facteur fondamental dans la détermination de la rémunération.

Ce principe est inscrit dans la Constitution, notamment à l'article 123, A), VII), qui prévoit ce principe en tant que garantie de la protection des salaires, selon lequel «un salaire égal pour un travail égal, sans distinction de sexe et de nationalité».

Toutefois, cette disposition garantit uniquement une rémunération similaire pour un travail «égal», sans préciser ce que l'on entend par égalité et sans reconnaître que le genre ne devrait pas influencer le niveau de rémunération.

La loi fédérale sur le travail, qui énonce les droits minimums garantis par la Constitution et définit à l'article 86 ce que l'on entend par «travail égal» dispose que «à un travail égal accompli dans un poste, une journée et des conditions d'efficacité eux aussi égaux devait correspondre un salaire égal».

Il convient de noter que le texte de l'article 86 n'a pas été modifié, de sorte que la «valeur du travail» n'est toujours pas prise en compte au moment de la fixation des salaires.

Chacun sait l'importance que revêt la notion de travail de valeur égale pour l'OIT, et je cite:

«Le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale», comme l'indique le préambule de la Constitution de l'OIT, n'est pas la même chose que l'égalité de rémunération pour un travail égal. L'égalité de rémunération pour un travail égal limite l'application du principe de l'égalité de rémunération au travail effectué par deux ou plusieurs personnes dans le même secteur d'activité et dans la même entreprise.

Le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est plus large et couvre les cas où les femmes et les hommes réalisent des travaux différents. Afin de déterminer si différents types de travaux sont de valeur égale, il convient d'évaluer les activités professionnelles à l'aide d'une méthode d'évaluation.

Selon une interprétation littérale, la loi fédérale sur le travail est conforme au principe constitutionnel selon lequel «à travail égal, salaire égal». Cependant, une interprétation intégrant les principes de la convention offrirait une plus grande protection aux travailleurs, et il conviendrait de formuler plus précisément ce principe, de manière à définir le champ

d'application du principe de l'égalité, en l'alignant sur les normes internationales, et en intégrant la notion de «valeur du travail» dans la pratique quotidienne.

La notion de ce qui constitue un travail de valeur égale est souvent méconnue, et c'est souvent le cas pour les employeurs, les organisations de travailleurs et, malheureusement, les juges également. Mais, comme je l'ai déjà mentionné, il n'existe à ce jour aucun critère contraignant qui reflète fidèlement les dispositions de la convention.

Les critères les plus couramment appliqués pour comparer les emplois sont les heures effectuées dans la journée de travail et l'efficacité, alors que chacun sait que des emplois différents peuvent avoir une valeur égale en fonction des compétences, des efforts, des responsabilités et des conditions de travail.

En outre, les autorités du travail ne donnent pas d'orientations appropriées et n'appliquent pas ces critères lorsqu'elles fixent les salaires minima annuels ou déterminent les salaires des fonctionnaires, comme le prévoit la recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951.

L'intégration de la notion spécifique du «travail de valeur égale» dans la législation et dans l'application pratique du principe de l'égalité favoriserait une réduction effective de l'écart de rémunération entre femmes et hommes, dans la mesure où, si le gouvernement met en avant une réduction de cet écart, il faut encore analyser ce ratio à un niveau de désagrégation plus poussé que celui exprimé dans le rapport du Mexique.

Il est essentiel que des efforts soient faits pour mettre en œuvre les changements nécessaires afin de garantir l'application efficace de la convention au Mexique.

Membre employeur, Mexique – Je remercie le gouvernement pour les informations fournies à cette commission, élaborées à partir des commentaires du dernier rapport de la commission d'experts et qui figurent dans un seul et unique paragraphe, comme vous pouvez le voir à la page 750 de la version espagnole du rapport.

Nous prenons note avec intérêt de la référence faite à l'article 123 de la Constitution, qui date de 1917 et qui a été le premier instrument à élever au rang constitutionnel les garanties sociales liées au travail et à la protection sociale, et a intégré, avant même la naissance de la convention à l'examen, la protection de l'égalité de rémunération dans le texte de la section VII, qui dispose textuellement «à travail égal, salaire égal». Ensuite, quelques années après seulement, la partie «sans distinction de sexe ou de nationalité» a été ajoutée.

Cette protection figure évidemment dans le texte d'application de la loi fédérale sur le travail, et ceux qui ont parlé avant moi y ont fait référence; toutefois, je voudrais souligner que ce texte prévoit différentes protections, en premier lieu, le travail décent, énoncé à l'article 2, dans lequel la loi insiste sur l'interdiction de la discrimination fondée sur l'origine ethnique, la nationalité, le genre, l'âge, le handicap, le statut social, l'état de santé, la religion, le statut de migrant, les opinions, l'orientation sexuelle ou l'état civil, comme on peut le lire dans cette disposition.

D'autre part, l'article 5 établit que toute disposition prévoyant une renonciation par le travailleur aux droits ou prérogatives prévues par la législation n'a aucun effet juridique et n'empêche pas la jouissance et l'exercice du droit. Il s'agit d'une garantie très importante qui est effective dans mon pays.

Enfin, l'article 86 fait écho à la norme constitutionnelle et, dans un texte actualisé, prévoit qu'à un travail égal accompli dans un poste, une journée et des conditions d'efficacité eux aussi égaux devait correspondre un salaire égal.

À cet égard, il faut reconnaître que les dispositions constitutionnelles et légales de mon pays sont conformes aux protections prévues par la convention à l'examen, la formulation de la législation mexicaine étant, à mon avis, plus claire pour protéger l'égalité de rémunération que celle de la convention elle-même.

Il est probable que, sans connaître ce contexte et ces circonstances, la commission d'experts a-t-elle été interpellée par le fait qu'une réforme de la loi fédérale sur le travail a été présentée au Congrès, pour adopter littéralement la notion de «travail de valeur égale» conformément à la convention elle-même, sans prendre en considération le fait qu'une telle réforme n'est pas vraiment nécessaire. Il nous semble que le texte en vigueur est conforme aux objectifs mêmes de la convention. Cependant, tout est perfectible, mais j'insiste, dans le cas présent, nous estimons que ce n'est pas indispensable. Il faut cependant que les dispositions en vigueur soient effectivement appliquées.

Il nous faut reconnaître que, comme dans le reste du monde, il existe un écart de rémunération défavorable aux femmes au Mexique. Cependant, malgré les politiques publiques mises en œuvre pour réduire cet écart, il est nécessaire d'identifier et de reconnaître que cet écart s'observe principalement dans l'économie informelle, secteur dans lequel est occupé environ 56 pour cent de la population économiquement active. Ainsi, au-delà d'une modification de la législation qui, comme nous l'avons vu, n'est peut-être pas indispensable, il conviendrait, d'une part, de maintenir les mesures prises pour réduire cet écart et, d'autre part, de redoubler d'efforts pour mettre en œuvre des politiques efficaces de transition vers la formalité, ce qui aura sans nul doute un effet sur la réduction des écarts actuels de rémunération, entre autres.

Dans ces conditions, nous estimons qu'il convient de prendre note des informations fournies par le gouvernement et de la situation de la législation à la lumière des dispositions de cette convention, et nous encourageons le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux les plus représentatifs du pays, à s'employer à élaborer des politiques efficaces qui permettront de s'attaquer aux causes de ces écarts de rémunération; et nous nous félicitons, bien sûr, de la demande d'assistance technique faite par le gouvernement au Bureau. Nous savons que cette assistance peut jouer un rôle très important pour faire progresser ces questions et nous nous en félicitons également.

Membre travailleur, Mexique – Je m'exprime au nom de l'Union nationale des travailleurs (UNT) du Mexique pour faire état de la situation persistante concernant le principe de «salaire égal pour un travail égal» et de son application, ce principe n'étant pas compatible avec celui prévu par la convention, puisque la législation ne prévoit la notion de «valeur du travail».

S'il est vrai que la réforme du travail de 2019 a fait progresser l'autonomie, la liberté syndicale et la négociation collective, grâce à la participation au processus décisionnel et à la démocratisation du travail réglementées par la Constitution et les conventions internationales telles que la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, la grande question concerne la mise en œuvre de cette réforme moyennant un dialogue social approprié, comprenant des consultations permanentes avec les organisations de travailleurs les plus représentatives.

En même temps, nous soulignons que le gouvernement ne respecte pas la convention, ce qui aggrave l'inadéquation du mécanisme de présentation de rapport, car à plusieurs reprises il nous a été difficile de répondre aux problèmes découlant du mécanisme gouvernemental mis en œuvre.

Nous tenons à souligner que le gouvernement n'a toujours pas pris de mesures législatives pour se conformer aux recommandations de la commission, lesquelles préconisent l'égalité de rémunération non seulement pour un travail égal, mais aussi pour un travail de valeur égale.

L'absence de réglementation du principe du travail de valeur égale se reflète dans l'interprétation restrictive actuelle du système judiciaire mexicain, puisque cette réglementation se fonde uniquement sur les heures de travail et la productivité, sans tenir compte de facteurs tels que l'activité liée aux soins, les compétences, les responsabilités, les efforts et les conditions de travail, indépendamment des titres de poste et sans stéréotypes de genre, parmi d'autres éléments essentiels pour déterminer la véritable valeur d'un travail; par conséquent, la réforme législative devrait inclure, entre autres, la modification de l'article 123, A), VII) de la Constitution fédérale, prévoyant «un salaire égal pour un travail égal, sans distinction de sexe et de nationalité», sans se limiter à l'article 86 de la loi fédérale sur le travail, disposant qu'à un travail égal accompli dans un poste, une journée et des conditions d'efficacité eux aussi égaux doit correspondre un salaire égal.

En outre, il est préoccupant d'observer qu'il n'existe ni indicateurs, ni statistiques ni mesures permettant de déterminer l'écart de rémunération par profession et par genre au Mexique, et plus encore que les autorités du travail ne fournissent pas d'orientations appropriées sur cette question et n'appliquent pas non plus de critères d'évaluation des emplois lorsqu'elles fixent les salaires minima annuels pour les différentes professions et les différents métiers dans le secteur privé, ou pour les salaires des fonctionnaires, comme le mentionne la recommandation sur l'égalité de rémunération susmentionnée.

C'est pourquoi, il est impératif que les droits et avantages définis dans les conventions collectives soient pleinement compatibles avec les droits de l'homme au travail, à l'égalité et à la non-discrimination, ainsi qu'avec le principe du travail de valeur égale.

Dans le secteur privé, un mécanisme de détermination des augmentations des salaires minima et professionnels a été mis en place par la Commission nationale des salaires minima (CONASAMI). La CONASAMI est un organe tripartite, pourtant, il n'y a pas de règlement concernant la parité de ses membres et de sa présidence.

En conséquence, les femmes ne sont pas toujours représentées et ne peuvent donc pas faire en sorte qu'il soit tenu compte des questions de genre dans la détermination des salaires et de la valeur du travail, par conséquent, des critères et des facteurs qu'il conviendrait de prendre en compte dans le processus de détermination.

S'il est vrai que la CONASAMI a procédé à une augmentation progressive et significative des salaires minima ces six dernières années, cela n'a pas permis de réduire l'écart de rémunération, puisque le salaire minimum, comme son nom l'indique, fixe le minimum que la travailleuse ou le travailleur peut percevoir. Mais les employeurs sont uniquement tenus d'accorder le montant minimum fixé et peuvent donc faire des distinctions, en accordant des salaires plus élevés à certains travailleurs.

Il n'y a pas de véritable contrôle pour s'assurer que tout le monde reçoit le même montant pour un même travail, sans compter que dans certains lieux de travail, les augmentations sont justifiées par la productivité ou les heures supplémentaires, ce qui exclut les femmes des salaires rémunérés du fait de leurs responsabilités familiales ou d'une formation professionnelle insuffisante.

De même, il est essentiel que des éléments tels que la date d'entrée en fonction ne soient pas pris en compte pour déterminer la convention collective et les avantages qui seront applicables. Considérer cet élément comme un élément déterminant favorise la discrimination et la renonciation aux droits au travail, et cela ne peut donc avoir aucun effet.

Il est urgent de moderniser le processus d'inspection du travail: ce processus doit s'accompagner d'outils et d'instruments permettant aux syndicats et aux travailleurs de déposer des plaintes et à l'inspection du travail d'enquêter efficacement et de sanctionner toute violation des droits au travail. Cependant, nous souhaitons vous informer que, suite à la réforme constitutionnelle de 2016, le salaire minimum ne sert plus d'unité de référence pour déterminer divers prix, procédures, amendes, impôts et prestations. Cette mesure visait à contribuer à améliorer le pouvoir d'achat des salaires minima, en compensant progressivement la perte accumulée depuis plus de quarante ans.

Ce changement est une mesure importante de la politique économique de notre pays qui vise à améliorer les conditions de vie de millions de travailleurs. Toutefois, plus de huit ans après cette réforme, nous sommes face à un scénario complexe: bien que les salaires minima au Mexique aient augmenté à un taux supérieur au taux annuel d'inflation, ce progrès a entraîné un effet secondaire préoccupant, à savoir la stagnation des salaires fixés par voie de négociation collective.

D'une manière générale, ces salaires n'ont pas augmenté au même rythme que l'inflation, et sont même désormais inférieurs au salaire minimum, ce qui est alarmant. Chaque année, la CONASAMI publie une résolution fixant les salaires généraux et professionnels.

La résolution en vigueur de 2024 prévoit une augmentation du salaire minimum de 20 pour cent, comprenant une augmentation de 6 pour cent et de 27,20 pesos, ce qui revient à un montant de récupération du pouvoir d'achat de 1,9 dollars É.-U. Il s'agit d'un montant exclusivement destiné à contribuer à récupérer du pouvoir d'achat des salaires, mais ce montant ne peut toutefois pas servir de référence pour fixer les augmentations des autres salaires en vigueur sur le marché du travail, y compris les salaires contractuels.

Cette restriction, applicable aux secteurs privé et public, est un obstacle direct à l'augmentation des salaires contractuels réalisée via la négociation collective. Cette décision a eu un effet notable sur les universités publiques au Mexique, puisque les salaires contractuels n'ont pas été augmentés proportionnellement au salaire minimum général. De plus, la réduction du budget de l'enseignement supérieur a exacerbé cette situation: au cours de la dernière décennie, le budget de l'éducation est resté pratiquement inchangé.

En ce qui concerne les travailleurs du secteur privé, le processus d'externalisation implique, pour ceux qui travaillent dans le cadre de ce régime au service d'une entreprise contractante, une rémunération inférieure à celle perçue par les travailleurs qui relèvent de la convention collective.

Cela a conduit à une discrimination systématique contraire aux principes du travail décent, tels que le droit à percevoir un salaire rémunérateur et le droit à la négociation collective. Cette violation systématique des droits au travail décourage l'affiliation syndicale et la négociation collective, et cela crée une situation paradoxale puisqu'il semble plus avantageux de ne pas dépendre d'une convention collective.

Nous devons faire observer que la recommandation n° 90 préconise certaines mesures afin d'augmenter le rendement des travailleuses et de faciliter ainsi l'application du principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale. Il s'agit notamment de la promotion, de l'égalité d'accès aux services d'orientation, de formation

professionnelle et de placement, ainsi que de la fourniture de services sociaux pour répondre aux besoins des mères qui travaillent ou qui ont des responsabilités familiales.

À ce jour, s'il est vrai que le gouvernement actuel a fait progresser l'agenda féministe de manière importante, peu de mesures sont prises en matière de promotion et d'information sur l'écart de rémunération et la pleine application de ce principe, ainsi que sur les mécanismes permettant de le faire respecter. Il n'existe clairement pas de système national de soins qui garantirait que ce ne soient pas principalement les femmes qui assument le rôle de dispensatrices de soins, cela les contraignant à renoncer à leur travail et à la possibilité de travailler et d'obtenir de meilleurs emplois et de meilleurs salaires.

S'il est vrai que le Mexique connaît une transformation historique avec l'élection de sa première femme présidente, qui bénéficiera d'une majorité au sein du pouvoir législatif, l'assistance technique du BIT est nécessaire de toute urgence pour améliorer le dialogue social réel et efficace entre le gouvernement, les syndicats et les employeurs.

Il conviendrait de créer une base de données annuelle contenant une méthodologie appropriée pour orienter les réformes constitutionnelles, les modifications législatives nécessaires, ainsi que de concevoir des institutions capables de déterminer la valeur du travail, en conformité avec les principes de la convention et de la recommandation n° 90.

Membre gouvernemental, Chili, s'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC) – Nous remercions le gouvernement pour les informations qu'il a fournies sur les mesures prises pour parvenir à une réelle égalité entre femmes et hommes sur le marché du travail, et en particulier pour garantir l'égalité de rémunération.

Nous notons qu'il y a une concordance entre les modifications législatives réalisées ces dernières années et les politiques publiques du travail mises en œuvre par le gouvernement, en vue de réduire l'écart de rémunération entre femmes et hommes et de récupérer du pouvoir d'achat des salaires minima, tout cela ayant un effet positif sur les femmes.

Nous prenons note avec intérêt des mesures visant à garantir le respect de la législation du travail à la lumière des dispositions de la convention, en particulier le lancement récent du Protocole pour l'inspection du travail tenant compte des considérations de genre.

Nous prenons également note de la mise au point et de la promotion des différents instruments pouvant être librement adoptés pour favoriser une culture du travail visant à garantir l'égalité de chances et de traitement, la non-discrimination et l'inclusion au travail.

Nous prions instamment le gouvernement de poursuivre ses efforts, le dialogue social et la coordination entre les différents pouvoirs et niveaux du gouvernement, afin de garantir le respect du principe de l'égalité de rémunération dans tous les secteurs et toutes les activités économiques.

Enfin, le GRULAC encourage le BIT à fournir l'assistance nécessaire, à la demande du gouvernement et des partenaires sociaux, de manière à consolider les résultats des progrès dont a fait état le gouvernement du Mexique.

Membre employeuse, Argentine – Les employeurs argentins remercient le gouvernement pour les informations qu'il a fournies et pour son engagement à se conformer à la convention dont nous discutons l'application.

Tout d'abord, nous souhaitons souligner l'importance de la convention en tant que convention fondamentale, et notre ferme engagement en faveur de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes.

En particulier, nous pensons qu'il est nécessaire dans le présent cas de souligner les dispositions de l'article 4 de la convention, lesquelles portent sur le devoir des États de coopérer avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, de la manière qui conviendra, afin de mettre en œuvre les dispositions de la convention.

Nous notons que le gouvernement a fourni des informations sur la mise au point de plusieurs mesures portant révision de la législation, dans l'objectif d'intégrer le principe de l'égalité des genres dans le cadre législatif du pays et les mécanismes de suivi et de révision des politiques publiques.

Nous avons écouté attentivement les informations fournies par le gouvernement sur les exemples de dialogue social entretenu avec les organisations d'employeurs et de travailleurs pour définir les différentes mesures prises, et nous lui demandons de fournir plus d'informations sur les modalités de collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs sur cette question.

Nous encourageons le gouvernement à faire tout son possible au niveau national pour parvenir, dans la pratique, à réduire encore l'écart de rémunération entre femmes et hommes et pour garantir qu'une consultation institutionnalisée efficace ait lieu avec les parties prenantes lors de la conception, de la mise en œuvre, de l'examen et du suivi de ces politiques, cette consultation faisant office d'instrument garantissant l'élaboration de stratégies efficaces et équilibrées.

Membre travailleuse, Pérou – Je m'exprime au nom des travailleurs de la Centrale autonome des travailleurs du Pérou. Le droit à l'égalité de rémunération est lié à l'interdiction de la discrimination, comme le reflète le droit international. Ainsi, la convention ratifiée par l'État mexicain en 1952 régit le principe de «l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale», qui ne se réfère pas à des activités identiques. Le gouvernement a eu plus de soixante-dix ans pour mettre en œuvre la convention via la législation nationale. L'article 86 de la loi fédérale sur le travail dispose qu'à un travail égal accompli dans un poste, une journée et des conditions d'efficacité eux aussi égaux doit correspondre un salaire égal.

Comme on peut le constater, cette disposition conditionne et restreint le principe à une question d'heures de travail et de productivité, et non à la valeur du travail lui-même. C'est pourquoi il est nécessaire d'adapter la législation pour qu'elle aille de pair avec ce qui est prévu par la convention.

Il est également important de souligner que les conditions énoncées dans la disposition susmentionnée touchent particulièrement les femmes qui, au cours de leur vie professionnelle, deviennent mères, ne travaillent donc pas à plein temps parce qu'elles prennent leurs congés, et n'auront pas la même productivité puisqu'elles seront absentes du lieu de travail pendant un certain temps. En d'autres termes, l'exercice de leurs droits en tant que mères qui travaillent peut entraîner une perte de revenus.

L'article 4 de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes dispose que les États ont l'obligation de mettre en œuvre des mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes. En ce sens, il n'est pas attendu des États d'adopter une position indifférente ou neutre concernant l'écart de rémunération entre femmes et hommes, mais, au contraire, de créer les conditions nécessaires pour éliminer toute situation d'inégalité existante.

À cet égard, le gouvernement devrait mener des études sur l'écart de rémunération à la lumière des dispositions de la convention, afin d'identifier et de corriger la discrimination salariale, et de déterminer la valeur réelle du travail.

Sur cette base, le gouvernement pourra adopter une législation visant à réaliser la cible 8.5 des objectifs de développement durable, qui porte sur l'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale, avec l'assistance technique du BIT.

Enfin, nous sommes heureux d'apprendre que le gouvernement a mis en place un Protocole pour l'inspection du travail tenant compte des considérations de genre, lequel aurait dû faire l'objet d'une consultation avec les mandants. Ce document n'aurait pas dû être élaboré uniquement par le Cabinet des ministres, mais aurait dû être un document consensuel, ayant fait l'objet de débats de manière à être plus efficace dans le pays.

Nous pensons aussi qu'il conviendrait de renforcer le système d'inspection, non seulement en ce qui concerne l'élaboration de documents, mais aussi en termes de nombre adéquat d'inspecteurs du travail. Et puisque nous disposons d'un protocole spécifique, il conviendrait de mettre en place un groupe de l'égalité et de la non-discrimination chargé de contrôler la conformité avec les normes nationales et internationales.

Un système d'inspection avec un nombre adéquat d'inspecteurs: ainsi, en 2020, on dénombrait un inspecteur pour 160 000 travailleurs, soit quatre fois moins que le nombre recommandé par l'OIT. En 2020, on dénombrait au total 400 inspecteurs; en ce qui concerne l'inspection, il reste beaucoup à faire sur ces questions, et il nous faut disposer d'une volonté politique, de budget et de volonté d'améliorer les choses et pour ce faire, quoi de mieux que le dialogue social.

Membre travailleur, Espagne – Il s'agit d'une convention dont l'application effective dépend de l'ensemble de la population mexicaine, car le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale entre femmes et hommes concerne l'ensemble du pays, et pas seulement les femmes. Parce que nous avons toutes et tous à y gagner, lorsqu'un pays, que ce soit le Mexique, l'Espagne ou le Costa Rica, progresse en matière d'égalité.

La justice salariale nous concerne tous, gouvernements, employeurs et travailleurs. La violence à l'égard des femmes, qu'elle soit physique, psychologique ou économique, est un fléau dans le monde entier. Et quiconque l'exerce à des fins différentes que celle d'y mettre un terme mérite le plus grand mépris.

Le Mexique présente l'un des écarts de rémunération les plus élevés des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), soit environ 35 pour cent. En outre, comme dans de nombreuses autres régions du monde, les femmes mexicaines assument des tâches et travaillent dans des secteurs où elles sont moins bien rémunérées que les hommes.

Comme chacun le sait en Espagne, et comme cela a été mentionné, si l'on veut combler l'écart, il faut d'abord réaliser une étude détaillée, contenant des données ventilées par sexe, activité économique, âge, catégories professionnelles, compléments, heures de travail, chiffres relatifs à l'emploi à temps partiel non désiré, etc.

Les syndicats mexicains ont fait d'énormes progrès en matière d'égalité, tout comme le gouvernement, mais j'y reviendrai plus tard; toutefois, les données montrent que ce sont précisément les employeurs qui ont fait le moins d'efforts. L'homologation prévue par la norme mexicaine sur l'égalité au travail et la non-discrimination, qui se fait sur une base volontaire avec la possibilité de contenir les données susmentionnées, en est un bon exemple. Nous sommes surpris de constater que sur les 604 lieux de travail enregistrés, la moitié seulement sont des établissements privés, ce qui montre l'intérêt réel du secteur privé pour cette question. Seuls 300 établissements privés au Mexique ont décidé de prendre au sérieux le principe de «salaire égal pour un travail de valeur égale».

Lorsque le gouvernement, en vertu de l'article 4, comme les employeurs viennent de rappeler, demande aux employeurs de lutter contre la discrimination, ces derniers semblent ne pas savoir, et ne pas vouloir savoir, quelle est la situation, d'où vient-elle, ni quels sont les emplois et les tâches que chaque travailleuse et travailleur accomplit. Pour résumer, les employeurs mexicains ne souhaitent pas, ni volontairement ni par obligation, obtenir de statistiques officielles sur tous les emplois et toutes les rémunérations, comme le prévoit l'article 1 de la convention.

Curieusement, il semblerait qu'une telle étude soit réalisée uniquement lorsqu'il s'agit de procéder à des licenciements collectifs, et à ce moment-là, les employeurs savent parfaitement qui fait quoi, quels sont les compléments perçus, et toutes les informations sur le personnel.

J'ai dit au début que nous devons nous battre pour l'égalité et, compte tenu de la faible participation des entreprises aux mesures dans ce domaine, à l'évidence, il faut faire évoluer la législation, en allant au-delà du volontariat, si l'on veut obtenir l'engagement des entreprises.

Comme nous l'avons vu, le gouvernement a mis en œuvre certaines mesures, mais celles-ci restent insuffisantes. Le salaire minimum a été augmenté de manière impressionnante, qui est perçu par davantage de femmes que d'hommes, et une augmentation du salaire minimum signifie une amélioration immédiate des conditions de vie de millions de femmes.

Mais il faut aller plus loin, car malgré l'augmentation du salaire minimum, la réalité est que, par exemple, les enseignants et le personnel administratif du système éducatif, qui font un travail de valeur égale, ne sont pas payés de la même manière s'il s'agit d'une femme ou d'un homme.

Le Mexique aura la première femme présidente d'un pays d'Amérique du Nord. C'est là une occasion unique de faire les choses différemment, après des années de discrimination salariale fondée sur le genre pour un travail de valeur égale, exercée par les entreprises, malgré le combat mené par le gouvernement pour y mettre fin.

J'encourage donc cette commission à préconiser une assistance technique, et la nouvelle présidente à encourager la négociation collective pour élaborer le mandat légal prévu à l'article 153-K, section XIV de la loi fédérale sur le travail, ainsi qu'à modifier les dispositions restrictives au niveau constitutionnel et légal, afin que le Mexique soit en pleine conformité avec la convention.

Membre employeur, Costa Rica – Tout d'abord, les employeurs costariciens souhaitent remercier le gouvernement pour les informations fournies à cette commission sur l'application de la convention.

Comme l'a mentionné notre porte-parole, les membres employeurs soulignent l'importance considérable de la convention, un instrument qui vise à garantir l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale.

La convention est l'une des conventions dites fondamentales et, comme l'a souligné le Bureau lui-même: «ces conventions sont fondamentales pour garantir les droits des êtres humains au travail, quel que soit le niveau de développement des États Membres». Ces droits «conditionnent d'une certaine manière tous les autres, dans la mesure où ils donnent à l'ensemble des travailleurs les outils nécessaires pour rechercher librement l'amélioration de

leurs conditions individuelles et collectives de travail en tenant compte des possibilités de chaque pays».

Nos sociétés doivent s'employer résolument à combler les écarts entre femmes et hommes dans le monde du travail. Il est de notre devoir de promouvoir ces réformes dans le contexte juridique et d'adopter les politiques publiques qui garantiront la non-discrimination à l'égard des femmes dans le monde du travail, toujours dans le cadre du tripartisme et du dialogue social.

Nous considérons que le cadre juridique mexicain offre un niveau de protection adéquat et raisonnable du principe de l'égalité de rémunération, puisque, comme indiqué dans les interventions précédentes, la Constitution mexicaine garantit l'égalité entre femmes et hommes devant la loi et, plus spécifiquement, prévoit «un salaire égal pour un travail égal, sans distinction de sexe et de nationalité».

Le gouvernement a également fait état de progrès dans la révision de la norme officielle mexicaine NOM-025 et d'autres mesures législatives et administratives qui, à notre avis, témoignent des progrès accomplis dans l'application de la convention.

En conclusion, nous prions instamment le gouvernement de poursuivre ces efforts pour renforcer la législation et, en particulier, faire en sorte d'appliquer la convention dans la pratique de façon plus efficace. Et tout cela, toujours dans le cadre d'une consultation et d'un dialogue directs avec les partenaires sociaux les plus représentatifs des travailleurs et des employeurs.

Membre travailleur, Honduras – Nous constatons que six ans plus tard, le Mexique figure à nouveau sur la liste des cas individuels examinés par la commission. Il est impératif que la commission rappelle au gouvernement mexicain qu'en devenant librement membre de l'OIT, l'ensemble de ses Membres ont accepté les principes et droits énoncés dans sa Constitution et dans la Déclaration de Philadelphie, et se sont engagés à travailler à la réalisation des objectifs d'ensemble de l'Organisation, comme la liberté syndicale, la négociation collective et le principe fondamental de l'égalité de rémunération.

Selon l'article 2 de la convention, le principe du «travail de valeur égale» doit être appliqué au moyen de conventions collectives. Nous reconnaissons que des progrès législatifs en matière de négociation collective ont été accomplis au Mexique. Toutefois, la réforme du travail de 2019 a été mise en œuvre en l'absence de dialogue social et de consultation des travailleurs. En conséquence de quoi, il n'a pas été tenu compte de certains aspects, comme l'application des mesures législatives recommandées par la commission.

Au Mexique, les femmes font face à d'importants obstacles pour accéder à des postes de direction, ce qui contribue à l'inégalité salariale. Bien souvent, les postes à hautes responsabilités et les mieux rémunérés sont occupés principalement par des hommes. Selon une étude de l'OCDE réalisée en 2022, seuls 10 pour cent des postes de direction dans le secteur financier et 21 pour cent des postes de direction dans le domaine juridique au sein des entreprises étaient occupés par des femmes. Il faut aussi tenir compte du fait que les femmes sont surreprésentées dans des secteurs comme l'éducation, la santé et l'action sociale, qui sont traditionnellement moins bien rémunérés que les secteurs tels que l'ingénierie et les technologies de l'information, dominés par les hommes.

Étant donné le manque de transparence du gouvernement concernant les politiques salariales et le peu de données disponibles ventilées par genre, il est difficile d'identifier et de corriger la discrimination salariale, ainsi que de déterminer la valeur réelle du travail. Il est urgent de mettre en place des mécanismes adéquats de suivi et de notification des écarts de

rémunération, faute de quoi les violations de la convention persisteront et il sera impossible d'y remédier efficacement.

La disposition restreinte de ce principe dans la Constitution mexicaine date de 1917. Il est donc préoccupant que, soixante-douze ans après la ratification de la convention, la législation mexicaine ne prévoit toujours pas le principe de «travail de valeur égale» et, plus encore, que les commentaires fournis par le gouvernement dans son rapport ne soient que des déclarations de bonne foi et ne portent que sur des réformes secondaires.

Observateur, Confédération des travailleuses et travailleurs des universités des Amériques (CONTUA) – Je m'exprime au nom de la CONTUA à propos du niveau d'engagement du Mexique à appliquer les prescriptions de la convention adoptée en 1951 et ratifiée l'année suivante par le Mexique.

À cet égard, nous voudrions commencer par reconnaître les progrès réalisés au Mexique en matière de politique sociale ces six dernières années, progrès qui ont débouché sans aucun doute sur l'élection de la Présidente Claudia Sheinbaum, qui sera la première femme de l'histoire à accéder à un poste de ce rang et qui a promis, lors de sa campagne électorale, de mener une politique d'ouverture à l'égard du mouvement syndical. Nous saluons son élection et sommes convaincus qu'elle honorera cet engagement.

Les conventions de l'OIT relatives aux salaires font partie de l'ensemble du système qui vise à garantir la justice et l'équité au travail dans le monde entier. Il s'agit entre autres de la convention n° 100, la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

La convention prévoit l'égalité de rémunération entre les travailleuses et les travailleurs pour un travail de valeur égale, cela touchant directement à la question de la discrimination salariale fondée sur le genre; d'autre part, la convention n° 131 promeut des salaires minima adéquats, garantissant que tous les travailleurs reçoivent une rémunération leur permettant de vivre dans la dignité; la convention n° 111 lutte contre la discrimination dans l'emploi et la profession, y compris la discrimination salariale fondée sur tout motif tel que la race, la religion, l'opinion politique, l'origine nationale, entre autres.

Ces conventions ne fonctionnent pas de manière séparée; ensemble, elles forment un système cohérent qui aborde différents aspects de la rémunération et de l'égalité au travail. Si les conventions nos 100 et 111 sont axées sur l'élimination des écarts de rémunération et de la discrimination, la convention n° 131 garantit l'existence d'un seuil de salaire minimum pour tous les travailleurs. Cette approche holistique permet une protection plus complète et plus efficace des droits des travailleurs et favorise un environnement de travail juste et équitable.

C'est sur la base de cette vision globale du système normatif que nous souhaitons formuler certaines observations. Dans les pays de notre région, il existe d'importantes dettes sociales, des injustices et des inégalités qui, dans certains cas, pèsent sur des groupes très importants de personnes, malgré l'existence de normes nationales et internationales qui imposent de se conformer à ces exigences.

Nous demandons donc au gouvernement de se pencher d'urgence sur la situation des travailleurs universitaires au Mexique.

Malgré d'importants progrès dans l'application des politiques qui ont conduit à une augmentation du salaire minimum au Mexique, les salaires contractuels des travailleurs universitaires n'ont pas augmenté au même rythme, une situation qui se traduit par plus de 45 000 travailleurs universitaires gagnant moins que le salaire minimum constitutionnel.

Ce groupe de travailleurs, que nous avons l'honneur de représenter au sein de CONTUA et de l'Internationale des services publics, est le seul du pays à se trouver dans ces conditions, que ce soit dans le secteur public ou le secteur privé. C'est pourquoi nous demandons le budget nécessaire pour que, au minimum, ces travailleurs perçoivent le salaire minimum établi au Mexique, et à partir de là, bien sûr, parvenir à un taux de rémunération approprié.

Nous demandons ici que le représentant gouvernemental entame d'urgence un dialogue pour s'attaquer à cette situation, en accordant des salaires dignes à nos camarades.

Président – Comme il n'y a pas d'autres demandes de parole, j'invite le représentant du gouvernement mexicain à formuler ses observations finales.

Représentant gouvernemental – Nous remercions les trois groupes de mandants d'avoir exprimé leurs points de vue et leurs positions sur ce cas. Nous en prenons bonne note.

Comme nous l'avons indiqué dans notre première intervention, notre gouvernement a entretenu un dialogue permanent sur cette question importante avec les représentants des travailleurs et des employeurs mexicains, avant et pendant cette Conférence. Nous entretenons des relations étroites avec eux et nous communiquons en permanence.

La question de l'égalité de rémunération est l'une des nombreuses questions du monde du travail faisant l'objet d'un dialogue et d'accords entre les trois groupes, toujours dans le respect de nos différences et de notre autonomie.

Comme vous l'aurez remarqué tout au long de la Conférence, au sein de cette commission et de toutes les autres, les travailleurs, les employeurs et le gouvernement mexicain ont participé activement au dialogue, aux négociations, à la rédaction de documents et d'amendements. La délégation mexicaine fait preuve d'un esprit dynamique et de concertation au sein de l'OIT, et nous en sommes franchement très fiers.

En ce qui concerne la convention, nous souhaitons réaffirmer six points qui nous semblent centraux pour la mise en œuvre de la convention au Mexique et les défis à venir.

Premièrement, en ce qui concerne la législation nationale mexicaine, la législation du travail au Mexique a été progressivement réformée afin de garantir le respect et l'application du principe de l'égalité de rémunération au travail. C'est ce que nous avons indiqué lors de notre première intervention, et c'est aussi ce qu'ont constaté clairement et en détail les représentants des employeurs et des travailleurs.

Nous sommes convaincus qu'en poursuivant le dialogue sur la voie à suivre pour se conformer aux dispositions de la convention, nous pourrions parvenir à un accord sur les prochaines étapes des réformes législatives. Cela comprendra, bien sûr, la réforme de la loi fédérale sur le travail et d'autres dispositions, qui a déjà été partiellement approuvée par le Congrès, afin de l'harmoniser davantage avec la convention.

Deuxièmement, en ce qui concerne la réduction de l'écart de rémunération entre femmes et hommes, nous avons indiqué comment la politique salariale de l'administration du Président Andrés Manuel López Obrador a contribué de manière significative à réduire cet écart, comme jamais auparavant dans notre pays.

Nous avons fourni des données précises à ce sujet. Pour reprendre l'un des principaux résultats, nous rappelons qu'entre 2019 et 2024, l'écart de rémunération entre femmes et hommes a été réduit de 27,7 pour cent au niveau municipal dans le secteur formel, et dans les municipalités où résident les femmes les plus pauvres, il a été réduit de près de 64 pour cent. Cela est un bon exemple de ce qui a été concrètement fait dans notre pays pour réduire l'écart

de rémunération entre femmes et hommes; en outre, dans la pratique, il a été constaté que l'augmentation du salaire minimum ne génère pas d'inflation ni de chômage.

Les données exposées, issues de l'enquête nationale sur l'emploi, ainsi que de diverses études réalisées par la Commission nationale des salaires minima, montrent l'importance que revêt pour le gouvernement mexicain l'égalité réelle entre femmes et hommes, et plus particulièrement en ce qui concerne la rémunération.

Il est important de mentionner que le Président López Obrador a récemment envoyé au Congrès une proposition de réforme visant à rendre obligatoire au Mexique l'augmentation annuelle du salaire minimum à un taux supérieur à celui de l'inflation.

Troisièmement, en ce qui concerne l'inspection du travail tenant compte des considérations de genre, nous sommes conscients qu'il faut renforcer les efforts pour contrôler le respect de la législation du travail. C'est pourquoi l'inspection du travail est en cours de transformation. Ces cinq dernières années, les activités d'inspection ont été reciblées pour améliorer les outils d'inspection, et ce, en adoptant une nouvelle approche qui place la protection des droits des travailleurs et le respect de la législation du travail au centre des activités d'inspection.

Les activités d'inspection sont actuellement réalisées à l'aide de tous les moyens technologiques, législatifs et d'information disponibles.

En ce qui concerne le thème de la convention, grâce au Protocole pour l'inspection du travail tenant compte des considérations de genre, comme nous l'avons souligné, nous serons en mesure d'analyser la situation actuelle en matière d'écart entre femmes et hommes dans l'emploi, ce qui nous permettra de connaître les besoins et les mesures spécifiques qu'il convient de prendre conjointement avec nos partenaires sociaux.

Quatrièmement, en ce qui concerne les mécanismes pouvant être librement adoptés, le Mexique a déjà réalisé des progrès dans le renforcement et la promotion du cadre législatif du travail, afin de garantir un travail décent et digne. Parallèlement, nous continuerons à promouvoir une culture du travail fondée sur la connaissance et le respect des droits de l'homme et des droits au travail, par une approche de responsabilité partagée. Cela se fera par le biais des divers mécanismes pouvant être librement adoptés, mis en place pour permettre aux lieux de travail eux-mêmes d'évaluer leur niveau de conformité avec la législation nationale, de cerner les domaines où il serait possible d'intervenir, et de prendre les mesures appropriées. L'exemple que nous avons donné précédemment, à savoir la norme mexicaine n° 25, a produit des résultats clairs et mesurables, comme nous l'avons fait observer. La discussion tripartite se poursuivra sur l'élargissement du champ d'application de cette norme, y compris la possibilité qu'elle devienne une norme contraignante.

D'autre part, le dialogue se poursuivra avec les gouvernements des États sur les mécanismes qu'ils ont déjà mis en place, afin d'explorer les possibilités de collaboration. Nous poursuivrons également les vastes campagnes d'information sur les droits au travail que nous avons lancées sous cette administration, et nous mettrons les employeurs et les travailleurs en relation avec les services d'orientation, de conseil juridique et de formation.

Cinquièmement, je voudrais vous informer que le BIT a récemment approché le gouvernement mexicain pour l'inviter à rejoindre la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC), puisque notre pays remplit 9 des 11 critères exigés par l'EPIC pour devenir l'un de ses pays membres.

Bien que nous n'ayons pas encore rejoint cette coalition, l'adhésion éventuelle du Mexique est considérée comme une opportunité de renforcer les programmes nationaux en matière de genre et de travail, ainsi que de maximiser les progrès déjà accomplis dans ce domaine.

Sixièmement, en ce qui concerne la coresponsabilité tripartite, la consolidation de ces progrès exige de travailler à une justice syndicale et sociale qui protège et garantisse les libertés et les droits de toutes les travailleuses et tous les travailleurs. À cette fin, il conviendra de continuer à promouvoir la consultation et le dialogue tripartites, en mettant l'accent sur les responsabilités partagées de tous les acteurs du monde du travail.

Cela nous permettra d'élaborer des stratégies communes pour promouvoir la productivité et la stabilité des sources d'emploi et, en même temps, la protection et l'amélioration continue des salaires, des avantages sociaux et des conditions de travail des travailleurs, et de consolider l'amélioration constante du marché du travail dans notre pays.

Pour terminer, nous voudrions faire savoir qu'au Mexique, nous jouissons de la stabilité sociale, économique et politique nécessaire à la poursuite du dialogue social et à la réalisation d'autres progrès à l'égard de ce que nous avons défini ici comme étant les futurs défis liés à la convention.

Comme vous le savez, il y a une semaine et demie, des élections historiques ont eu lieu au Mexique. Pour la première fois, une femme a été élue au poste le plus important de la représentation populaire dans notre pays, et M^{me} Claudia Sheinbaum Pardo sera la Présidente du Mexique à partir du 1^{er} octobre.

Cela signifie que nous continuerons d'entretenir une relation étroite avec les travailleurs et les employeurs, et cela signifie aussi la mise en œuvre d'un programme féministe transversal.

Avec les autres niveaux de gouvernement, tant législatifs que judiciaires, nous trouverons sans aucun doute un terrain d'entente pour progresser dans ce domaine, et plus particulièrement en ce qui concerne l'égalité de rémunération entre femmes et hommes, afin d'éliminer une bonne fois pour toutes l'écart de rémunération entre femmes et hommes.

Dans l'intervalle, nous accueillerons les commentaires et les recommandations de la commission d'experts avec attention et respect.

Membres travailleurs – Nous remercions le gouvernement du Mexique pour les informations qu'il a fournies à notre commission. Nous avons écouté attentivement l'intervention du gouvernement et, en particulier, ses propositions de changements législatifs pour se conformer à la convention.

Si ces réformes législatives peuvent combler certaines lacunes en matière de conformité aux normes internationales, elles n'ont pas encore été pleinement concrétisées. Actuellement, les relations de travail au Mexique reposent sur le principe de «salaire égal pour un travail égal», et la valeur du travail n'est pas prise en compte lors de la détermination de la rémunération.

La Constitution et la loi fédérale sur le travail garantissent un salaire égal pour un travail égal, mais ne précisent pas ce que l'on entend par égalité et ne reconnaissent pas non plus que le niveau de rémunération doit être fixé sans considération de genre.

Selon l'OIT, la notion de salaire égal pour un travail de valeur égale est plus large que celui de salaire égal pour un travail égal. Cette notion s'applique lorsque les femmes et les hommes occupent des emplois différents, et cela nécessite d'évaluer les tâches assumées par une

méthode appropriée. Toutefois, ce principe n'est toujours pas effectivement intégré dans la loi fédérale sur le travail.

Une interprétation qui intègre les principes de la convention offrirait une plus grande protection aux travailleurs, en s'alignant sur les normes internationales et en permettant d'inclure la valeur du travail dans la pratique quotidienne.

La question de l'égalité pour un travail de valeur égale concerne les travailleurs, les employeurs et les juges, et il conviendrait de mettre au point un critère contraignant qui reflète fidèlement les dispositions de la convention. De même, il est indispensable de garantir via la législation une composition paritaire au sein de la commission nationale des salaires minima.

Toutefois, nous prenons note de l'engagement du gouvernement en faveur du dialogue tripartite et, c'est pourquoi nous l'encourageons à prendre les mesures suivantes: premièrement, dans le contexte du dialogue social, réaliser une évaluation objective de l'emploi et des salaires au Mexique, à l'aide de méthodes techniques appropriées qui prennent en compte les descriptions de postes, la classification du contenu des postes sur la base de facteurs tels que les compétences, les responsabilités, les efforts et les conditions de travail, indépendamment des titres de postes, et sans stéréotype de genre, entre autres; deuxièmement, consulter les partenaires sociaux afin d'élaborer plus précisément les protocoles d'inspection du travail; troisièmement, continuer à promouvoir les réformes législatives appropriées afin d'intégrer pleinement le principe du travail de valeur égale dans les normes constitutionnelles et du travail mexicaines, et d'adapter les institutions gouvernementales concernées; quatrièmement, promouvoir activement l'égalité de rémunération lorsqu'il n'est pas possible de le faire directement; et enfin, cinquièmement, continuer à prendre en compte l'assistance technique du BIT.

Nous prions instamment le gouvernement de continuer à s'employer à mettre en œuvre ces réformes dans la pratique, afin de garantir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Nous nous félicitons des progrès législatifs accomplis, mais il est indispensable de redoubler d'efforts pour garantir la mise en œuvre effective de la convention au Mexique et réduire l'écart de rémunération entre femmes et hommes.

Membres employeurs – Les employeurs souhaitent remercier les différents orateurs, et en particulier le gouvernement du Mexique, pour leurs interventions et pour les informations fournies.

Dans nos remarques finales, nous souhaitons souligner l'importance de la convention en tant que convention fondamentale et instrument de promotion de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes, de manière à contribuer au développement durable et à l'égalité entre femmes et hommes dans le monde du travail.

En ce qui concerne les interventions de certains orateurs, nous souhaitons préciser deux points:

- i) le salaire minimum a considérablement augmenté au Mexique grâce à l'accord conclu entre les employeurs et les travailleurs, avec l'appui du gouvernement. Ces augmentations ont commencé en 2017 et se poursuivent encore aujourd'hui; et
- ii) la CONASAMI compte des femmes dans sa composition. De fait, 50 pour cent (soit 19 membres) sont des femmes et celles-ci participent activement à la détermination du salaire minimum au Mexique.

Nous rappelons également que la commission qui a convoqué le Mexique aujourd'hui est appelée à contrôler l'application d'une convention ratifiée par le gouvernement, et non par le secteur privé.

D'autre part, nous prenons note des mesures présentées par le gouvernement et des progrès réalisés pour se conformer à la convention.

Les membres employeurs concluent que la législation en vigueur semble couvrir de manière adéquate la notion consistant essentiellement en l'application du principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes, et nous considérons qu'il est nécessaire d'encourager le gouvernement à redoubler d'efforts au niveau national, en collaboration avec les partenaires sociaux les plus représentatifs, pour progresser dans la réduction de l'écart de rémunération entre femmes et hommes et donner effet effectivement à la convention dans la pratique.

Nous rappelons qu'il ne suffit pas que le gouvernement ratifie et intègre les normes dans sa législation si, dans la pratique, il n'y a pas de mise en œuvre effective débouchant sur des résultats concrets et mesurables.

Enfin, nous demandons au gouvernement, conformément à ce qu'a indiqué la commission d'experts:

- i) d'envoyer des informations détaillées sur l'application de la convention avant le 1^{er} septembre de l'année en cours;
- ii) que toutes les modifications et mises à jour normatives mentionnées par le gouvernement, et celles qui seront proposées à l'avenir, soient réalisées dans le cadre d'un dialogue social effectif, en consultation avec les partenaires sociaux les plus représentatifs, et
- ii) de poursuivre la collecte d'informations statistiques afin d'analyser plus en détail l'application de la convention dans la pratique, et en particulier l'écart de rémunération femmes et hommes.

Nous nous faisons l'écho de ce qu'a indiqué le gouvernement et l'encourageons à demander l'assistance technique du BIT pour faire progresser l'application de la convention.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

Tout en saluant les propositions législatives portées par le gouvernement pour se mettre en conformité avec la convention, la commission a noté que ces réformes méritaient encore une analyse approfondie en vue de garantir le plein respect de la convention.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a demandé au gouvernement, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs:

- **de mener une étude approfondie sur l'emploi et les salaires dans le pays, y compris sur les disparités salariales, en tenant compte de facteurs tels que les compétences, les responsabilités, les tâches et les conditions de travail, indépendamment du titre du poste et sans stéréotypes de genre;**
- **de donner pleinement expression en droit au principe de l'égalité de rémunération pour un «travail de valeur égale», comme consacré par la convention;**

- **d'œuvrer pour la mise en place de mécanismes de détection et de contrôle efficaces afin de garantir que le principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale est appliqué dans la pratique;**
- **de collecter des informations statistiques pour analyser de manière plus approfondie le respect de la convention dans la pratique et l'écart de rémunération entre femmes et hommes.**

La commission a invité le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT en vue de garantir le plein respect des obligations qui lui incombent au titre de la convention, en droit et dans la pratique.

Représentant gouvernemental – Nous remercions la commission pour les conclusions relatives au cas individuel du Mexique examiné devant celle-ci. Nous sommes convaincus que les travaux de cette commission enrichissent le dialogue entre les acteurs du monde du travail et nous permettent d'avancer, dans une optique de responsabilités commune, vers la justice sociale et le travail décent. À cet égard, nous réaffirmons l'engagement du Mexique à l'égard de l'OIT, de son système de contrôle des normes et du dialogue social tripartite. Nous prenons note des conclusions formulées par le BIT et nous le remercions de bien vouloir fournir une assistance technique au gouvernement et aux partenaires sociaux, afin de consolider les résultats obtenus. Enfin, nous réaffirmons la volonté du gouvernement de continuer à progresser vers la réalisation du principe d'égalité de rémunération énoncé dans la convention.

Nicaragua (ratification: 1967)

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

Discussion par la commission

Président – J'invite la représentante gouvernementale du Nicaragua, Son Excellence Madame la ministre du Travail, à prendre la parole.

Représentante gouvernementale – Monsieur le président de la commission, Mesdames et Messieurs les participants à cet événement important, je vous transmets les salutations du Président de la République du Nicaragua, le commandant Daniel Ortega Saavedra, et de la Vice-présidente, la camarade Rosario Murillo Zambrana.

Aujourd'hui, au nom de l'État du Nicaragua, je reviendrai sur le rapport publié par la commission d'experts, dans lequel nous avons constaté qu'il est pris note à plusieurs reprises de la plainte de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), qui allègue de manquements présumés à la convention. Je prends la parole au titre du suivi des conclusions de la commission dans lesquelles notre gouvernement est instamment prié de mettre en œuvre les recommandations de la commission et de fournir des informations, en concertation avec les partenaires sociaux du pays.

Ainsi, au nom du gouvernement de réconciliation et d'unité nationale, je tiens à dire que nous réaffirmons notre position et que nous rejetons entièrement la teneur du rapport de la commission d'experts qui parle de violations de la convention. Nous estimons que les éléments qui y figurent ne relèvent pas de la compétence juridique en matière de travail tel qu'établi par la Constitution de l'OIT et les règles de fonctionnement, mais qu'ils sont dans le droit fil de la politisation, avec des arguments illogiques, contraires à l'esprit et à la lettre de l'OIT. En effet,

cette question a déjà été examinée, des informations ont été fournies et des discussions approfondies ont eu lieu à cet égard aux 110^e et 111^e sessions de la Conférence. C'est pour cela que nous exigeons que la commission d'experts retire cette plainte du rapport, car elle est hors sujet à cette importante Conférence au cours de laquelle nous, États Membres, nous présentons pour examiner et régler des questions liées à la vie des Nicaraguayennes et des Nicaraguayens au travail.

En outre, l'État du Nicaragua, comme suite à la recommandation de l'OIT relative à la modification des articles 389 et 390 du Code du travail, précise une fois de plus que, conformément au principe de souveraineté établi dans sa Constitution, il appartient uniquement au peuple souverain de décider des réformes, de rédiger les lois, les normes ou les dispositions juridiques. Ce ne sont pas des recommandations qui doivent décider, car celles-ci affectent en fin de compte les droits au travail, rétablis au bénéfice des familles nicaraguayennes, qui bénéficient des améliorations apportées par un plan national de lutte contre la pauvreté et en faveur du développement humain, dont l'objectif est strictement de garantir le bien-être des familles nicaraguayennes et, par conséquent, leur stabilité dans le monde du travail.

Ainsi, l'alinéa 2 de l'article 98 de la Constitution dispose que les travailleurs nicaraguayens participent aux processus de dialogue et de grève. Notre code dispose que les travailleurs ont le droit de faire grève. Ces processus de dialogue permettent de régler immédiatement des conflits au travail ou des grèves. Ils constituent une stratégie extrêmement importante pour avancer sur la voie de l'éradication de la pauvreté pour défendre la paix au travail et la paix sociale dans notre pays. En effet, en cas de grève, non seulement les entreprises arrêtent leur développement économique, mais les travailleurs et leur famille sont aussi pénalisés.

C'est ainsi que l'État du Nicaragua assure le respect de nos lois, de la Constitution, de notre législation nationale du travail et des conventions de l'OIT ratifiées. Et c'est ainsi que nous continuerons de procéder et de garantir le droit des travailleurs nicaraguayens de s'organiser librement, pour qu'ils puissent exercer pleinement leur droit de constituer des organisations syndicales ainsi que le droit d'organiser librement leurs activités syndicales et de formuler leurs programmes d'action au sein de chaque fédération, ou confédération centrale ou syndicale. Les travailleurs peuvent participer et c'est ce qu'ils font: ils participent à la gestion des entreprises par l'intermédiaire de leurs organisations syndicales, ce qui signifie qu'ils font pleinement et activement partie de chaque entreprise.

L'État du Nicaragua a envoyé des informations au BIT dans les délais prévus sous la forme de rapports sur le respect de la question de la syndicalisation dans tous les secteurs de l'économie nationale et les avancées permanentes à cet égard. Ces rapports, comme nous l'avons dit et montré, ont été communiqué aux organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives du pays.

Ainsi, l'État du Nicaragua reste attaché à œuvrer en faveur du bien-être des Nicaraguayens qui ont pleinement le droit de s'organiser dans le syndicat de leur choix. Nous affirmons que nous refusons toute forme de mise à l'index et d'intervention dans les affaires intérieures portant atteinte à la paix, à la souveraineté et à la stabilité du travail et sociale des familles nicaraguayennes.

En dernier lieu, nous réaffirmons notre engagement permanent en faveur du développement de nos avancées auquel notre gouvernement de réconciliation et d'unité nationale s'emploie, dans l'unité avec les travailleurs du Nicaragua, afin d'atteindre l'objectif commun qu'est le rétablissement des droits au travail et sociaux du peuple nicaraguayen, notamment le droit à la stabilité, comme nous l'avons dit, du travail, c'est-à-dire à une stabilité

permanente, à la liberté syndicale; c'est ainsi que nous pouvons vous assurer qu'aucune demande n'est en instance auprès du ministère du Travail. Toutes les organisations syndicales ont reçu leur accréditation.

Nous garantissons également ainsi la défense de la paix, la défense sociale et le renforcement du tripartisme moyennant les différentes formes de dialogue au sein des commissions nationales sur le salaire minimum, du Conseil national sur la santé et la sécurité au travail et des commissions territoriales afin d'échanger directement avec les travailleurs, ainsi que dans tous les processus de dialogue et de conciliation menant à rétablir les travailleurs dans leur droit, en garantissant également le véritable renforcement d'une convention collective conduisant à des améliorations permanentes, dans chaque secteur, pour les travailleurs, y compris les travailleuses.

Nous pouvons affirmer que la liberté syndicale au Nicaragua est un fait. Nous disposons de rapports clairs depuis 2007 et nous avons les informations correspondant au premier trimestre de 2024.

Du fait de l'élaboration de politiques de promotion de la syndicalisation lancées par notre gouvernement de réconciliation et d'unité nationale, nous pouvons affirmer qu'entre 2007 et le premier trimestre de 2024, 1 649 nouvelles organisations ont été constituées, auxquelles se sont affiliés 56 266 travailleurs, fondateurs d'organisations syndicales.

Le statut de 18 391 organisations syndicales auxquelles sont affiliées 656 137 travailleurs et 571 096 travailleuses, soit un total de 1 234 000 affiliés aux différentes organisations qui, elles aussi, jouissent de la liberté syndicale, a été mis à jour; les femmes et les jeunes sont des membres actifs au sein de leurs organisations syndicales depuis lesquelles elles défendent ce droit sacré à la stabilité du travail, ce qui nous permettra d'éradiquer la pauvreté.

Tous ces éléments l'attestent, et c'est cela la liberté syndicale: quand il n'est pas fait obstacle à une demande d'accréditation pour un syndicat; quand aucun travailleur ne se plaint d'avoir été privé de l'autorisation d'exercer son plein droit à la liberté syndicale. Le gouvernement affirme ainsi clairement sa position, que nous maintenons: nous menons les affaires en vue du développement d'un peuple qui n'a cessé de travailler, indépendamment des situations rencontrées.

Membres travailleurs – Permettez-moi tout d'abord de dire qu'un grand nombre des questions que notre commission examinera concernant le Nicaragua sont déjà examinées par le Conseil d'administration.

En effet, à la dernière Conférence, plusieurs délégués employeurs ont demandé que soit constituée une commission d'enquête au titre de l'article 26 de la Constitution de l'OIT. Depuis lors, le Conseil d'administration a adressé au gouvernement un certain nombre de recommandations concernant l'application des conventions n^{os} 87, 98, 111 et 144, recommandations qui ne diffèrent ni des conclusions de notre commission, ni des recommandations de la commission d'experts.

C'est la troisième année consécutive que notre commission examine l'application de la convention par le gouvernement. À sa dernière session, notre commission est parvenue à un certain nombre de conclusions, demandant notamment au gouvernement de mettre fin à tous les actes de violence et de persécution à l'encontre des partenaires sociaux et de promouvoir le dialogue social en créant une instance de dialogue tripartite.

Le Nicaragua a également été invité à se prévaloir de l'assistance technique du BIT. Comme l'a noté la commission d'experts, rien n'indique que le gouvernement ait pris des mesures pour mettre en œuvre les recommandations formulées par notre commission en 2022 et 2023.

En particulier, rien ne semble avoir été fait pour mettre en place une instance de dialogue tripartite, sous les auspices du BIT. À cet égard, comme nous l'avons dit l'année dernière, nous prions instamment le gouvernement de fournir à la commission d'experts toutes les informations concernant les mesures prises pour assurer le respect des recommandations.

Nous voudrions réitérer ce qui a toujours été la position du groupe des travailleurs, tant au sein de notre commission que du Conseil d'administration, en ce qui concerne le Nicaragua.

Si nous soutenons pleinement le principe selon lequel tous les gouvernements doivent respecter le droit à la liberté syndicale, nous devons souligner, comme l'a rappelé la commission d'experts, que les droits protégés par la convention n'ont de sens que si les libertés fondamentales, le droit à la protection contre les arrestations et les détentions arbitraires ainsi que le droit à un procès équitable par un tribunal indépendant et impartial, sont respectés.

La commission d'experts a noté avec inquiétude une série d'arrestations arbitraires à l'encontre de dirigeants du Conseil supérieur des entreprises privées (COSEP). En outre, la Cour interaméricaine des droits de l'homme et la Commission interaméricaine des droits de l'homme ont toutes deux instamment prié le gouvernement de procéder à leur libération immédiate.

C'est pourquoi nous demandons, une fois de plus, au gouvernement de fournir à la commission d'experts toutes les informations matérielles relatives aux chefs d'accusation portés contre ces dirigeants d'entreprise, aux procédures légales ou judiciaires engagées et à l'issue de ces procédures.

Nous devons souligner, en écho à la commission d'experts, l'importance capitale du dialogue social tripartite pour aller de l'avant. Par conséquent, notre groupe demande également au gouvernement de permettre un tel dialogue et de prendre en compte les conseils donnés par le BIT.

Nous réitérons notre recommandation de l'année dernière, exhortant le gouvernement à établir sans délai une instance de dialogue tripartite et à se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour s'acquitter pleinement des obligations qui lui incombent au titre de la convention.

Un élément essentiel des commentaires de la commission d'experts sur l'application de la convention concerne la nécessité de modifier les articles 389 et 390 du Code du travail, qui prévoient que les conflits collectifs doivent être soumis à un arbitrage obligatoire au terme d'un délai de trente jours à compter de la déclaration de la grève.

Nous faisons écho aux commentaires de la commission d'experts selon lesquels l'imposition d'un arbitrage obligatoire pour mettre fin à une grève, à l'exception des cas dans lesquels la grève peut être limitée, voire interdite, est contraire au droit des organisations de travailleurs d'organiser leurs activités et de formuler leur programme d'action en toute liberté.

Nous prenons note, une fois de plus, des efforts déployés par le gouvernement pour renforcer le droit à la liberté syndicale, dans le cadre desquels il a fourni au BIT des informations sur le nombre d'organisations syndicales constituées et le nombre de travailleurs qui y sont affiliés; toutefois, le groupe des travailleurs rappelle qu'un climat de violence, de coercition et de menaces de toute nature à l'encontre des organisations de travailleurs et

d'employeurs n'est pas propice au libre exercice et à la pleine jouissance des droits et des libertés énoncés dans les conventions.

À cet égard, nous appelons le gouvernement à cesser tous les actes – violence, menaces, persécution, stigmatisation et intimidation – en rapport avec l'exercice d'activités syndicales légitimes des partenaires sociaux.

Nous prions donc instamment le gouvernement de fournir toutes les informations demandées par la commission d'experts à cet égard et, avec l'assistance technique du BIT, de prendre toutes les mesures nécessaires pour se conformer à ses recommandations.

Membres employeurs – Nous remercions la représentante gouvernementale pour ses salutations et les informations présentées.

Malheureusement, nous ne pouvons que constater, depuis le début de leur participation, un rejet exprès des rapports de la commission d'experts, des recommandations formulées par cette commission; or nous observons tous, tant les travailleurs que les employeurs et la commission d'experts, une situation extrêmement grave qui porte atteinte à la liberté syndicale.

Le gouvernement devrait prendre en compte cette divergence de vues et permettre réellement d'instaurer, grâce aux outils dont dispose l'OIT, un dialogue, de comprendre le problème et de chercher des solutions si nécessaire. Se retrancher sur une position et déclarer qu'il n'y a pas de problème ne fait pas avancer les choses. Le Bureau de l'OIT, organisme de bonne foi, présent aux côtés des partenaires associés de manière tripartite, peut véritablement contribuer à résoudre ce problème.

Ce cas revêt une importance particulière pour nous tous, et certainement pour notre groupe, en raison des violations graves et récurrentes de la convention qui sont commises et qui ressortent très clairement du rapport de la commission d'experts.

Ce cas a été discuté au sein de la commission à maintes reprises, plus que nous ne le souhaiterions et, malheureusement, sans aucun résultat positif. Et ce, malgré les activités menées, les différentes déclarations faites, les mesures prises et les conclusions qui ont été formulées à cet égard, notamment en 2022 et 2023, pour ne pas remonter plus loin; et, malgré la cohérence entre les demandes adressées au gouvernement, les vives préoccupations et les encouragements exprimés, le gouvernement n'a rien fait pour assurer pleinement et librement l'exercice de la liberté syndicale tant pour les travailleurs que pour les employeurs. Aucune réponse constructive n'a en outre été apportée aux 19 observations formulées par la commission d'experts sur cette seule convention depuis 1991 et de nouveau au sein de la commission en 2022, 2023, et maintenant 2024.

Malheureusement, cette année encore, la commission d'experts se dit à nouveau vivement préoccupée par le manque de progrès et l'absence de rapports positifs de la part du gouvernement face au manquement flagrant aux obligations contractées devant cette Organisation, les différents rapports reçus montrant que les conditions examinées demeurent exactement les mêmes, voire s'aggravent, et nous ne doutons pas que tout le monde ici partage la profonde préoccupation qui en résulte.

Le cas que nous examinons aujourd'hui n'est pas différent de celui des années précédentes, les principaux faits et conditions observés en 2023 étaient les suivants: arrestation et engagement de poursuites contre des dirigeants d'organisations de travailleurs et d'employeurs, saisie de biens privés appartenant aux dirigeants d'entreprise, interdiction de séjour assortie d'une déchéance de nationalité de plusieurs dirigeants syndicaux, campagnes

de dénigrement contre l'organisation patronale, annulation de la personnalité juridique de 19 organisations d'employeurs, dont le COSEP, l'ancienne organisation qui représente les employeurs depuis de nombreuses années au sein de l'OIT, et bien sûr le non-respect des lois qui les régissent, la confiscation de propriétés privées et le gel des comptes bancaires d'organisations syndicales dissoutes, l'accréditation à la Conférence d'organisations proches du gouvernement dans le but de remplacer, s'agissant des employeurs, le COSEP, qui est l'organisation la plus représentative du pays.

À cet égard, la commission, dans ses conclusions précédentes, notamment celles de 2023, a noté avec une profonde inquiétude la persistance d'un climat d'intimidation et de harcèlement à l'encontre des organisations de travailleurs et d'employeurs indépendantes, ainsi que les allégations concernant l'arrestation et la détention de dirigeants d'employeurs, et la dégradation de la situation.

Le gouvernement, dont l'absence de progrès et de coopération est manifeste, a été prié, entre autres, de: garantir aux travailleurs et aux employeurs le droit de créer leurs propres organisations afin qu'elles puissent fonctionner sans ingérence du gouvernement; mettre fin aux actes de violence et d'intimidation à l'encontre d'individus ou d'organisations dans le cadre de l'exercice d'activités syndicales légitimes et d'activités d'organisations d'employeurs; libérer les employeurs et les syndicalistes qui ont été emprisonnés pour avoir mené des activités légitimes de leurs organisations; établir sans délai une instance de dialogue tripartite avec l'aide du BIT, qui respecte la représentativité des organisations, qui utilise l'assistance technique du BIT, proposée par les travailleurs et que nous approuvons pleinement.

Ces accords étaient tripartites mais ce que nous constatons aujourd'hui, comme l'a exprimé la commission d'experts, c'est que rien ne s'est passé, que les recommandations n'ont pas été prises en compte, alors qu'elles étaient le résultat de la discussion de la commission et qu'elles ont également été traitées dans d'autres instances de l'Organisation, ainsi que dans le cadre des Nations Unies et au sein d'autres organismes.

Non seulement aucune suite n'a été donnée aux faits allégués, mais le gouvernement nie la plupart d'entre eux quand il affirme que, dans le pays, la liberté syndicale est totale, sans discrimination d'aucune sorte, qu'aucun dirigeant syndical n'est privé de sa liberté pour avoir exercé son droit syndical ou son droit de mener des activités syndicales, qu'il n'y a ni restriction au droit syndical, ni persécution, ni répression antisyndicale. Des problèmes qui ne sont pas reconnus ne peuvent être réglés.

Entre-temps, le COSEP n'a pas récupéré sa personnalité juridique, il est toujours dissous, ce qui est contraire à l'article 4 de la convention. Ses dirigeants n'ont pas pu récupérer leur nationalité nicaraguayenne, ni leurs biens, ni ceux des organisations dissoutes, et de plus, nous avons récemment eu à déplorer la mort de l'un de ses dirigeants en exil, M. Michael Hayley.

Il s'agit de faits qui démontrent que les partenaires sociaux ne sont pas protégés par les dispositions de la convention examinées par la commission. En outre, comme le souligne la commission d'experts, les violations des droits de l'homme les plus flagrantes ont été alléguées dans ce contexte, situation qui a été traitée par divers organes des Nations Unies, dont le Conseil des droits de l'homme, le Groupe d'experts sur les droits de l'homme au Nicaragua et la Commission interaméricaine des droits de l'homme.

Nous souscrivons à tous les commentaires formulés par la commission d'experts et qui figurent dans le rapport, même si je ne vais pas les répéter, ni faire de déclaration sur la question de la grève, car vous connaissez la position des employeurs à cet égard et je pense que cela ne nous aiderait en rien.

Nous demeurons très préoccupés et nous espérons que le gouvernement prendra conscience et qu'il comprendra ce que fait la commission, à savoir tendre la main pour trouver un moyen, grâce à l'assistance technique proposée, d'identifier les problèmes de beaucoup plus près, en parlant aux interlocuteurs, à ceux qui sont directement concernés et, de cette façon, en comprenant les problèmes. Ainsi, nous pourrions trouver des solutions légitimes à ces problèmes.

J'insiste sur le fait que nous ne devons pas camper sur nos positions et que nous pouvons continuer à progresser grâce aux outils que nous offre la Constitution. Toutefois, les problèmes persistent et la situation des travailleurs et des employeurs perdure et, franchement, cela n'aide personne.

Je vais écouter les autres orateurs qui se sont inscrits sur la liste puis ferai une deuxième intervention et une proposition concrète sur cette question.

Membre travailleur, Nicaragua – Je m'exprime au nom de toutes les centrales syndicales de notre pays et, d'emblée, nous disons clairement que nous n'acceptons pas que notre pays soit traité comme un cas de violation de la convention devant la commission. C'est encore une façon d'agresser politiquement notre pays. Malheureusement, on continue d'utiliser cette enceinte pour propager les messages de désinformation formulés par ceux qui se considèrent comme les maîtres du monde.

Notez que ces personnes refusent de considérer que le droit de grève est inscrit dans la convention, alors qu'il est le droit essentiel de la liberté syndicale. Obsédées par les attaques contre notre gouvernement, elles défendent cette position devant la commission.

Il serait bon de rappeler que ce sont les employeurs privés qui restreignent la liberté des travailleurs et qui les attaquent lorsqu'ils décident de s'organiser en syndicats.

Souvenez-vous que ces personnes qui prétendent parler au nom des employeurs de notre pays ne présentent rien de plus que des analyses et des informations que les mercenaires de la désinformation manipulent? Leurs affirmations s'apparentent en tous points à celles des gouvernements qui prônent une politique d'agression et d'intervention contre notre pays.

Notez également que ces personnes qui disent représenter les employeurs de notre pays émettent des affirmations sans connaître la réalité du Nicaragua. Nous, employeurs et travailleurs, respectons le principe du tripartisme car nous estimons que la paix est essentielle au développement de notre pays. Mais une poignée d'individus a tenté d'anéantir les progrès accomplis dans les secteurs économique, social et politique de notre pays en tentant un coup d'État, en s'arrogeant des pouvoirs qui ne s'inscrivent pas dans l'ordre juridique national.

Ces personnes qui prétendent représenter les employeurs de notre pays affirment, sans en apporter la preuve, que des dirigeants syndicaux ont été arrêtés pour leurs activités syndicales. C'est entièrement faux et nous mettons ces personnes au défi d'étayer leurs accusations. Nous pouvons affirmer que les individus qu'ils défendent ont assassiné M. Bismark Martínez, dirigeant syndical dans le secteur public municipal, et M. Alfredo Jirón, dirigeant syndical dans le secteur de l'éducation.

Nous pouvons aussi énumérer le nom des travailleurs qui ont été enlevés et torturés par les putschistes que ces personnes défendent avec tant d'ardeur. Pour servir leurs intérêts politiques et déstabiliser le pays, plus de 250 000 travailleurs ont été licenciés dans le secteur privé, portant atteinte à autant de familles.

Il convient de noter que notre modèle de développement s'articule autour du dialogue et du consensus qu'ont bafoués celles et ceux qui ont répondu à l'appel des impérialistes pour déstabiliser le pays et fragiliser l'économie.

Si vous prenez le temps de feuilleter les journaux de 2018, vous trouverez des traces d'une grande action des putschistes appelant leurs représentants à abandonner les commissions tripartites.

Ceux qui exigeaient, lors du dialogue national promu par le gouvernement, la démission du Président et disaient que l'économie importait peu alors qu'on leur demandait de lever les «barrages de la mort» installés à l'instigation des putschistes pleurnichent aujourd'hui et s'érigent en victimes.

On affirme que les droits humains des Nicaraguayens et des Nicaraguayennes sont violés? C'est le monde à l'envers! Comment parler de violations des droits humains au Nicaragua quand 99 foyers sur 100 disposent d'électricité; quand l'éducation publique, depuis l'éducation préscolaire jusqu'à l'université, est gratuite et que 1 200 000 enfants reçoivent tous les jours une ration alimentaire; quand 70 hôpitaux – et 7 autres en construction – soignent gratuitement la population; quand des projets portent sur l'accès à l'eau potable ou la construction de routes pour favoriser la mobilité de personnes et des marchandises. Vous me demanderez pourquoi nous faisons allusion à tout cela. Simplement parce que ce sont là des sources de travail pour les travailleurs bénéficiaires de ces projets sociaux, pour leurs familles et leurs enfants. Nous parlons de droits humains en vous présentant des données réelles, et non en nous appuyant sur des suppositions infondées.

Chers membres de la commission, l'obsession qui semble animer les personnes qui affirment représenter les employeurs de notre pays les pousse à se servir de cet espace pour déverser leur malveillance à l'encontre d'un pays à qui l'on doit le respect. Elles ne condamnent ni ne dénoncent les agressions économiques que les pays européens – qui pensent être les maîtres du monde – appliquent à notre pays, portant ainsi atteinte à notre économie et, par conséquent, à notre population.

Le gouvernement sandiniste présidé par le commandant Daniel Ortega a fait preuve de souplesse et s'est montré ouvert à un dialogue empreint de respect, dans le cadre de la souveraineté et de l'autodétermination. C'est pour cette raison que, malgré les critiques et les tentatives de discrédit, les travailleurs soutiennent sans réserve les politiques et les actions du gouvernement de notre pays.

Pendant que nous discutons d'accusations non fondées comme c'est le cas ici, des milliers d'enfants meurent sous les bombes et les coups des sionistes contre le peuple palestinien. Les Nations Unies et leurs instruments sont incapables de mettre un terme à ce génocide; les résolutions qui appellent au cessez-le-feu ne sont pas respectées par les gouvernements qui fournissent des armes ni par le gouvernement qui assassine la population civile à Gaza.

Notez que ceux qui se considèrent les gardiens du monde, invoquant la protection de leur sécurité nationale, encouragent des coups d'État en douceur et se servent des Nations Unies pour sanctionner. Le Nicaragua, digne et fier de son histoire, tient bon et ne se soumettra pas aux diktats des impérialistes, ni aujourd'hui ni demain.

(Le président interrompt l'orateur.)

Président – Monsieur, en ma qualité de Président, je souhaiterais vous rappeler que selon les règles de bienséance que toutes les personnes présentes dans la salle ont accepté de suivre, votre intervention doit porter sur le sujet de notre discussion. Je vous remercie et je compte sur votre compréhension.

(Le membre travailleur du Nicaragua reprend son intervention.)

Nous répétons que nous regrettons que des personnes qui disent représenter les employeurs de notre pays se servent de la commission pour faire valoir des intérêts qui ne sont pas liés au travail. Leur objectif politique vise à dénigrer toute information qui ne sert pas leurs intérêts ou ne s'intègre pas à leur stratégie contre notre pays.

Je vous prie de noter que nous, dirigeantes et dirigeants syndicaux, continuons de croire au dialogue et à la paix, deux éléments essentiels au développement du pays. Lorsque je lis et entends les arguments avancés, je me demande si ces personnes connaissent quoi que ce soit à la situation du travail dans notre pays. Je m'interroge parce que nous continuons de négocier et d'appliquer un salaire minimum avec les employeurs, nous continuons de négocier et de conclure des conventions collectives, y compris avec des entreprises multinationales par l'intermédiaire de leurs représentants, et nous honorons toujours notre responsabilité de veiller à l'environnement de travail avec les représentants dans les entreprises. Ces personnes savent-elles qu'au Nicaragua, la majorité des employeurs ne connaissent pas l'OIE et n'ont aucune information à son sujet? Pour eux, ça s'apparente plus à un monde fermé réservé à des privilégiés.

Personne ne peut s'arroger le droit de représenter un secteur sans en avoir été expressément mandaté par les personnes qui le composent; nul ne peut se dire majoritaire sans disposer d'éléments pour le prouver.

Nous, syndicats, nous représentons nos membres et échangeons avec eux, mais les organisations non gouvernementales sont individualistes et n'interagissent avec aucun secteur au Nicaragua.

Il existe un cadre juridique que le mouvement syndical respecte, au même titre que les dispositions de notre Code du travail, mais nous savons qu'il existe des organisations à but non lucratif qui ne respectent pas le cadre juridique qui les régit.

Nous demandons que notre processus de dialogue et notre approche du consensus, que nous suivons en toute souveraineté et en tant que peuple libre, soient respectés et appuyés.

Nous réglerons les difficultés et les problèmes que nous rencontrons sur notre chemin en dialoguant et en respectant notre interlocuteur. L'ennemi principal du Nicaragua est la pauvreté, héritage des politiques néolibérales. Nous sommes sur la voie de la croissance économique, ce qui signifie que nous allons continuer d'améliorer le niveau de vie des Nicaraguayens et des Nicaraguayennes.

Le Nicaragua aime la paix et, parce que nous aimons la paix, nous prôtons la tranquillité et demandons à la commission de nous écouter, de se poser des questions et de ne pas rejeter les arguments que nous avons présentés, car ce sont des réalités que nous, Nicaraguayens, vivons. Nous les vivons dans la paix, la tranquillité et l'harmonie, et nous avons pris la voie de la croissance économique pour améliorer le niveau de vie du peuple nicaraguayen. Mais il semble impossible d'entendre d'autres arguments lorsque l'esprit est déjà aveuglé par une idéologie. C'est la raison pour laquelle nous prions tous les membres de la commission d'écouter le Nicaragua, d'écouter les travailleurs parce qu'il n'y a pas de développement plus authentique que la révolution populaire sandiniste. C'est pour cela que nous la défendons,

parce qu'elle nous donne, à nous, travailleurs, la possibilité de faire valoir notre point de vue, d'influencer et de formuler les politiques qui permettent à notre pays de se développer.

Si vous voulez savoir comment les travailleurs exercent le pouvoir, venez au Nicaragua, à la rencontre du Nicaragua. Venez-y avec l'esprit ouvert, ne vous laissez pas influencer par les flux de désinformation internationaux qui ont affirmé tant de mensonges. Nous allons respecter, protéger, sauvegarder et défendre notre révolution à tout prix.

Membre employeur, Nicaragua – Par l'intermédiaire du ministère du Travail, sur la base de l'invitation à la 112^e session de la Conférence internationale du Travail, adressée par l'OIT en date du 7 février 2024, nous avons été invités en tant que mandant employeur, pour la quatrième année consécutive.

J'ai entendu plusieurs intervenants dire leur vive préoccupation sur des aspects concernant le Nicaragua qui n'ont rien à voir avec l'objectif de la Conférence.

Nous avons examiné les éléments liés à notre participation à la Conférence et nous avons notamment constaté qu'étaient signalés des éléments partiels et très éloignés de la réalité du pays, témoins de la méconnaissance totale de l'activité économique et du monde du travail de notre pays, ou motivés par des intérêts les déformant, et ce à un point tel que, en tant que membre employeur, je ne peux que formuler certaines recommandations de la part des entrepreneurs nicaraguayens à la commission d'experts quant au non-respect présumé de la convention, afin qu'elle ne soit pas polluée par des considérations politiques.

À ce propos, je vais vous livrer quelques éléments sur des aspects pertinents concernant notre pays, relatifs à la participation du secteur privé, des travailleurs et du gouvernement.

Depuis plusieurs années, nous définissons le salaire minimum des travailleurs au sein de la commission tripartite à laquelle participent les organisations les plus représentatives.

Le socle de la situation économique et sociale de la nation continue d'enregistrer une croissance solide en 2024, avec une tendance à la hausse à hauteur de 4,5 pour cent, d'après le dernier indicateur économique officiel, ce qui signifie que l'année devrait se conclure sur une augmentation de 5,6 pour cent; le développement et les perspectives économiques sont bons pour cette année et les projections initiales ont été dépassées, ce qui est le reflet d'une perspective positive, aussi bien s'agissant de la consommation que de l'investissement.

L'investissement privé est important et se reflète dans le commerce et les services, ainsi que dans les investissements étrangers qui ont fortement augmenté, en particulier dans les travaux d'infrastructures routières, la construction de ponts, la santé, les hôpitaux de proximité, les stades, les projets d'eau potable et l'assainissement. D'autres projets de développement stratégique sont prévus, par exemple des ports en eaux profondes dans l'Atlantique, un nouvel aéroport et un plan de développement ferroviaire, sans oublier la dotation en moyens de transport.

En ce qui concerne l'abandon de l'indexation du cordoba sur le dollar des États-Unis (dollar É.-U.), cette mesure, adoptée en début d'année, a renforcé la stabilité financière, dopé le crédit et fait augmenter la consommation; elle a également contribué à l'augmentation des réserves de change, ce qui atteste d'une plus grande solidité économique. Ces réserves dépassent les 5,7 milliards de dollars É.-U., ce qui est du jamais vu dans notre pays. Le B+ attribué par l'agence de notation Fitch Ratings confirme cela.

Nous ne cessons de suivre la situation économique du pays, le développement de l'entrepreneuriat, ainsi que tout ce qui a trait au bien-être et à l'environnement de travail, en vue d'améliorer la compétitivité, l'efficacité et l'efficience, éléments nécessaires au renforcement des entreprises.

Nous constatons que l'ensemble des entreprises et des acteurs du pays prennent des mesures encourageant le syndicalisme et le droit syndical. Les griefs portés auprès de l'OIT comportent une lourde charge politique: de ce fait, face à l'absence d'éléments probants concrets, vérifiables et crédibles, l'ensemble des entrepreneurs les rejettent unanimement.

En ce qui concerne la liberté syndicale et la protection du droit syndical, nous pouvons affirmer que c'est au cours de cette période que le nombre de syndicats a le plus augmenté; l'institution cheffe de file en matière de travail garantit la libre organisation au sein des entreprises, en créant des conditions propices à leur développement par la conclusion de conventions de travail protégeant les intérêts des travailleurs.

Nous avons organisé des réunions et conclu des accords associant l'ensemble du tissu économique, exempts de considérations ou de credos politico-religieux, afin de renforcer, ensemble, l'action menée en faveur du développement socio-économique et de la durabilité du Nicaragua, dans le but de donner du poids aux avancées considérables de l'économie et des entreprises ces dernières années.

Nous continuerons d'apporter un soutien aux programmes socio-économiques déployés par le gouvernement, en participant activement aux investissements, dans les différents secteurs de l'économie nationale, en particulier dans ceux qui renforcent le développement, les capacités techniques des travailleurs et la croissance durable de nos entreprises.

Avant de conclure, je tiens à saluer l'équipe du BIT et à la féliciter pour son dur labeur; afin d'obtenir les résultats visés par les objectifs de l'OIT, nous recommandons à l'Organisation de définir les actions à mener pour que les membres de la commission concernée bannissent les perspectives politiques, ce qui évitera les pertes de temps, les discussions inutiles et, pire encore, l'immixtion dans des questions que seul le peuple et le gouvernement concernés, souverains, ont le droit de régler.

Membre gouvernementale, Belgique – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE)** et de ses **États membres**. L'**Albanie**, la **Macédoine du Nord**, le **Monténégro**, la **République de Moldova** et l'**Ukraine**, pays candidats, et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange et membre de l'Espace économique européen, souscrivent à cette déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés au respect, à la protection et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits au travail. Nous encourageons la ratification universelle et la mise en œuvre efficace des conventions fondamentales de l'OIT et nous soutenons l'OIT dans l'élaboration et la promotion des normes internationales du travail et dans le contrôle de leur application.

L'UE et l'Amérique centrale, y compris le Nicaragua, ont conclu un accord d'association, récemment entré en vigueur, dont l'objectif est de développer un partenariat politique privilégié fondé sur des valeurs, des principes et des objectifs communs.

Nous demeurons préoccupés par la situation en matière de droits au travail au Nicaragua, y compris par les informations faisant état d'actes d'intimidation et de harcèlement à l'égard des organisations de travailleurs et d'employeurs indépendantes, ainsi que par les allégations d'arrestations et de détentions arbitraires. Plusieurs organes des Nations Unies, dont le Conseil

des droits de l'homme, se sont également dits préoccupés par la situation des droits de l'homme, notamment par la destruction de l'espace civique et démocratique au Nicaragua. Nous regrettons que des violations des droits de l'homme soient toujours commises dans le pays.

Nous regrettons que les autorités n'aient jusqu'à présent pas donné suite aux conclusions de 2022 et de 2023 de la commission. Nous réitérons les conclusions adoptées l'année dernière dans lesquelles le gouvernement était instamment prié de cesser immédiatement tous les actes – violence, menaces, persécution, stigmatisation et intimidation – ou toute autre forme d'agression à l'encontre d'individus ou d'organisations, en raison de l'exercice d'activités syndicales légitimes et d'activités d'organisations d'employeurs.

Nous notons que le gouvernement redit que, depuis 2007, il s'emploie à garantir le rétablissement et la protection des droits au travail des travailleurs par la voie du dialogue tripartite mais nous regrettons que, bien que la commission ait instamment prié le gouvernement, en 2022 et en 2023, de promouvoir sans autre délai le dialogue social en créant une instance de dialogue tripartite sous les auspices du BIT, aucun progrès tangible n'ait été réalisé sur cette question. Nous invitons donc le gouvernement à établir sans autre délai l'instance de dialogue tripartite.

Constatant le non-respect grave de cette convention fondamentale de l'OIT et l'absence de progrès malgré plusieurs discussions au sein de la commission et, plus récemment, du Conseil d'administration, nous prions instamment le gouvernement d'adopter, dès que possible, en consultation avec les partenaires sociaux, toutes les mesures que la Commission de la Conférence l'a invité à prendre. Nous prions le gouvernement de fournir des informations au BIT à ce sujet. Nous invitons également le gouvernement à accepter l'assistance technique du BIT à cet effet.

Nous réitérons l'appel de la commission d'experts en faveur de la modification des articles 389 et 390 du Code du travail, en vertu desquels un conflit collectif est soumis à un arbitrage obligatoire au terme d'un délai de 30 jours à compter de la déclaration de la grève. En vertu de la convention, l'imposition d'un arbitrage obligatoire en vue de mettre un terme à une grève, au-delà des cas dans lesquels une grève peut être limitée, voire interdite, est contraire au droit des organisations de travailleurs d'organiser leurs activités et de formuler leurs programmes en toute liberté.

Tout en prenant note des informations fournies par le gouvernement, selon lesquelles il continue d'encourager les initiatives à l'appui du droit syndical, des politiques ont été adoptées pour promouvoir et encourager l'organisation syndicale et, entre 2018 et le premier trimestre de 2023, 156 nouveaux syndicats ont été établis, nous rappelons que, pour garantir les droits des organisations d'employeurs et de travailleurs protégés par la convention, il est essentiel de respecter les libertés fondamentales, le droit de protection contre l'arrestation et la détention arbitraires et le droit à un procès équitable par un tribunal indépendant et impartial. Comme la commission d'experts, nous invitons le gouvernement à fournir des informations détaillées au BIT sur les initiatives déployées pour garantir le libre exercice du droit syndical aux travailleurs et aux employeurs. L'UE et ses États membres continueront à suivre de près la situation au Nicaragua.

Membre gouvernemental, Cuba – Je prie le secrétariat de ne pas enclencher le chronomètre tout de suite, car je souhaiterais commencer par ceci. Je suis surpris par le traitement réservé au représentant des travailleurs du Nicaragua qui me semble, à tout le moins, irrespectueux. Si un élément caractérise bien l'OIT depuis des décennies, c'est le dialogue. Si l'on ne peut dialoguer, si l'on ne peut exprimer librement notre pensée, quel est

donc l'objectif de ces discussions? C'est pourquoi, au nom de l'ensemble de la communauté diplomatique, et je le dis en tant qu'ambassadeur et représentant permanent de Cuba à Genève, je présente nos excuses au représentant des travailleurs pour cette interruption.

Monsieur le président, j'en viens à mon intervention. Nous remercions le gouvernement d'avoir donné des informations supplémentaires. Nous saluons le fait que les informations fournies par le gouvernement sandiniste apportent des éléments sur l'exercice de la libre syndicalisation dans le pays qui atteste de la volonté du gouvernement de préserver la communication et la coopération avec la commission d'experts et de sa décision d'honorer ses engagements à l'égard de l'OIT et du peuple nicaraguayen dans le cadre de son ordre juridique et dans le plein respect de sa souveraineté.

Au cours des discussions tenues lors du Conseil d'administration, nous avons entendu plusieurs représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs, insister sur des aspects tels que la coopération des pays concernés eu égard à l'envoi de rapports, et surtout sur la nécessité d'éviter la politisation. À ce sujet, ma délégation souhaiterait souligner que la commission doit accorder davantage d'importance aux informations transmises par les gouvernements, compte tenu des efforts déployés par les autorités nationales pour répondre aux exigences des mécanismes de contrôle de l'OIT.

Par ailleurs, à maintes reprises, Cuba a dit refuser la politisation des mécanismes de contrôle de l'OIT et leur utilisation pour faire entendre des allégations qui n'ont pas pour objectif la défense des intérêts des travailleurs ou des employeurs, mais la remise en question de l'action des gouvernements dans le domaine du travail. Nous estimons qu'il convient d'analyser en toute impartialité les politiques d'appui aux travailleurs mises en œuvre par le gouvernement sandiniste.

D'après les informations fournies par le gouvernement, le nombre de nouvelles organisations syndicales constituées ces dernières années est considérable et le statut d'autres organisations syndicales représentatives a été mis à jour. Je tiens à insister sur le fait que l'on ne peut demander au gouvernement d'aller à l'encontre de sa Constitution, de ses lois ou de ses politiques nationales, car cela porterait atteinte aux principes de la souveraineté et de l'autodétermination.

Je conclus en rappelant l'importance de continuer à promouvoir le tripartisme et l'échange respectueux avec chaque pays, ainsi que l'esprit de dialogue et de coopération.

Nous espérons que les conclusions qui découleront de cet exercice seront objectives, techniques et équilibrées et qu'elles tiendront compte des opinions et des informations fournies par les autorités nicaraguayennes.

Membre employeuse, Colombie – Tout d'abord, je voudrais revenir sur les graves allégations formulées à plusieurs reprises quant à l'existence de persécutions et d'actes de répression systématique de la part du gouvernement à l'encontre des partenaires sociaux les plus représentatifs, en particulier du COSEP.

L'année dernière, la commission a noté avec une profonde préoccupation que persistait un climat d'intimidation et de harcèlement à l'égard des organisations de travailleurs et d'employeurs indépendantes et a pris note avec une profonde préoccupation des allégations concernant l'arrestation et la détention de dirigeants employeurs et de la dégradation de la situation, ainsi que l'absence de tout progrès et de toute coopération de la part du gouvernement.

Malheureusement, aujourd'hui, la situation est encore plus dégradée. Le gouvernement n'a adopté aucune mesure concernant les faits allégués et n'a mis en œuvre aucune recommandation formulée par les organes de contrôle de l'OIT; la liberté syndicale et la garantie des droits des partenaires sociaux sont toujours attaquées.

Face à cette situation grave, il convient de rappeler que la liberté syndicale est vidée de son sens lorsque les libertés publiques ne sont pas respectées. Les droits octroyés aux organisations de travailleurs et d'employeurs sont fondés sur la reconnaissance, la protection et la garantie des libertés publiques telles que la sécurité des personnes et l'interdiction de la détention arbitraire.

Il est impératif de demander au gouvernement de s'acquitter de ses obligations en tant qu'État Membre de l'OIT. Nous appelons de nouveau le Nicaragua à reconstruire les processus de confiance et à parvenir au plein respect de la liberté syndicale.

Par ailleurs, il convient de souligner que les représentants des travailleurs et des employeurs doivent être librement élus et être représentés sur la base de l'égalité, comme établi à l'article 3 des conventions n^{os} 87 et 144.

À plusieurs reprises, la commission d'experts a dit qu'il incombait aux organisations de travailleurs et d'employeurs de définir les conditions applicables à l'élection de leurs dirigeants. Les autorités devraient s'abstenir de toute ingérence indue dans l'exercice de ce droit.

Les faits graves qui persistent au Nicaragua à l'encontre des dirigeants d'entreprise entament la possibilité de construire un dialogue social tripartite et empêchent de disposer de représentants des employeurs du Nicaragua conformément aux termes des normes internationales du travail.

Membre travailleur, Honduras – Le rapport de la commission d'experts doit être lu dans son intégralité, car il aborde certains sujets qui ne devraient pas être masqués par les aspects les plus couramment mentionnés dans les commentaires de la commission au sujet du cas du Nicaragua. J'entends par là deux éléments figurant dans le rapport que je souhaite mettre en exergue dans ma brève intervention.

Premier élément: depuis plus de dix ans, il a été dit et répété qu'il est nécessaire de modifier les articles 389 et 390 du Code du travail, en vertu desquels un conflit collectif est soumis à un arbitrage obligatoire au terme d'un délai de 30 jours à compter de la déclaration de la grève.

La figure de l'arbitrage que l'on souhaite utiliser pour régler des conflits doit être convoquée avec l'accord des parties et non imposée par l'une d'entre elles: cela permet d'éviter la fracture entre les acteurs du monde du travail. Ce n'est que dans des situations extrêmes, par exemple en cas de conséquence sur les services essentiels au sens strict du terme ou de risque pour la vie, la santé et la sécurité de l'ensemble ou d'une partie de la population, que l'on pourrait décider qu'une solution soit imposée par un tiers, position largement étayée par le Comité de la liberté syndicale du BIT.

Deuxième élément: le nombre de syndicats récemment reconnus, d'après les informations fournies par le gouvernement. Il est important de disposer des chiffres relatifs à la création de nouveaux syndicats pour que continue l'exercice de la liberté syndicale afin que celle-ci puisse entièrement se déployer. Toutefois, face aux exemples de cas de nombreux pays que nous avons examinés, que nous examinerons sûrement encore au sein de la commission et qui portent sur des situations restreignant fortement le droit de créer des organisations

syndicales, le fait que l'organisation de syndicats est encouragée au Nicaragua, grâce à des moyens en facilitant la reconnaissance, reste une nouvelle prometteuse.

Nous l'avons toujours dit, et nous souhaitons le rappeler: la liberté syndicale va au-delà du droit à la création d'organisations et du droit de s'affilier. C'est une mesure essentielle qu'il ne faut pas non plus passer sous silence.

Interprétation du russe: **Membre gouvernemental, Bélarus** – Nous sommes reconnaissants au Nicaragua pour les informations qu'il a communiquées sur la question mise à l'examen. Nous prenons note de la volonté du gouvernement d'entamer une coopération constructive avec l'OIT. Nous nous félicitons des efforts qu'il a consentis pour promouvoir et protéger les droits des travailleurs par le biais du dialogue tripartite et du consensus qui constituent un principe fondamental et une manière d'atteindre la stabilité sociale et du travail dans le pays ainsi qu'un développement pacifique.

Par la même occasion, nous aimerions soulever les points suivants. Être membre d'un syndicat ou d'une organisation d'employeurs, comme le dit la convention, n'exonère personne de sa responsabilité en cas d'action illégale sans rapport avec la protection des droits et des intérêts des travailleurs et des employeurs inscrits dans la loi.

Nous prions instamment l'OIT d'en tenir compte et de faire montre de neutralité et d'impartialité lorsque nous examinons un cas individuel. Nous pensons que les recommandations des organes de contrôle et les appels de certaines délégations pour que le Nicaragua révise une partie de sa législation nationale, notamment la loi sur la protection du pays, sa souveraineté indépendante et son autodétermination au nom de la paix, ne sont pas l'affaire de l'OIT et constituent une ingérence dans les affaires internes du Nicaragua.

Membre employeur, Mexique – En l'espèce, il convient de rappeler qu'aux sessions de la Conférence de 2022 et de 2023, la commission a pris note avec une profonde préoccupation que persistait un climat d'intimidation et de harcèlement à l'égard des organisations de travailleurs et d'employeurs indépendantes.

C'est également avec une profonde préoccupation qu'il a été pris note de l'arrestation et de la détention de dirigeants d'organisations d'employeurs et que la commission a instamment prié le gouvernement de cesser immédiatement tous les actes – violence, menaces, persécution, stigmatisation et intimidation – ou toute autre forme d'agression à l'encontre d'individus ou d'organisations.

Malheureusement, comme cela a déjà été dit, ce climat et cet environnement persistent, bien qu'ils aient été dénoncés avec force détails ces dernières années.

Nous tenons à rappeler que la commission a recommandé au gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du Bureau pour assurer le plein respect de ses obligations au titre de la convention et surtout d'accepter la mission de contacts directs chargée de mener une enquête, en ayant plein accès aux éléments relatifs aux violations des droits syndicaux des organisations de travailleurs et des organisations d'employeurs.

On ne peut parler d'immixtion lorsque, malheureusement, les violations des droits de l'homme relatifs à la liberté, consacrés par la convention, existent et persistent.

Il convient de souligner que, dans le rapport du Groupe d'experts des droits de l'homme sur le Nicaragua, le Conseil des droits de l'homme, organisme intergouvernemental chargé de renforcer la promotion et la protection des droits de l'homme dans le monde entier, a indiqué que le groupe d'agents et de fonctionnaires publics de différents organismes et structures du gouvernement et des acteurs non étatiques ont participé, et continuent de participer à la date

de rédaction du rapport, à des violations graves et systématiques des droits de l'homme contre un pan de la population nicaraguayenne, en procédant notamment à des exécutions extrajudiciaires et à des détentions arbitraires.

C'est pour cela que nous insistons sur l'urgence de l'assistance technique du Bureau, du dialogue social.

Membre travailleur, Togo – L'observation que la commission d'experts a faite sur le cas du Nicaragua et la convention met en évidence entre autres choses le travail que l'OIT réalise en matière de contrôle de l'application et de l'amélioration des normes régissant le travail. En particulier, je tiens à me référer aux contributions de la commission en ce qu'elle réitère une position très positive de la commission d'experts sur le droit des organisations syndicales d'organiser librement leur activité et de formuler leur programme d'action conformément à l'article 3 de la convention.

Il est bien connu que l'arbitrage obligatoire constitue une limitation très sévère à l'autonomie syndicale et, en cas de conflit collectif, peut mener à supprimer le mécanisme de garantie de l'applicabilité d'autres droits qui sont défendus par des mesures de lutte. Cela signifie que l'arbitrage obligatoire restreint la liberté syndicale en limitant les mesures et restreint également les garanties des droits qui sont défendus par le conflit. Cette double atteinte aux droits des travailleurs amène la commission à considérer que l'imposition de l'arbitrage obligatoire pour mettre fin à une grève en dehors des cas où celle-ci peut être limitée et même l'interdire est contraire aux droits des organisations de travailleurs d'organiser librement leur activité et de formuler leur programme d'action.

Nous, les travailleurs, partageons pleinement la demande adressée au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour modifier les articles 389 et 390 du Code du travail afin de garantir que l'arbitrage obligatoire n'est possible que dans le cas où la grève peut être limitée dans des circonstances absolument exceptionnelles, comme les services essentiels au sens strict du terme, ou en cas de crise nationale aiguë.

Nous avons des attentes positives quant au traitement de ce sujet par la commission qui devrait promouvoir un changement tendant à la reconnaissance pleine et entière de la liberté syndicale au Nicaragua.

Interprétation du chinois: **Membre gouvernemental, Chine** – Nous remercions le Nicaragua pour son exposé. Après avoir examiné attentivement le rapport de la commission d'experts, nous prenons note des informations et des faits importants communiqués par le gouvernement. Le Nicaragua s'est acquitté scrupuleusement des obligations qui lui incombent en vertu de la convention en progressant continuellement en matière de liberté syndicale et de protection du droit syndical. Cette démarche mérite l'entière reconnaissance de la commission.

Le gouvernement a travaillé en étroite collaboration avec des entreprises et d'autres parties prenantes pour lutter contre la pauvreté. Rien qu'entre 2018 et 2021, 111 nouveaux syndicats ont vu le jour, représentant près de 4 000 travailleurs; tandis le statut de près de 3 000 syndicats existants, représentant plus de 220 000 travailleurs, a été mis à jour.

Le pays a renforcé les consultations tripartites pour tirer pleinement parti du système de salaire minimum. Nous saluons ces efforts. Nous soulignons que toute organisation de travailleurs ou d'employeurs doit se conformer à la Constitution et au droit de son pays et agir dans les limites de la législation nationale.

Le système de contrôle des normes de l'OIT a pour but de permettre aux États Membres de mieux s'acquitter de leurs obligations au titre des conventions internationales. Les mesures qu'il adopte doivent être constructives et positives plutôt que destructrices. L'examen des cas individuels doit se fonder sur les fonctions essentielles et le mandat principal de l'OIT, dans le respect des principes d'équité et d'impartialité. Il est également primordial de tenir compte comme il se doit des informations officielles et des positions des États Membres.

Nous encourageons le gouvernement à continuer de renforcer sa communication et ses échanges avec l'OIT et avec son système de contrôle des normes. Nous demandons également à la commission d'accorder l'importance qu'elles méritent aux informations soumises par le gouvernement et d'engager un dialogue constructif de manière rationnelle et pratique avec le Nicaragua. En outre, nous encourageons la commission à faire davantage en matière de soutien technique pour aider les autorités nicaraguayennes à surmonter les divergences, à parvenir à un consensus et à régler les problèmes avec leurs partenaires grâce au dialogue social et dans le respect de leurs obligations au titre des conventions internationales du travail.

Membre employeuse, Espagne – Les employeurs d'Espagne regrettent profondément les faits dont nous discutons ici qui évoquent des violations graves des conventions fondamentales – dont la convention no 87 – par le gouvernement qui ne semble pourtant pas reconnaître les faits allégués.

On ne peut parler de dialogue social au Nicaragua lorsque les organisations d'employeurs les plus représentatives ont été arbitrairement dissoutes et que leurs membres ont été emprisonnés ou contraints à l'exil. Nous condamnons fermement ces agissements contraires aux conventions fondamentales de l'OIT et en violation flagrante des droits humains internationalement reconnus.

La convention garantit la liberté des employeurs et des travailleurs de constituer leurs propres organisations et d'élire leurs propres représentants, et il n'appartient pas au gouvernement de choisir les représentants avec lesquels il mènera le dialogue social. Le gouvernement devrait mettre en œuvre rapidement et efficacement les conventions fondamentales en droit et dans la pratique, et doit honorer ses obligations en tant que Membre de l'OIT.

Membre gouvernemental, Honduras – Nous saluons le rapport présenté par la commission d'experts dont la fonction est de promouvoir la ratification et l'application universelles des normes internationales fondamentales du travail, y compris la présente convention.

Nous soutenons l'OIT dans son rôle qui consiste à élaborer, à promouvoir et à contrôler l'application des normes internationales du travail ratifiées, en particulier les conventions fondamentales.

De même, nous remercions le gouvernement pour les informations fournies au sujet de sa législation nationale et en lien avec la convention. Nous saluons l'engagement du Nicaragua à adopter des mesures conformes à la convention. Nous estimons qu'il convient de souligner le travail accompli par le gouvernement en ce qui concerne la création de nouvelles organisations syndicales et la mise à jour du statut des syndicats existants, ainsi que les autres progrès que les délégués représentant le Nicaragua ont présentés aux membres de la commission. Par conséquent, nous reconnaissons les efforts déployés par le Nicaragua pour promouvoir le dialogue social et le tripartisme, et appliquer la convention.

Le Honduras espère que les conclusions de la commission seront techniques et équilibrées, qu'elles tiendront compte des informations fournies par l'État nicaraguayen et qu'elles viseront toujours la promotion du travail décent et des principes et droits fondamentaux au travail.

Membre gouvernementale, République bolivarienne du Venezuela – La République bolivarienne du Venezuela remercie la République du Nicaragua pour les informations fournies qui font état des progrès significatifs réalisés en matière de liberté syndicale et de protection du droit syndical.

En outre, nous nous félicitons que le gouvernement s'acquitte de ses obligations en encourageant la coopération avec les partenaires sociaux, comme en témoignent, ces dernières années, son rapprochement avec les organisations d'employeurs, ainsi que la création d'organisations syndicales et la mise à jour du statut de syndicats existants qui représentent un nombre important de travailleurs du pays. Nous saluons la détermination et la volonté du gouvernement de continuer à progresser comme il l'a fait jusqu'à présent dans le domaine du travail, dans le respect des principes de souveraineté, d'autodétermination et de non-ingérence.

Enfin, nous demandons à l'OIT de promouvoir le dialogue social entre partenaires sociaux en République du Nicaragua, et de le soutenir par des mesures constructives, objectives et adaptées au droit national pour consolider des relations de travail harmonieuses et garantir la protection des travailleurs nicaraguayens.

Interprétation du russe: **Membre gouvernementale, Fédération de Russie** – Nous remercions la représentante gouvernementale d'avoir fourni des explications sur le fond de la question examinée ce jour: le respect de la convention n° 87.

Nous estimons que les allégations portées concernant la violation du droit à la liberté syndicale et du droit syndical sont infondées. Nous aussi nous disons préoccupés par la composante politique en l'espèce.

Nous pensons que ni la commission ni l'OIT dans son ensemble n'ont le pouvoir de prendre position sur les agissements des organes concourant à l'application de la loi ou des tribunaux nationaux. Nous ne pensons pas non plus qu'il est acceptable d'avoir des prétendues recommandations sur la nécessité de revoir les dispositions de la législation nationale, en particulier certains articles du Code du travail. Ces «recommandations» ressemblent davantage à une ingérence indue dans les affaires internes de l'État.

De ce fait, nous prions instamment la commission de prendre note avec satisfaction des informations fournies aujourd'hui par la représentante gouvernementale.

Nous tenons à ce que soit consigné le fait que ce cas montre, une fois de plus, la tendance à la politisation des travaux de l'OIT et la tentative de relier des rapports nationaux techniques à des événements nationaux dans un pays donné. Cette pratique conduit à la politisation des décisions prises et amoindrit considérablement leur éventuelle mise en œuvre. En fin de compte, elle sape aussi l'autorité de l'OIT.

Membre employeur, Honduras – Une fois de plus, nous constatons avec une vive préoccupation que le gouvernement ne respecte toujours pas la convention, malgré l'examen de ce cas au cours des deux précédentes sessions de la commission. Cette situation exige que la commission prenne des mesures énergiques et exemplaires à l'égard du gouvernement, car il s'agit là d'un précédent néfaste eu égard au respect des normes internationales du travail par les États.

Aux termes de la convention, les organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs n'ont pas besoin de l'autorisation des gouvernements quant à leur mode de constitution: il s'agit d'un droit fondamental qui doit être garanti par chaque État Membre de l'OIT. Les gouvernements n'ont pas le droit de déterminer quelle organisation peut agir ou non dans son pays. Or, dans le cas du Nicaragua, nous avons vu comment, à plusieurs reprises, ont été dénoncés des agissements du gouvernement à l'endroit de la forme d'organisation des organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs, ce qui a éliminé entièrement le dialogue social, qui est l'essence même du tripartisme et la pierre angulaire de la paix sociale.

Je tiens à signaler qu'il est inacceptable que le gouvernement ait arbitrairement engagé des poursuites judiciaires contre les représentants des employeurs et des travailleurs, et qu'il ait, sur décret, liquidé leurs organisations. Il s'agit là de l'une des violations les plus graves que la commission a jamais traitées. Nous demandons donc à la commission de nommer une commission tripartite de haut niveau afin que soient mises en œuvre les conclusions adoptées par la commission.

Nous devons nous interroger sur la liquidation des organisations d'employeurs, 19 très exactement, et du COSEP, ainsi que sur l'expulsion de nombreux représentants des employeurs, déchus même de leur nationalité, ce qui non seulement contrevient à la convention mais constitue aussi une violation des droits humains de ces personnes, qui n'ont fait que lutter pour leurs droits.

Nous regrettons que le gouvernement n'ait montré aucun signe d'ouverture au dialogue. Il a fait preuve d'une grande intransigeance face aux conclusions de la commission. Nous espérons que, cette fois-ci, les choses iront mieux et que l'OIT veillera au respect des droits fondamentaux des partenaires sociaux, employeurs et travailleurs.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernementale, Arabie saoudite – Mon pays tient à remercier le BIT d'avoir établi le document et nous remercions la représentante gouvernementale pour les informations fournies et les précisions apportées au sujet des progrès accomplis quant au respect de la liberté syndicale et de la protection du droit syndical. Compte tenu des efforts déployés pour lutter contre la pauvreté, nous saluons les mesures constructives prises par la République du Nicaragua et nous attachons de l'importance à sa coopération étroite et aux réponses qu'elle a envoyées aux organes chargés du contrôle de l'application. Parmi les exemples du tripartisme, citons l'augmentation des salaires de 10,1 pour cent, négociée par les travailleurs, les employeurs et le gouvernement. À ce sujet, l'Arabie saoudite prie instamment l'OIT d'accorder suffisamment de temps à la République du Nicaragua et prie le BIT de fournir l'assistance technique nécessaire pour parvenir à atteindre les objectifs de l'Organisation.

Membre gouvernementale, Algérie – La délégation algérienne a écouté attentivement la déclaration de la représentante gouvernementale. Nous avons pris bonne note des informations fournies selon lesquelles des actions concrètes ont été engagées à l'effet de préserver les droits syndicaux, permettant la pleine création et le libre fonctionnement des organisations syndicales, la promotion de la négociation collective, ainsi que la tenue de consultations tripartites conformément aux dispositions des conventions internationales. Nous notons avec satisfaction que le gouvernement demeure résolu à assurer le respect de sa Constitution, ainsi que de l'ensemble de sa législation nationale du travail. Dans ce cadre, la délégation algérienne est convaincue que le Nicaragua, malgré les défis auxquels il fait face, reste fermement engagé en faveur du respect de ces conventions. L'Algérie prône vivement le maintien d'un dialogue ouvert entre le Nicaragua et les organes compétents de l'OIT afin

d'aboutir à une compréhension mutuelle et à la résolution des préoccupations exprimées dans un esprit de collaboration et de respect mutuel.

Membre gouvernementale, Tunisie – Nous souhaitons la bienvenue à Son Excellence, Madame la ministre du Travail du Nicaragua, et nous la remercions pour les informations fournies sur les progrès accomplis sur la voie de l'application de la convention.

Nous insistons sur l'importance que la Tunisie accorde aux droits et aux principes protégés par la convention et nous saluons le travail accompli par la commission en matière d'examen de leur application en droit et dans la pratique.

Nous saluons l'attachement du gouvernement à la communication et à la coopération avec l'OIT et ses organes de contrôle et considérons qu'il s'agit là d'une marque d'ouverture et d'engagement à l'égard de l'application des normes internationales du travail. Nous nous félicitons de l'engagement renouvelé exprimé aujourd'hui en faveur du tripartisme et du dialogue social en tant qu'outil de promotion des droits sociaux et du travail.

Nous prenons bonne note des informations fournies par la délégation nicaraguayenne au sujet de la coopération qui existe entre le gouvernement, les employeurs et les travailleurs en vue de mettre en œuvre le plan national de lutte contre la pauvreté, ainsi que de l'augmentation du nombre d'organisations syndicales. Une telle coopération avec les partenaires sociaux est nécessaire pour la justice sociale, ainsi que pour le succès et la mise en œuvre pérenne des politiques sociales. Nous invitons donc le gouvernement à poursuivre et à élargir cette coopération, ainsi qu'à redoubler d'efforts sur la voie de la mise en œuvre des politiques nationales, compte tenu de leurs priorités nationales et des observations de la commission d'experts.

Membre gouvernementale, État plurinational de Bolivie – Je souhaiterais tout d'abord souscrire à l'intervention du membre gouvernemental de Cuba: les membres gouvernementaux, travailleurs et employeurs doivent être traités avec le même respect. C'est un principe fondamental de cet espace tripartite.

L'État plurinational de Bolivie souhaite la bienvenue à la délégation du gouvernement du Nicaragua et la remercie pour les informations fournies au sujet du respect de la convention.

Mon pays promeut le respect du droit de tous les travailleurs de s'organiser en syndicats en vertu des principes syndicaux de l'unité, de la démocratie syndicale, de la solidarité et de l'internationalisation. Nous avons donc écouté attentivement les informations fournies et pris connaissance des efforts déployés par le gouvernement pour garantir le respect de ces droits.

Nous saluons ces efforts et encourageons le gouvernement à continuer de renforcer les mesures adoptées pour protéger le droit syndical et la liberté syndicale. Nous saluons la bonne coopération entre les entreprises et les pouvoirs publics qui enrichit la mise en œuvre du plan national de lutte contre la pauvreté. Nous soulignons également qu'entre 2018 et 2021, plus de 111 nouvelles organisations syndicales ont été constituées. Nous estimons qu'il est important de mettre ces avancées en exergue.

Nous prenons note du rapport de la commission et vous invitons à encourager les rapprochements, le dialogue et la coopération afin de susciter la confiance auprès des gouvernements, des travailleurs et des employeurs. Il est nécessaire de repousser hors de ces espaces toute tentative de politisation et d'œuvrer à l'application de la convention, comme celle-ci le dit, dans le respect et le droit fil des lois et des règles de chaque pays.

Président – Je vous remercie. Je ne vois pas d'autre demande de parole. J'invite à présent la représentante gouvernementale du Nicaragua, Son Excellence Madame la ministre du Travail, à prononcer ses remarques finales.

Représentante gouvernementale – Les interventions des représentants des employeurs aujourd'hui ont appelé notre attention, surtout lorsqu'ils affirment, sans arguments à l'appui, que la convention est violée au Nicaragua et qu'ils précisent qu'il y a violation parce que des travailleurs, des syndicalistes ou des représentants des syndicats ou de fédérations syndicales sont arrêtés ou privés de liberté.

Permettez-moi de vous dire – avec tout le respect qui caractérise le peuple nicaraguayen, le modèle de gouvernement que nous développons et nos autorités – qu'aucun travailleur syndicaliste n'a été arrêté, que ces informations ne sont pas avérées. En effet, lorsque nous nous présentons à ces rencontres, où nous essayons de tirer au clair la situation et de trouver la solution à un prétendu conflit du travail, nous devons y parvenir en nous fondant surtout sur la vérité.

Nous sommes très surpris. En effet, au Nicaragua, nous disons qu'il y a la liberté syndicale, car nous avons des éléments probants, la voix des travailleurs, et ici le Bureau n'a reçu aucune plainte d'un secteur des travailleurs nicaraguayens, d'une centrale syndicale ou d'un syndicat. S'agissant du cas mentionné par un ou deux représentants des employeurs relatif à la violation des droits d'une association d'employeurs, laissez-moi vous dire que, s'il s'agit de ce qu'était le COSEP, qui n'existe plus du point de vue juridique, et non parce qu'il aurait été radié, mais parce qu'en tant qu'organisme, il ne s'est pas acquitté de ses obligations et de ses responsabilités financières, et non parce qu'on lui aurait porté atteinte. Le COSEP n'a jamais été une organisation syndicale d'employeurs. C'était une organisation non gouvernementale à but non lucratif. Que les choses soient claires, afin que nous comprenions bien l'origine de la situation. C'est pour cela que l'on ne peut politiser cette question en la soumettant ici, alors que ce n'est pas une question qui relève de la convention relative à la liberté syndicale.

Ce n'étaient pas des syndicalistes. Ce ne sont pas des syndicalistes. Ce sont des employeurs constitués en organisation non gouvernementale. Les choses sont claires. Si je le précise, c'est parce que cela a été dit et répété. Or, je crois que nous sommes ici pour éviter les préjugés, inévitables lorsque l'on ne dit rien. Nous sommes tenus de préciser aux employeurs que le COSEP et ses 18 chambres n'étaient pas des employeurs syndiqués, qu'ils n'avaient jamais été enregistrés auprès du ministère du Travail, ni eux, ni encore moins leurs chambres.

Toutes les entreprises opèrent librement au Nicaragua, parce que les organisations syndicales y jouissent de l'autonomie totale que leur confère la loi en matière d'action et de gestion auprès des entreprises. Il faut bien comprendre cette réalité au moment de se positionner lors de l'examen de la question de fond qu'est la liberté syndicale, sans apporter d'éléments qui n'ont rien à voir ni les mêler à une discussion qui va s'éterniser. Le gouvernement de réconciliation et d'unité nationale que dirige dignement le commandant Daniel Ortega est prêt à dialoguer et le dialogue est un instrument efficace pour régler les conflits du travail au Nicaragua. Nous n'avons ainsi pas connu de conflit majeur entraînant une grève et nous n'avons pas eu vent de grèves. Les ministères, le gouvernement et l'ensemble des acteurs concernés par la relation de travail échangent jour et nuit avec les travailleurs, dialoguent avec les employeurs pour parvenir à un consensus, qui est la forme efficace de parvenir à un règlement rapide des conflits sans que l'employeur ou le travailleur n'en sorte perdant. Et c'est à cela que nous nous employons. Nous nous concentrons sur la réalité. Nous souhaitons faire éclater la vérité, et nous l'avons étayée de données, présentée dans des

rapports. Nous espérons qu'au moment de parvenir à une conclusion, la distinction entre le sujet à l'ordre du jour et le reste sera intelligemment faite.

Nous sommes ouverts au dialogue pour autant que l'on examine l'esprit de la loi, l'esprit de la convention. Et c'est ce que nous demandons à la commission.

Maintenant que nous avons précisé les choses sur ce point qui nous a ému et surpris, nous souhaitons vous dire que notre gouvernement, dans le cadre de la politique du travail complète qui fait partie intégrante du Plan national de lutte contre la pauvreté et en faveur du développement, mène des activités de formation, de sensibilisation à l'intention des différents secteurs de travailleurs, des syndicats, des femmes syndiquées, des jeunes syndiqués, afin qu'ils puissent mieux créer ou développer leur activité syndicale en ce qui concerne les droits au travail, ainsi que la santé et l'hygiène au travail.

Nous sommes très préoccupés par le développement des travailleurs. C'est pour cela que la santé est gratuite au Nicaragua et que les travailleurs bénéficient de bonnes conditions de sécurité sociale.

Compte tenu des commentaires que j'ai entendus, il est important de préciser, et le Bureau devrait clairement le dire, qu'aucune plainte de travailleurs n'a été reçue; et celles qui avaient été déposées ont été traitées de manière très responsable et en faisant preuve d'une grande maturité.

Nous ne pouvons donc pas venir ici débattre de la réalité ou non de la persécution syndicale: elle n'existe pas au Nicaragua, et je ne le dis pas parce que je me trouve ici face aux délégués et à la commission, mais parce qu'à l'heure actuelle, au Nicaragua, aucune demande de personnalité juridique de la part d'un syndicat n'est en instance au Nicaragua. Les demandes sont traitées sous huit jours: nous ne pouvons donc pas dire qu'il y a persécution syndicale.

Notre gouvernement travaille main dans la main avec les organisations syndicales afin que soient conclues des conventions améliorant les conditions de travail et contenant des dispositions améliorant la situation des travailleuses et des travailleurs des différents secteurs de l'économie, car cela n'existait pas avant 2007. Nous entendons par là l'éradication de la pauvreté.

Éradiquer la pauvreté ne signifie pas participer à une grève et ne rien faire. Éradiquer la pauvreté signifie s'occuper d'un conflit du travail en apportant des solutions clés, aussi bien aux travailleurs qu'à l'employeur. Et c'est exactement ce que nous faisons au Nicaragua.

Nous sommes donc très surpris que vous nous disiez ici que nous violons la convention et le droit syndical.

Mesdames et Messieurs, travaillons dans le respect des lois, des lois qui régissent la vie au Nicaragua, qui sont déjà écrites, que connaissent les travailleurs, que connaissent les employeurs et que connaît le peuple nicaraguayen, car c'est lui qui les élabore, les rédige et les adopte.

Respectez-nous. Respectez cette souveraineté unique et absolue des peuples. Et c'est ce que nous vous demandons, au moment de conclure sur ce point relatif à la convention: tenez compte des avancées réalisées par le Nicaragua, qui s'engage de façon permanente auprès du peuple nicaraguayen à continuer d'œuvrer pour que les travailleurs aient chaque jour de meilleures conditions de travail.

Au Nicaragua, aucun dirigeant syndical n'est licencié de façon arbitraire: il existe une procédure administrative très claire pour se séparer d'un dirigeant syndical.

Le gouvernement dispose de lois protégeant les travailleurs, car c'est de cela que dépendent le développement et l'avenir des familles nicaraguayennes. C'est pour cela que nous devons tous lutter, parce que certains d'entre nous vivent des situations similaires. Il faut œuvrer pour que la famille de ces travailleurs, ce peuple et les générations futures, vivent librement et dignement, et qu'ils tiennent à chérir et à défendre la paix, ainsi qu'à défendre la souveraineté.

Nous demandons ce respect, cet examen et nous demandons que ces questions ne soient plus politisées, afin de ne pas nous éloigner du sujet. Le Nicaragua est engagé: il s'assoit tous les jours à la table des négociations avec les travailleurs.

Mais, attention! Ce dialogue doit être sain, de qualité, et ne pas nous faire sortir de notre cadre. Nous allons négocier avec qui de droit, avec les travailleurs du pays et les employeurs qui participent activement à l'économie pour faire avancer le Nicaragua, car tel est notre objectif commun, n'est-ce pas?

En outre, nous affirmons clairement que nous sommes ouverts et prêts à continuer de travailler, unis, avec les travailleurs, pour avancer sur la voie de l'éradication de la pauvreté. Nous n'allons toutefois pas nous laisser imposer des questions qui ne sont pas du ressort de la commission.

Avec tout le respect que nous vous devons, nous vous disons cela, car nous sommes préoccupés par l'attitude des représentants des employeurs lorsqu'ils apportent des informations, qui ne sont pas exactes: avant toute chose, il faut connaître la situation et savoir si l'on dispose d'éléments permettant d'affirmer qu'il y a violation ou non de la liberté syndicale. Autrement, sans fondement, on ne peut pas dire et répéter «il faut»: le Nicaragua est libre, souverain et indépendant.

Nous remercions l'ensemble des pays qui nous aident à cette fin pour le bien-être de nos nations, pour le bien-être du Nicaragua.

Membres employeurs – Je commencerai par une question d'ordre. Tout d'abord, je voudrais vous demander, Monsieur le Président, que ne figurent pas dans le compte rendu les déclarations inappropriées qui ont été faites par le représentant des travailleurs du Nicaragua et qui ne sont pas liées à l'affaire. Nous estimons que le commentaire relatif à l'OIE est inapproprié et nous voulons qu'il en soit fait mention dans le compte rendu.

Nous l'avons écouté avec tout le respect qui lui est dû, et il me semble que le Bureau doit prendre note de l'invitation faite par le représentant des travailleurs visant à prendre connaissance de ce qui se passe sur le terrain. C'est précisément ce que nous avons dit, peut-être avec des mots ou des expressions auxquels nous sommes habitués et que nous comprenons bien, mais en clair, voilà en quoi consiste l'assistance technique.

Il y a donc une invitation du représentant des travailleurs – j'ai écouté tout ce qu'il a dit avec beaucoup de respect –, mais il me semble qu'il y a des expressions inappropriées qui devraient être retirées du compte rendu, et ce d'autant plus qu'elles ne correspondent pas au cas que nous traitons. Je vous demande donc également de prendre note de cette invitation, qui me semble de bonne foi, et c'est en toute bonne foi que nous devons trouver un moyen d'y donner suite.

D'autre part, et avant de faire la déclaration que j'ai préparée, je vais revenir sur certaines questions que la représentante gouvernementale – que j'ai également écoutée avec beaucoup de respect –, a mentionnées. Il me semble que, fondamentalement, la portée de la convention est mal comprise. En effet, si je me félicite que ces dialogues, ces négociations, ces

enregistrements de syndicats, etc. existent – je m’en félicite vraiment –, c’est une bonne chose que cela existe, c’est l’exercice des droits des travailleurs, mais ces droits doivent pouvoir être exercés également par les employeurs. La convention a une portée pour les deux parties et elle ne se réfère pas à l’enregistrement des syndicats, mais au droit des employeurs et des travailleurs de constituer des organisations. Elle précise que ce droit s’exerce sans autorisation préalable. Elle prévoit également que ces organisations ne sont pas sujettes à dissolution par voie administrative. En d’autres termes, il ne s’agit pas de l’enregistrement des syndicats – me félicitant bien entendu que vous le fassiez de manière aussi efficace et que les syndicats soient tous à jour dans ce domaine –, mais la convention a une portée plus large, à savoir la capacité que nous avons tous, travailleurs et employeurs – car de nombreux travailleurs sont des employeurs, et de nombreux employeurs sont des travailleurs –, de constituer nos propres organisations et de nous organiser, de créer ces entités tierces qui permettent de partager des intérêts communs et de défendre des droits et intérêts mutuels.

Je me dois donc d’apporter cette précision, car il me semble que l’assistance technique du Bureau serait essentielle à la compréhension de la portée de la convention, compte tenu de la situation.

Je tiens à dire, et je suis désolé de le répéter, mais il me semble que la commission d’experts dit très clairement les choses: les représentants des travailleurs et le gouvernement ont salué le travail du Bureau et le travail du Bureau est reflété dans le travail de la commission d’experts, donc ce que dit la commission d’experts, ce sur quoi se base tout ce que nous avons dit au cours de cette réunion, et non pas nos conjectures ou ce que nous croyons ou ce que nous prétendons croire, ce sur quoi se basent ces discussions, c’est le rapport de la commission d’experts. Et ce rapport contient tous les faits que tous ceux d’entre nous, ici présents, ont relatés cet après-midi, à quelques exceptions près, bien sûr, que je respecte également.

La commission d’experts déclare que les droits des organisations d’employeurs et de travailleurs que protège la convention sont totalement dénués de sens si ne sont pas respectées les libertés fondamentales, toutes les libertés. Nous ne parlons pas de l’enregistrement des syndicats, mais des libertés fondamentales, dont le droit à la liberté syndicale, le droit à la protection contre les arrestations et les détentions arbitraires et le droit à un procès équitable devant un tribunal indépendant et impartial. C’est très important et c’est de cela que nous parlons aujourd’hui, sur la base du rapport de la commission d’experts et non sur des spéculations.

Il me semble donc qu’il est important de préciser à cet égard que nous avons essayé de faire comprendre au gouvernement que notre intention au cours de ces deux années, soit une discussion entre ceux qui pensent une chose et ceux qui en pensent une autre, ne se résume pas à cela. J’ai le sentiment que nous tous, ici présents, partageons des principes et des valeurs: c’est pourquoi nous sommes ici, c’est pourquoi nous sommes liés par les conventions que nous avons volontairement ratifiées, et ces conventions confèrent certains droits et créent certaines limites et obligations pour les gouvernements.

C’est pourquoi je regrette vivement que, malgré l’invitation constructive que nous avons faite aujourd’hui dans notre première intervention, nous constatons cette même résistance et ce rejet de toute formule permettant de résoudre les problèmes posés par le gouvernement en dépit du fait que, quoi qu’en pense le gouvernement, l’on constate, à la lecture du rapport de la commission d’experts, que la situation est très grave et que nous devons y faire face.

Dans ces conditions, nous voulons que les conclusions adoptées en 2023 soient réitérées avec beaucoup plus de force, beaucoup plus de vigueur, et nous voulons proposer, et nous demandons aux travailleurs de se joindre à cette demande, et si ce n’est pas le cas, que nous

en discussions dans les conclusions, nous avons besoin d'une mission tripartite de haut niveau. C'est la seule façon de cerner le problème, d'en considérer tous les aspects. Il ne faut pas le voir comme une sanction, mais comme un mécanisme pour comprendre les raisons pour lesquelles certains aspects des conventions ne sont pas respectés et comme le moyen d'y apporter une solution le cas échéant. S'il est établi sur le terrain que de tels cas n'existent pas, la mission tripartite de haut niveau en tiendra certainement compte et le signalera, sinon elle offrira une solution aux problèmes par le biais de l'assistance technique.

D'autre part, et compte tenu de la gravité du cas, nous demandons également qu'un paragraphe spécial soit établi. Il est très important que ces deux éléments figurent dans les conclusions. J'ai entendu que la majorité de cette assemblée est d'accord pour dire que la solution à ce problème ne peut attendre plus longtemps, et nous pensons qu'il est essentiel d'agir immédiatement et de manière décisive, sinon nous courons le risque de retrouver en 2025 une situation identique, voire pire.

Je pense qu'il est essentiel que nous abordions cette question, non seulement en priant le gouvernement, en l'invitant, en attendant de lui qu'il traite tous les aspects mentionnés dans les conclusions de 2023, mais que nous puissions réellement établir cette mission tripartite de haut niveau et que nous ajoutions un paragraphe spécial. J'espère qu'en 2025 nous n'aurons que de bonnes nouvelles et que le gouvernement sera prêt à coopérer afin que nous puissions, une fois pour toutes, comprendre le problème, le traiter et le résoudre, lui apporter une solution. Comme je l'ai dit auparavant, les problèmes qui ne sont pas reconnus ne peuvent pas être réglés.

Nous formulons donc cette position du côté des employeurs et nous vous demandons de prendre bonne note de nos demandes dans les conclusions.

Membres travailleurs – Nous prenons note des informations et des réponses fournies par le gouvernement. Nous remercions également tous les autres orateurs pour leurs précieuses interventions.

Nous voudrions rappeler que la convention couvre à la fois les employeurs et les travailleurs et que ce principe doit être respecté.

Notre groupe souligne, une fois de plus, l'importance de continuer à promouvoir le dialogue social tripartite au niveau national et encourage le gouvernement à prendre des mesures pour faciliter le dialogue social, avec l'aide du BIT.

Nous invitons le gouvernement à poursuivre la mise en œuvre d'initiatives et d'activités visant à garantir le libre exercice du droit syndical. À cet égard, nous demandons également au gouvernement de mettre fin à tous les actes – violence, menaces, persécution, stigmatisation et intimidation – liés à l'exercice des activités légitimes des partenaires sociaux.

Nous prions également instamment le gouvernement de modifier les articles 389 et 390 du Code du travail de manière à ce que l'arbitrage obligatoire ne se justifie que si la grève est susceptible d'être limitée, voire interdite, c'est-à-dire dans les cas de conflit dans la fonction publique en ce qui concerne les fonctionnaires qui exercent une autorité au nom de l'État, dans les services essentiels au sens strict du terme, ou encore dans le contexte d'une crise nationale aiguë, et nous invitons le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

Les membres travailleurs encouragent le gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer le respect des recommandations de la commission et l'invitent à recourir à l'assistance technique du BIT.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a profondément déploré la persistance d'un climat d'intimidation et de harcèlement à l'encontre des organisations d'employeurs et de travailleurs indépendantes.

La commission a noté avec une profonde préoccupation les allégations concernant l'arrestation et la détention de dirigeants employeurs depuis l'année dernière et la nouvelle dégradation de la situation.

La commission a également noté avec une profonde préoccupation l'absence de tout progrès et de toute coopération de la part du gouvernement depuis la discussion de l'année dernière.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a prié instamment le gouvernement, dans les termes les plus forts, de:

- garantir que les travailleurs et les employeurs puissent constituer des organisations de leur choix et fonctionner sans ingérence, et veiller à cet égard à ce que le Conseil supérieur de l'entreprise privée (COSEP) puisse à nouveau fonctionner sans autorisation préalable, conformément à l'article 2 de la convention;
- cesser immédiatement tous les actes – violence, menaces, persécution, stigmatisation, intimidation – ou toute autre forme d'agression à l'encontre d'individus ou d'organisations, en raison d'activités légitimes exercées par des syndicats et des organisations d'employeurs, et prendre des mesures pour garantir que ces actes ne se reproduisent pas;
- veiller à ce que les représentants des organisations d'employeurs qui ont été déchus de la nationalité nicaraguayenne la récupèrent dans les plus brefs délais;
- prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir un climat exempt de peur et d'intimidation dans le cadre de l'exercice des droits liés à la liberté syndicale;
- libérer immédiatement tout employeur ou tout syndicaliste qui pourrait être emprisonné pour avoir exercé les activités légitimes de son organisation, et fournir des informations sur toutes les mesures prises pour garantir le respect de cette demande;
- rétablir sans autre délai le dialogue social avec ses partenaires sociaux indépendants, y compris en créant une instance de dialogue tripartite sous les auspices du BIT, comme l'a recommandé la Commission de la Conférence en 2022 et 2023;
- fournir des informations sur toutes les mesures adoptées pour garantir le respect de chacune des recommandations formulées par la Commission de la Conférence et sur tout progrès réalisé dans l'application de ces mesures.

La commission a prié instamment le gouvernement de respecter intégralement les conclusions de la commission sur cette question et de se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour s'y conformer pleinement.

Représentante gouvernementale – L'État du Nicaragua regrette profondément le contenu des conclusions de la commission. Nous les regrettons parce que nous les

considérons comme totalement excessives et constituant une ingérence manifeste dans les décisions internes et souveraines de notre pays.

À cet effet, nous exprimons ce qui suit: partant du droit et de l'engagement que nous avons envers notre peuple, notre pays et notre gouvernement affirment que ces conclusions sont totalement étrangères aux travaux de cette honorable organisation et de cette honorable commission.

Tenant compte du contenu et de l'esprit de la convention, qui constituent l'objet de notre discussion, le Nicaragua s'est conformé à la convention et a démontré, documenté et rendu compte à travers les rapports transmis à l'Organisation, des progrès et du travail réalisé pour garantir la liberté syndicale au Nicaragua.

C'est pourquoi nous disons très respectueusement, une fois de plus, que le Nicaragua, son peuple travailleur et son gouvernement, rejettent totalement le contenu de ces conclusions parce que nous considérons qu'elles constituent une attaque à la paix, la souveraineté et l'autodétermination de notre peuple.

Nous affirmons également que notre peuple, notre gouvernement, les travailleurs et les travailleuses et les employeurs du Nicaragua, sommes disposés à continuer à garantir un dialogue de qualité, un dialogue profond qui s'inscrit dans les droits strictement professionnels des travailleurs et des travailleuses. C'est pourquoi nous vous disons que le dialogue continue, tant que ce dialogue n'est pas détourné et ne dévie pas de notre intention, tant que ce dialogue n'interfère pas dans les affaires intérieures du Nicaragua, le cadre législatif et l'application de nos lois, et qu'il ne menace pas la paix et la souveraineté nationale.

Voilà ce que nous avons à dire aujourd'hui. Dire et demander à l'OIT, avec tout le respect qui lui est dû, que nous travaillions pour garantir et valoriser les résultats et les progrès que le Nicaragua a réalisés afin de restaurer les droits en matière de liberté syndicale. Et comme nous l'avons déjà dit, nous apprécions à leur juste valeur ces résultats parce que nous savons que nous avons travaillé pour assurer la stabilité de l'emploi d'un peuple travailleur et pour assurer la confiance des employeurs afin que nous puissions continuer à développer le pays et à générer des sources d'emploi qui apportent le développement aux familles nicaraguayennes. Nous donnons de la valeur à ces résultats car nous sommes sûrs qu'ils sont bel et bien là, mais ils ont été mis de côté laissant la place à des préjugés politiques.

Ouganda (ratification: 2003)

Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973

Discussion par la commission

Président – Nous passons au premier cas individuel figurant à l'ordre du jour, celui de l'Ouganda concernant l'application de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973. J'invite le représentant du gouvernement ougandais, le représentant permanent adjoint de la mission permanente de l'Ouganda à Genève, à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – Je suis ravi de vous présenter la délégation qui m'accompagne aujourd'hui et qui se compose du secrétaire permanent du ministère du Genre, du Travail et du Développement social, et le commissaire au travail du même ministère, c'est-à-dire celui du genre, du travail et du développement social.

Pour commencer, je tiens à souligner combien nous apprécions le travail réalisé par la commission et que nous avons pris note du rapport de la commission d'experts.

La présence de notre délégation à cette session démontre notre volonté constante de donner suite à nos obligations découlant de la convention. En tant que signataire de cette convention, il est très important pour l'Ouganda de faire respecter l'âge minimum d'admission à l'emploi. Nous sommes déterminés à honorer nos obligations et à collaborer avec toutes les parties prenantes, dont les partenaires sociaux, afin d'éradiquer le travail des enfants.

À cet égard, nous apprécions le soutien et le partenariat du BIT et de tous nos partenaires du développement. Nous nous réjouissons de voir ce partenariat se renforcer encore à l'avenir.

Pour témoigner de son attachement à la convention, l'Ouganda continue d'élaborer et de mettre en œuvre des cadres juridiques d'ensemble ainsi que des politiques et des mesures institutionnelles.

Comme le mentionnait notre communication à la commission du 3 juin 2024, l'Ouganda est déterminé à apporter une réponse détaillée à tous les cas individuels soulevés dans le rapport des experts. Lorsque nous serons au terme de nos procédures internes, les réponses nécessaires seront communiquées au plus vite à la commission.

Membres travailleurs – C'est la première fois que la commission est appelée à examiner l'application de cette convention par le gouvernement ougandais. Nous notons que l'Ouganda a ratifié la convention en 2003 et que la commission d'experts a émis depuis 2008 neuf observations faisant état de ses préoccupations quant au sort des enfants en Ouganda et de la défaillance du gouvernement à remédier à cette situation. Dans son dernier commentaire, la commission d'experts a assorti son cas d'une double note de bas de page.

La commission d'experts a exprimé ses vives préoccupations devant la progression spectaculaire du travail des enfants en Ouganda. Suivant la dernière enquête nationale sur la main-d'œuvre en date, l'incidence du travail des enfants est passée de 14 pour cent avant la pandémie de COVID-19 à 22 pour cent en 2020 et a atteint le chiffre alarmant de 39,5 pour cent, soit 6,2 millions d'enfants, en 2022. Cela revient à une augmentation de 129 pour cent en trois ans.

Cette étude montre aussi que le travail des enfants est le plus répandu dans la classe d'âges de 5 à 11 ans, avec 58 pour cent de ces enfants réduits au travail des enfants. Près de 1,2 million d'enfants âgés de 12 à 17 ans sont employés dans des industries dangereuses, travaillent dans des conditions dangereuses ou ont des horaires de travail longs. Le travail des enfants est très répandu dans de nombreux secteurs économiques, mais il prédomine surtout dans l'agriculture, notamment dans les secteurs de la canne à sucre, du riz, du thé, du café, du tabac, de l'élevage et de la pêche.

Un rapport de référence de l'Office ougandais des statistiques constate que, dans les districts de Hoima et de Kikuube, le travail des enfants se situe à 26 pour cent et que trois de ces enfants sur dix effectuent un travail dangereux ou ont des horaires de travail longs. Le rapport identifie aussi certaines causes fondamentales du travail des enfants dans ces régions, mettant en évidence un manque général de prise de conscience au sein de ces communautés et une ignorance de l'incidence négative du travail des enfants, ainsi que la nécessité pour les enfants de contribuer au revenu du ménage et à sa sécurité alimentaire.

La commission d'experts a soulevé un deuxième sujet de préoccupation s'agissant des carences du contrôle du travail des enfants. Plus précisément, la commission d'experts a noté que, alors que le gouvernement a renforcé ses services d'inspection du travail par le recrutement de 175 agents de district et en leur offrant de nouveaux moyens de transport, il ne fournit aucune information et aucun chiffre sur le nombre des infractions constatées lors des inspections ni sur le nombre ou la nature des sanctions appliquées.

Nous notons, comme le fait la commission d'experts, que le gouvernement a entamé des démarches positives de nature politique pour combattre le travail des enfants dans le pays, notamment par la création, en 2021, du Comité directeur national sur le travail des enfants (NSCCL), avec pour mission de prodiguer des conseils sur les questions liées au travail des enfants et d'en assurer le suivi. Nous prenons également note du Plan d'action national pour l'élimination du travail des enfants (NAP II), entré dans sa seconde phase pour 2024-25, qui vise à créer un environnement propice à la prévention, à la protection, à la réadaptation et à la réduction du risque que les enfants soustraits au travail soient poussés ou attirés à nouveau vers le travail des enfants, et du projet «CLEAR Cotton: Élimination du travail des enfants et du travail forcé dans les chaînes de valeur du coton, du textile et de l'habillement (CLEAR)», censé s'attaquer aux causes profondes du travail des enfants. Enfin, nous prenons note des résultats positifs du projet «ACCEL: Accélérer l'action pour l'élimination du travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement du thé et du café en Afrique (ACCEL-Africa)» et de sa prolongation pour la période 2023-2028. Nous notons à ce propos que les deux projets CLEAR et ACCEL-Africa sont déployés avec l'assistance du Bureau.

Bien que les membres travailleurs se félicitent de la détermination politique du gouvernement, nous sommes cependant alarmés par l'augmentation abrupte du travail des enfants dans le pays pendant et après la pandémie de COVID-19. Nous sommes préoccupés par le fait que l'impact des mesures prises reste nominal en comparaison avec l'écrasante prévalence du travail des enfants dans le pays et par le fait que les résultats positifs d'avant le COVID-19 aient été balayés par la pandémie.

Nous rappelons les engagements internationaux pris en 2022 dans le cadre de ce qu'il est convenu d'appeler l'Appel à l'action de Durban sur l'élimination du travail des enfants, qui insistait sur le fait que «pour atteindre la cible 8.7 du Programme de développement durable à l'horizon 2030, qui est de mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes d'ici à 2025, une action immédiate, intensive, soucieuse des considérations de genre, bien coordonnée, multisectorielle, multipartite et fondée sur les droits s'impose pour intensifier les efforts de lutte contre le travail des enfants et le travail forcé». Parmi d'autres engagements, l'Appel à l'action de Durban invite les États Membres à intensifier les actions pour la prévention et l'élimination du travail des enfants, à mettre fin au travail des enfants dans l'agriculture, à réaliser le droit des enfants à l'éducation et à leur assurer un accès universel à la protection sociale.

Afin de concrétiser ces engagements, nous appelons le gouvernement à s'attaquer aux causes profondes du travail des enfants, notamment par des mesures fortes et ciblées afin de susciter au sein des communautés une prise de conscience de l'incidence négative du travail des enfants sur leur développement et leurs chances futures et de la nécessité de faire en sorte que les enfants soient scolarisés et achèvent au moins le cycle de l'enseignement obligatoire. Nous notons à ce sujet que, suivant le rapport 2022 sur l'Ouganda de l'UNICEF, la pauvreté des enfants est en augmentation dans le pays où elle touche quatre enfants sur dix. L'UNICEF note aussi que la grossesse à l'adolescence progresse, 1 050 jeunes filles tombant enceintes chaque jour et certaines quittant alors l'école, accroissant de la sorte leur vulnérabilité.

Tout comme l'a fait la commission d'experts, nous prions instamment le gouvernement de redoubler d'efforts pour assurer l'élimination progressive du travail des enfants. Prenant note avec préoccupation de la progression spectaculaire du travail des enfants pendant et après la pandémie, nous exhortons le gouvernement à identifier les causes profondes de cette progression et à s'y attaquer en prenant les mesures nécessaires pour remédier à la situation, notamment l'adaptation et la poursuite des plans d'action déjà en place. Nous appelons le gouvernement à donner la priorité aux objectifs d'élimination du travail des enfants sous

toutes ses formes, en particulier en veillant à ce que les services de l'inspection du travail soient suffisamment dotés en personnel et financés pour mener à bien leurs fonctions de prévention, de détection, d'enquête et de châtimement dans les cas de travail des enfants. Nous prions instamment le gouvernement de collaborer avec ses partenaires sociaux pour relever ces défis.

Membres employeurs – Le présent cas porte sur l'application dans la pratique de la convention fondamentale n° 138 en Ouganda. L'Ouganda a ratifié cette convention en 2003 et, depuis lors, la commission d'experts a formulé des observations à huit reprises: en 2011, 2013, 2016, 2017, 2019, 2020, 2021 et 2022. Au fil des ans, la commission d'experts a formulé des demandes directes à 11 reprises. Toutefois, c'est la première fois que ce cas fait l'objet d'une discussion au sein de cette commission.

Nous souhaiterions remercier le gouvernement pour sa présence aujourd'hui et pour son engagement à fournir les informations demandées dans les observations de la commission d'experts. Nous regrettons toutefois que le gouvernement n'ait pas fourni en temps utile les informations nécessaires à l'examen de ce cas.

Dans ses observations, la commission d'experts souligne de graves manquements dans l'exécution de la convention. Tout d'abord, concernant l'article premier de la convention sur la politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants et l'application de la convention dans la pratique, la commission d'experts a exprimé sa profonde préoccupation eu égard au nombre considérable d'enfants engagés dans un travail, qui a augmenté de façon spectaculaire depuis 2019, avant la pandémie de COVID-19.

Nous notons que, selon l'enquête nationale sur les ménages de l'Office de statistique de l'Ouganda, le taux de travail des enfants âgés de 5 à 17 ans a augmenté, passant de 14 pour cent avant la pandémie à 22 pour cent en 2020. De plus, il ressort des rapports du BIT que l'incidence du travail des enfants a augmenté pour atteindre 39,5 pour cent en 2022, ce qui représente un total de 6,2 millions d'enfants.

L'incidence la plus élevée du travail des enfants, 58 pour cent, a été observée chez les enfants âgés de 5 à 11 ans. Étant donné qu'il s'agit d'un âge sensible dans le développement d'un enfant, ces chiffres sont très préoccupants et exigent des mesures urgentes et efficaces.

Le manque de sensibilisation sur l'impact négatif du travail des enfants est un facteur important qui conduit à une approbation culturelle de la contribution des enfants aux revenus des ménages et à la sécurité alimentaire. Ce seul fait, ajouté aux restrictions imposées par la pandémie de COVID-19 sur le système éducatif, a contribué à l'augmentation du travail des enfants dans le pays. Toutefois, les membres employeurs sont d'avis que l'augmentation accélérée du travail des enfants dans le pays doit également être analysée à la lumière d'autres causes qui se sont accumulées depuis la pandémie de COVID-19.

Il convient de souligner que le gouvernement a adopté des politiques visant à s'attaquer aux causes profondes du travail des enfants, notamment la révision de la politique nationale sur le travail des enfants afin d'améliorer l'accès à la protection sociale, à l'éducation, au développement des compétences et aux services sociaux pour les enfants ou les ménages dans les communautés touchées ou menacées par le travail des enfants.

En conséquence, les membres employeurs souhaitent demander au gouvernement de redoubler d'efforts et de fournir de plus amples informations sur la mise en œuvre du plan d'action national, NAP II. En particulier, nous souhaiterions demander au gouvernement de mettre en œuvre des mesures concernant la sensibilisation au travail des enfants et la sensibilisation des communautés, d'intensifier ses efforts pour faciliter l'accès à une éducation

de base gratuite pour tous les enfants, et de fournir des informations sur les mesures concrètes prises à cet égard, ainsi que sur les taux de fréquentation, de maintien et de décrochage scolaires.

Nous voudrions également souligner que la conception de politiques efficaces et effectives de lutte contre le travail des enfants doit tenir compte de leur interaction avec l'économie réelle, en particulier avec l'informalité. L'impact de l'informalité peut être observé dans l'augmentation du travail des enfants, même dans le contexte de la reprise économique. C'est pourquoi nous encourageons le gouvernement à renforcer sa stratégie en faveur de la formalisation et à demander l'assistance technique du BIT en la matière.

Concernant l'article 9, paragraphe 1, relatif aux sanctions et à l'inspection du travail, les membres employeurs prennent note des efforts du gouvernement pour recruter, former et orienter les agents de l'administration du travail des districts dans le domaine de l'élimination du travail des enfants, y compris les travaux dangereux. Toutefois, le gouvernement n'a pas fourni d'informations ni de données sur le nombre d'infractions au travail des enfants constatées lors des inspections ni sur le nombre ou la nature des sanctions infligées et considérées comme infractions au travail des enfants.

Les membres employeurs se font l'écho de la commission d'experts et prient instamment le gouvernement de renforcer ses mesures pour s'assurer que les services de l'inspection du travail sont convenablement formés et disposent des ressources nécessaires pour pouvoir repérer les cas de travail des enfants, ainsi que pour s'assurer que les règlements prévoyant des sanctions en cas d'infraction aux dispositions relatives à l'emploi des enfants sont effectivement appliqués.

Les membres employeurs souhaitent souligner que, bien qu'elles soient importantes, les poursuites et les sanctions à l'encontre des adultes et le retrait des enfants du travail ne sont pas et ne peuvent pas être des solutions isolées. Il est peu probable que ces mesures soient suffisantes, efficaces ou durables si leur mise en œuvre ne s'accompagne pas de politiques stratégiques visant à s'attaquer aux causes profondes, aux facteurs de risque et aux circonstances socio-économiques qui conduisent à l'exploitation des enfants ou en résultent.

Pour finir, nous voudrions demander au gouvernement de redoubler d'efforts et de prendre des mesures pour s'assurer que, dans la pratique, par le biais d'enquêtes et de poursuites sérieuses, des sanctions nécessaires et suffisamment dissuasives sont imposées, et de fournir des informations au Bureau à cet égard.

Les membres employeurs tiennent à remercier une nouvelle fois les représentants du gouvernement de leur présence et de leur engagement à fournir les informations nécessaires au Bureau. Nous réitérons toutefois notre demande au gouvernement d'intensifier ses efforts concernant la mise en œuvre ou l'identification précoce des zones à haut risque et des groupes vulnérables, d'améliorer l'allocation des ressources concernant l'identification des enfants victimes et de continuer à communiquer des données pertinentes sur les mesures prises et leurs résultats.

Enfin, les membres employeurs notent que le Bureau de l'OIT apporte déjà un soutien au pays dans ses efforts de lutte contre le travail des enfants dans le cadre du projet ACCEL-Africa. Nous encourageons le gouvernement à solliciter une aide supplémentaire du BIT, notamment pour renforcer les capacités des mandants tripartites, afin de mettre en œuvre des stratégies efficaces et durables pour éradiquer le travail des enfants dans le pays, et en particulier l'engagement des enfants dans des formes dangereuses de travail.

Membre travailleur, Ouganda – Je m'exprime au nom du mouvement syndical ougandais et nous nous associons pleinement aux observations de la commission d'experts concernant la mise en œuvre de la convention, que notre pays a ratifiée en 2003.

La commission d'experts a noté avec une profonde inquiétude l'augmentation significative de l'incidence du travail des enfants en Ouganda, qui est passée de 14 pour cent avant la pandémie de COVID-19 à environ 6,2 millions d'enfants ou 39,5 pour cent de tous les enfants du pays, comme il est indiqué dans l'enquête nationale sur la population active de février 2023. Selon l'enquête nationale sur les ménages de 2019-20 de l'Office de statistique de l'Ouganda, la fermeture stricte des écoles pendant la pandémie a accéléré ce problème, le taux de travail des enfants âgés de 5 à 17 ans étant passé de 14 pour cent à 22 pour cent, ce qui représente un total de 2 700 000 enfants en 2020.

L'observation la plus alarmante est que l'incidence la plus élevée du travail des enfants se trouve parmi ceux âgés de 5 à 11 ans, qui représentent 58 pour cent des enfants qui travaillent. En outre, 19,8 pour cent des 6,2 millions d'enfants qui travaillent ont entre 12 et 17 ans et sont occupés dans des professions dangereuses, principalement dans l'agriculture, dans des conditions de travail dangereuses ou pendant de longues heures de travail. La commission d'experts a également observé avec regret qu'aucune information n'était disponible concernant le nombre des infractions au travail des enfants identifiées par l'inspection du travail. Compte tenu de ces statistiques désolantes, la commission d'experts a estimé que ce cas répondait aux critères d'examen de la présente Conférence.

Nous prenons note des initiatives du gouvernement pour lutter contre le travail des enfants par le biais du Comité directeur national sur le travail des enfants (NSCCL), créé en 2021, qui se réunit tous les trimestres pour prodiguer des conseils sur les questions liées au travail des enfants et en assurer le suivi. En outre, le NAP II, aligné sur le Plan national de développement (NDPIII), vise à créer un environnement favorable à la prévention, la protection, la réadaptation et la réduction du risque que les enfants soustraits au travail soient poussés à nouveau vers le travail des enfants.

Par ailleurs, le projet ACCEL-Africa a été mis en œuvre par le gouvernement, les partenaires sociaux et des organisations de la société civile de 2018 à 2023. Ce projet régional visait à s'attaquer aux causes profondes du travail des enfants avec pour objectif global d'accélérer l'élimination du travail des enfants en Afrique grâce à des actions ciblées dans certaines chaînes d'approvisionnement.

En tant que syndicats ougandais, nous avons intégré les questions relatives au travail des enfants dans les conventions collectives et dans divers projets et plans syndicaux. Grâce au financement de l'OIT, nous avons participé au projet ACCEL-Africa en Ouganda.

Malgré nos efforts en tant que partenaires sociaux, le travail des enfants persiste. Nous reconnaissons les statistiques et les faits flagrants sur le travail des enfants en Ouganda présentés dans le rapport de la commission d'experts et nous reconnaissons la nécessité d'une action supplémentaire pour traiter cette question urgente.

Nous avons constaté certaines faiblesses dans nos efforts visant à éliminer le travail des enfants et je prie donc instamment notre gouvernement de prendre immédiatement les mesures suivantes pour lutter contre le travail des enfants:

- **Renforcer le Comité directeur national sur le travail des enfants:** les activités du NSCCL doivent être renforcées, en particulier en termes de capacité et de soutien logistique, afin de traiter efficacement les questions liées au travail des enfants et d'améliorer la coordination et l'engagement tripartites.

- **Formulation inclusive des plans d'action nationaux:** la formulation des plans d'action nationaux devrait être participative afin de garantir que les problèmes et les points de vue des travailleurs sont bien pris en compte. Le gouvernement devrait veiller à ce que les travailleurs soient représentés au sein du conseil élargi de l'Autorité nationale de planification afin d'intégrer efficacement leurs points de vue.
- **Ratification de la convention n° 102 de l'OIT:** en vue d'améliorer les systèmes et les services de protection sociale dans le pays, le gouvernement devrait ratifier d'urgence la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952. Cela garantirait que des socles de protection sociale complets pour les enfants sont pris en compte et appliqués. Le gouvernement devrait également se pencher sur les systèmes d'assurance-maladie pour les enfants, en particulier les enfants vulnérables.
- **Renforcement de la collaboration entre les responsables du travail et les syndicats:** les responsables du travail au niveau du district et au niveau national devraient travailler en étroite collaboration avec les syndicats et les conseillers des travailleurs du district, comme le prévoit la loi sur les autorités locales, en particulier pour le suivi et la sensibilisation aux dangers du travail des enfants, ainsi que l'élaboration de rapports en la matière.
- **Élaboration d'une loi sur le travail des enfants:** bien que le gouvernement ait mis en place la Politique nationale sur le travail des enfants de 2006, il est nécessaire d'élaborer une loi sur le travail des enfants afin de rendre cette politique opérationnelle, de traiter les problèmes liés au travail des enfants dans le pays et de consolider les textes législatifs fragmentés sur le travail des enfants pour les rendre conformes à la convention.
- **Renforcement de l'inspection du travail:** les gouvernements doivent veiller à ce qu'il y ait suffisamment d'inspecteurs du travail dotés de ressources suffisantes pour réaliser des inspections et poursuivre ceux qui enfreignent la loi.

Permettez-moi de conclure en disant que le travail des enfants reste un problème critique en matière de droits de l'homme en Ouganda, qui nécessite des efforts concertés pour son éradication. J'en appelle au soutien de l'OIT et des partenaires internationaux du développement pour aider le gouvernement et ses partenaires sociaux, notamment en termes de renforcement des capacités, de sensibilisation, d'information des syndicats et des communautés, d'analyse des données et de syndicalisation des travailleurs.

En tant que syndicat, nous restons déterminés à travailler aux côtés du gouvernement et des autres parties prenantes pour éliminer le travail des enfants et veiller à ce que tous les enfants puissent jouir de leurs droits à l'éducation, à la santé et à un environnement sûr, exempt d'exploitation.

Membre employeur, Ouganda – Je voudrais m'associer à la déclaration faite par les membres employeurs. La ratification de la convention, en 2003, témoigne de la volonté du gouvernement d'endiguer le travail des enfants. Bien que des progrès aient été accomplis, comme nous l'avons déjà entendu auparavant, des défis récents nécessitent un regain d'attention. Les préoccupations de la commission d'experts concernant la progression du travail des enfants sont bien sûr fondées. Le chiffre de 6,2 millions d'enfants (dont 40 pour cent âgés de 5 à 17 ans) impliqués dans le travail des enfants est vertigineux.

Le travail des enfants est incontestablement un problème grave et les employeurs ougandais appuient totalement les efforts pour l'éradiquer. Nous reconnaissons toutefois les efforts déployés par le gouvernement et d'autres parties prenantes, en particulier face aux défis sans précédent qui ont suivi le COVID-19.

S'agissant de l'Ouganda, les écoles sont restées fermées pendant presque deux ans, les entreprises ont été déstabilisées et, bien entendu, la pauvreté a progressé dans de grandes proportions, ce qui s'est traduit par un doublement en quelque temps des taux de travail des enfants. Quoi qu'il en soit, nous saluons l'approche multipartite du gouvernement, déjà évoquée par mon collègue travailleur. Le NSCCL est en place, un comité multipartite. Nous avons élaboré le NAP II que nous mettons actuellement en œuvre en tenant compte des défis auxquels a donné lieu le COVID-19. Le Conseil national de l'emploi a vu le jour de même que, bien entendu, le Conseil consultatif sur le travail qui a lui aussi été réactivé. Tout cela témoigne d'une volonté affirmée de s'attaquer aux problèmes qui sont abordés ici.

Nous avons aussi assisté à une augmentation des postes de l'enseignement primaire et du secondaire, offrant ainsi un accès universel à l'enseignement aux écoliers et, plus récemment, en 2023, nous avons vu une initiative robuste de réduction de la pauvreté avec le Modèle de développement paroissial. Toutes ces mesures sont positives. Nous avons aussi l'élargissement de l'Initiative présidentielle sur les compétences, avec quelque 19 plateformes réparties dans tout le pays. Du côté des employeurs, nous avons aussi constaté beaucoup d'efforts pour faciliter de beaucoup l'enregistrement des entreprises, et il s'agit de solutions à long terme essentielles.

Les employeurs affichent une tolérance zéro pour le travail des enfants. Nous soutenons activement l'enseignement par un financement direct dans les écoles, mais on dénombre aussi de nombreuses initiatives en matière de protection sociale, comme les plans de retraite internes créés par des employeurs. À la Fédération des employeurs ougandais (FUE), nous avons signé avec plusieurs entreprises un mémorandum d'accord sur la question du travail des enfants. Nous avons aussi en cours un mémorandum d'accord sur la même matière avec nos homologues syndicaux.

Nous apprécions le soutien, tant technique que financier, que nous apporte le Bureau par le biais du projet ACCEL-Africa, mais aussi par le projet «Renforcement des capacités des gouvernements pour combattre le travail des enfants et/ou le travail forcé, et les violations des conditions de travail acceptables en Afrique subsaharienne (CAPSA)», et nous sommes convaincus d'être sur la bonne voie, ce que, bien entendu, viendront confirmer des résultats futurs.

En outre, nous prions instamment le Bureau de poursuivre et d'accroître son soutien, en particulier en renforçant notre mécanisme d'inspection du travail et de présentation des rapports, dont nous avons déjà parlé, mais aussi par la transition du secteur informel au secteur formel. Le travail des enfants est considérable, mais il se situe largement dans le secteur informel en Ouganda. Les employeurs ougandais tiennent absolument à travailler avec toutes les parties prenantes pour éliminer le travail des enfants, pas seulement en Ouganda mais dans le monde entier.

Membre gouvernementale, Belgique – J'ai l'honneur de m'adresser à vous au nom de l'**Union européenne (UE)** et de ses **États membres**. L'**Albanie**, la **Macédoine du Nord**, le **Monténégro**, la **République de Moldova** et l'**Ukraine**, pays candidats, ainsi que l'**Islande** et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange et membres de l'Espace économique européen s'alignent sur cette déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés au respect, à la protection et à la réalisation des droits de l'homme, y compris des droits du travail. Nous encourageons une ratification universelle et une mise en œuvre effective des conventions fondamentales de l'OIT et apportons notre soutien à l'OIT dans l'élaboration et la promotion de normes internationales du travail ainsi que dans le contrôle de leur application.

Nous continuerons à défendre le droit de chaque enfant à réaliser son plein potentiel, conformément à la Convention relative aux droits de l'enfant de l'Organisation des Nations Unies et ses protocoles facultatifs, également inclus dans la Stratégie de l'Union européenne sur les droits des enfants. Pour y parvenir, une mise en œuvre effective de la convention fondamentale n° 138 de l'OIT est essentielle.

L'UE et ses États membres sont des partenaires de développement engagés vis-à-vis de l'Ouganda, notamment par l'accord «Tout sauf les armes» dans le cadre du système de préférences généralisées qui garantit un accès aux marchés de l'UE en franchise de droits et sans contingent. Nous rappelons que les avantages commerciaux accordés dans le cadre de cet accord sont soumis à la condition que l'Ouganda respecte les principes internationaux fondamentaux, inscrits dans les conventions fondamentales des Nations Unies et de l'OIT.

L'UE et ses États membres se félicitent des mesures prises par le gouvernement pour faire face au problème du travail des enfants dans le pays, en particulier avec la création du NSCCL en 2021 et l'adoption et la mise en œuvre du NAP II. Nous prenons note du projet ACCEL-Africa dans certaines chaînes d'approvisionnement pour s'attaquer aux causes profondes du travail des enfants.

Toutefois, nous devons exprimer notre profonde préoccupation quant à l'importance du nombre d'enfants au travail, y compris dans des travaux dangereux, et à l'augmentation spectaculaire de ce nombre. Selon les estimations, l'incidence du travail des enfants était de 14 pour cent avant la pandémie et touche désormais 6,2 millions d'enfants ou 39,5 pour cent de tous les enfants du pays. Nous sommes également profondément préoccupés par le fait que le travail des enfants est le plus répandu dans la tranche de 5 à 11 ans et qu'un nombre significatif d'enfants de 12 à 17 ans sont occupés dans des professions ou des industries dangereuses, principalement dans l'agriculture, dans des conditions de travail dangereuses ou pendant de longues heures de travail.

Compte tenu de la gravité de la situation, nous nous faisons l'écho de l'appel lancé par la commission d'experts au gouvernement pour qu'il redouble d'efforts afin d'assurer l'élimination progressive du travail des enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail, ainsi que des enfants engagés dans des conditions dangereuses. Nous voudrions également souligner la nécessité pour le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires afin de garantir que l'inspection du travail dispose d'une formation et de ressources adéquates pour pouvoir identifier les cas de travail des enfants et qu'un système adéquat est mis en place pour retirer les enfants du travail et les placer dans des écoles, tout en apportant un soutien aux parents en les aidant à obtenir un revenu de subsistance.

Nous regrettons l'absence d'informations concernant le nombre et la nature des infractions au travail des enfants et voudrions demander au gouvernement de fournir des rapports et des statistiques sur l'inspection du travail, comme l'a demandé la commission d'experts. Nous demandons également au gouvernement de communiquer des informations détaillées sur les causes profondes de l'augmentation du travail des enfants et les mesures prises pour le combattre, ainsi que sur les politiques et les projets déjà mis en œuvre et leurs résultats concrets.

L'UE est un partenaire de développement engagé de l'Ouganda, notamment par le biais du projet CLEAR, mis en œuvre sous la direction de l'OIT, qui vise à renforcer les systèmes de prévention et d'élimination du travail des enfants dans les chaînes de valeur du café et à s'attaquer aux diverses causes profondes du travail des enfants. Nous nous réjouissons de poursuivre les efforts conjoints avec le gouvernement, l'OIT et ses mandants pour traiter les questions soulevées ci-dessus.

Membre travailleur, Sénégal – Je prends la parole au nom des travailleurs d'Afrique de l'Ouest sur l'état de mise en œuvre de la convention en République d'Ouganda. Nous tenons à saluer le travail remarquable des membres de la commission d'experts sur le sujet en question. Nous avons également pris note des déclarations du gouvernement sur les efforts déployés, notamment la création du Comité directeur national sur le travail des enfants en 2021, l'adoption du NAP II mais aussi la mise en œuvre du projet ACCEL-Africa.

Malgré tous ces efforts, nous constatons avec regret et désolation, comme l'indique le rapport de la commission d'experts, la persistance du fléau et même son aggravation selon l'enquête nationale auprès des ménages réalisée en 2019-20 par le Bureau ougandais des statistiques. Le taux de travail des enfants âgés de 5 à 17 ans est passé de 14 à 22 pour cent après la pandémie de Covid-19. Par ailleurs, un communiqué du bureau des statistiques publié en avril 2021 souligne que le travail des enfants dans les deux districts de Hoima et Kikuube atteint 26 pour cent (74 000 enfants) et que trois de ces enfants sur dix étaient engagés dans des travaux dangereux. Le travail des enfants entraîne un retard dans le développement des enfants concernés, car il entrave leur développement et aggrave la situation de la société.

Compte tenu des causes et des conséquences connues de ce fléau sur les enfants, les familles et l'avenir socio-économique de l'Ouganda, nous exhortons la commission à agir efficacement avec le gouvernement afin que des mesures pertinentes, concrètes et urgentes soient prises et mises en œuvre pour combattre et éliminer progressivement le travail des enfants. De notre côté, nous invitons le gouvernement à :

- renforcer et élargir la politique d'action et de maintien scolaire en rendant dans la pratique la scolarisation des enfants obligatoire;
- mettre en place une politique nationale de santé/nutrition à l'école pour décourager l'absentéisme scolaire et promouvoir l'alimentation à l'école, et alléger ainsi le fardeau des parents indigents;
- élargir et renforcer la politique de protection sociale du gouvernement en accordant des allocations de sécurité familiale, par exemple les «CASH Transfer» au profit des ménages vulnérables;
- renforcer les campagnes d'information et de sensibilisation communautaire sur l'impact négatif du travail des enfants.

En espérant que notre appel sera entendu, je vous remercie de votre aimable attention.

Membre gouvernemental, Suisse – La Suisse soutient la déclaration faite par l'Union européenne et souhaite faire part du point suivant. La Suisse exprime sa profonde préoccupation concernant la tendance accrue au recours au travail des enfants en Ouganda au cours des dernières années. Selon les chiffres du BIT, la proportion du travail des enfants est passée de 14 pour cent avant la pandémie de COVID-19 à 39,5 pour cent en 2023, ce qui représente 6,2 millions d'enfants. De plus, la majorité de ces enfants sont très jeunes, car âgés entre 5 et 11 ans. Ces enfants travaillent, en outre, souvent dans des professions ou industries dangereuses, où les conditions de travail peuvent fortement affecter leur intégrité physique et psychique à court, moyen et long terme.

Face à cette augmentation exponentielle et inquiétante du nombre d'enfants engagés dans un travail, la Suisse appelle urgemment le gouvernement ougandais à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir et identifier les cas de travail des enfants, ainsi que pour sanctionner les auteurs des infractions.

L'inspection du travail étant un moyen essentiel pour identifier et prévenir le travail des enfants, la Suisse regrette vivement l'absence de données et d'informations relatives aux nombres d'infractions constatées par les inspecteurs et aux nombres de sanctions infligées par les autorités ougandaises. Elle encourage le gouvernement à poursuivre et renforcer ses actions dans le cadre du NAP II afin d'assurer que les services d'inspection du travail ont les moyens nécessaires pour repérer et assurer le suivi de ces cas de travail des enfants.

L'application de la convention par l'Ouganda ayant fait l'objet de nombreuses observations de la commission d'experts au cours de ces dix dernières années, la Suisse encourage le gouvernement à renforcer ses efforts, notamment en envisageant des moyens supplémentaires – y compris une éventuelle assistance technique du BIT – pour lutter efficacement et rapidement contre le travail des enfants.

Membre travailleur, Ghana – Au nom des travailleurs du Ghana, je voudrais exprimer notre indéfectible soutien aux travailleurs de l'Ouganda et exhorter le gouvernement à prendre sincèrement en considération les recommandations de la commission d'experts s'agissant du non-respect de la convention.

Depuis plusieurs années, la commission d'experts exprime ses préoccupations à propos de l'adhésion de l'Ouganda à la convention, et pourtant aucun progrès significatif n'a été accompli. La persistance de cette situation évoque un manque d'engagement troublant de la part du gouvernement qui n'accorde pas la priorité à des mesures qui protègent les enfants de l'exploitation et à leur application. Cette négligence compromet l'avenir des jeunes Ougandais et en expose beaucoup au travail non seulement précaire, mais aussi dangereux, ce qui est extrêmement regrettable. Comme l'a dit un jour Nelson Mandela, «Rien ne peut mieux révéler l'âme d'une société que la manière dont elle traite ses enfants». C'est pourquoi nous prions instamment le gouvernement de donner la priorité à la mise en application de cette convention qu'il a déjà ratifiée et à la recommandation qui y est associée.

S'agissant des problèmes liés à l'âge minimum d'admission à l'emploi, l'Ouganda peut tirer de précieux enseignements des mesures proactives que le Ghana a prises pour lutter contre le travail des enfants. En collaboration avec les partenaires tripartites et plusieurs organisations de la société civile, le gouvernement ghanéen a utilisé efficacement le dialogue social comme un outil déterminant pour éliminer le travail des enfants. Un comité directeur national a été constitué; il travaille de concert avec les partenaires sociaux afin de mettre en œuvre des stratégies destinées à éradiquer ce fléau. Cette démarche collaborative du Ghana sert de modèle que le gouvernement peut suivre pour s'attaquer aux problèmes du travail des enfants et s'assurer du respect de la convention.

Comme l'a déclaré très justement Kofi Annan, «Il n'existe pas d'héritage plus sacré que celui que le monde garde pour les enfants. Il n'existe pas de devoir plus important que de veiller à ce que leurs droits sont respectés, que leur bien-être est protégé, que leurs vies sont exemptes de crainte et de besoin et qu'ils grandissent dans la paix.» Il est impérieux que l'Ouganda prenne des initiatives décisives pour promouvoir ces principes et qu'il protège ses enfants des périls du travail des enfants.

Pour conclure, j'appelle le gouvernement à collaborer avec les partenaires sociaux, et en particulier avec les syndicats et les employeurs, pour élaborer des solutions à leur problème et mettre en œuvre les recommandations de la commission d'experts.

Membre travailleur, Espagne – Un des aspects fondamentaux qui doivent ressortir de l'étude du cas de l'Ouganda s'agissant de cette convention a trait à la situation complexe à laquelle donne lieu la coexistence dans la législation du pays de différentes normes autorisant des âges minimaux différents.

Par exemple, je peux citer la Constitution ougandaise de 1995 qui fixe l'âge minimum à 16 ans. En revanche, la loi sur l'emploi de 2006 interdit le travail des enfants de moins de 12 ans et limite le travail des enfants de 12 à 14 ans aux travaux légers. La loi sur l'enfance fixe la majorité à 18 ans, de même que la Politique nationale sur le travail des enfants, avec un âge minimum fixé à 12, 14, 16 ou 18 ans en fonction de la norme considérée, ce qui trahit un manque certain d'harmonisation par rapport à cet élément fondamental de certains articles de la convention.

À titre d'exemple, l'article 1 de la convention fait référence à une politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants et à relever progressivement l'âge minimum. Or la diversité d'âges minimaux figurant dans la législation ougandaise empêche de mener à bien une politique nationale en la matière en raison de ladite multiplicité de situations qu'autorise la législation. L'article 2 de la convention dispose que tout Membre qui ratifie la convention devra spécifier, dans une déclaration annexée à sa ratification, un âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail sur son territoire. En tant que signataire de la convention, l'Ouganda ne se conforme pas à ce précepte en édictant différents âges minimaux.

S'agissant de l'article 9 de la convention, il charge l'autorité compétente de prendre toutes les mesures nécessaires, y compris des sanctions appropriées, en vue d'assurer l'application effective des dispositions de la convention. Or le manque de clarté juridique de la législation ougandaise en la matière complique l'action des autorités dans leurs fonctions de contrôle et de sanction pour lutter contre le travail des enfants et faire appliquer la convention dans les faits.

Par exemple, la commission d'experts examine dans ses observations la question de l'inspection du travail, dont l'action est entravée non seulement par un manque flagrant de ressources et de moyens, mais aussi par son propre cadre législatif, qui est d'une utilité relative aux inspecteurs.

Le gouvernement prétend avoir récemment déployé des efforts par la mise en route de projets de renforcement du cadre institutionnel national se rapportant au travail des enfants; pourtant, force est de constater que les modifications du cadre législatif nécessaires pour l'aligner sur la convention n'ont pas eu lieu, que les projets menés à terme par le gouvernement et mentionnés dans le rapport de la commission d'experts se limitent à peine à quelques districts du pays et à quelques chaînes de production agricole, comme celles du café ou du thé, tandis que le travail des enfants perdure dans beaucoup d'autres secteurs de l'économie.

Les situations de travail des enfants qui sont décrites révèlent un manquement généralisé par rapport à la convention mais aussi, et je tiens à insister sur ce point, le fait que l'Ouganda ne dispose même pas d'un cadre juridique adéquat pour le travail des enfants.

On peut considérer que la confusion engendrée par la diversité de dispositions légales est une des causes de la montée et de la prévalence du travail des enfants en Ouganda, étant donné que les acteurs ne savent toujours pas quelle loi exactement vise l'âge minimum d'admission au travail.

Les données rassemblées par la commission d'experts dans son rapport et ce qui a été ajouté par les représentants de travailleurs d'Ouganda devant la commission doivent inciter le gouvernement à redoubler d'efforts pour se conformer à la convention et mettre fin au travail

des enfants. Mais, pour entamer ce nécessaire travail, il faut une cohérence législative qui est absente en Ouganda, ce qui rend d'autant plus difficile l'application effective de la convention.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernementale, Égypte – Nous avons pris bonne note des mesures adoptées par le gouvernement de l'Ouganda concernant la mise en œuvre des dispositions de la convention. Le gouvernement, en effet, a adopté des mesures positives pour endiguer le travail des enfants. Il y a un conseil national qui a été créé, outre la création d'une autre entité consultative en 2021. De plus, il y a un plan national qui vise à mettre un terme au travail des enfants et qui vise à s'attaquer à la chaîne d'approvisionnement par le biais de l'initiative ACCEL-Africa. Nous encourageons le gouvernement de poursuivre cette voie pour qu'il puisse *in fine* mettre en œuvre toutes les dispositions de ces normes du travail internationales qui ont pour objectif de mettre un terme au travail des enfants. Nous pensons que le gouvernement est en bonne voie. Enfin, nous saluons les efforts du gouvernement dans ce sens.

Membre gouvernemental, Mali – C'est à la fois un plaisir et un devoir pour mon pays, le Mali, de soutenir la position du gouvernement sur le cas pour lequel il est invité à répondre devant votre auguste assemblée. En effet, il s'agit de l'application d'une convention déjà ratifiée par l'Ouganda avant beaucoup d'autres pays, ce qui nous fonde à croire en la bonne foi du gouvernement quant à l'application effective de la convention. Je rappelle que le Mali et l'Ouganda ont bénéficié au même moment du projet ACCEL-Africa de l'OIT, ce qui leur a permis de réaliser à ce jour un certain nombre de progrès dans le cadre de la lutte contre le travail des enfants.

En conclusion, pour être bref, mon gouvernement apporte tout son soutien à l'Ouganda tout en l'invitant à persévérer dans la dynamique déjà amorcée pour la mise en œuvre non seulement de la convention n° 138, mais aussi d'autres conventions fondamentales de l'OIT en lien avec le travail des enfants.

Membre gouvernementale, Canada – Le Canada est profondément préoccupé par les rapports indiquant que le travail des enfants en Ouganda est passé de 14 pour cent avant la pandémie à 39,5 pour cent en 2022, ceci inclut une augmentation du nombre d'enfants confrontés à des travaux dangereux et à de longues heures de travail. De manière alarmante, l'incidence la plus élevée se trouve chez les enfants âgés de 5 à 11 ans avec 58 pour cent de ces derniers engagés dans le travail des enfants. De même, nous regrettons profondément que, malgré les divers efforts du gouvernement, il reste une inquiétante absence de données sur le nombre de violations du travail des enfants identifiées lors d'inspections et sur le nombre et la nature des mesures d'exécution mises en œuvre.

Le Canada reconnaît les initiatives du gouvernement pour lutter contre le travail des enfants, y compris le Plan d'action national pour l'élimination du travail des enfants et le projet ACCEL-Africa. Cependant, le gouvernement doit renforcer ses efforts pour protéger et réhabiliter ses enfants. Nous exhortons le gouvernement à prendre des mesures immédiates et concrètes pour:

- a) renforcer les efforts visant à éliminer le travail des enfants en dessous de l'âge minimum d'emploi ou de travail, ainsi que pour ceux engagés dans des travaux dangereux;
- b) déterminer et aborder les causes profondes du travail des enfants, notamment en améliorant l'accès à l'éducation;
- c) renforcer l'inspection du travail en veillant à ce qu'il y ait un nombre adéquat d'inspecteurs du travail, avec la formation et les ressources nécessaires pour détecter le travail des enfants, et cela afin d'améliorer leur capacité à appliquer des sanctions; et

- d) enfin, améliorer les efforts de collecte de données sur les violations du travail des enfants, ainsi que sur les mesures d'exécution à ce sujet.

Nous espérons sincèrement que le prochain rapport du gouvernement à la commission d'experts mettra en évidence des développements positifs et nous souhaitons au gouvernement plein succès dans ses démarches futures.

Membre employeuse, Colombie – Tout d'abord, je pense qu'il faut souligner l'importance et le caractère prioritaire que, en tant qu'employeurs, nous attribuons à la convention, par laquelle nous prétendons protéger les enfants et garantir l'abolition du travail des enfants. J'insiste sur le fait que, pour atteindre l'objectif 8.7 des objectifs de développement durable, qui est d'éliminer le travail des enfants sous toutes ses formes d'ici à 2025, il est nécessaire d'agir, par le biais du dialogue social avec les partenaires sociaux, de manière coordonnée.

S'agissant de ce cas précisément, la commission d'experts a exprimé dans son rapport sa profonde préoccupation devant l'augmentation du nombre d'enfants qui travaillent et qui sont affectés à du travail dangereux ces dernières années en Ouganda.

À ce propos, il faut se souvenir que, conformément à l'article 1 de la convention, le gouvernement doit adopter une politique nationale visant à assurer l'abolition du travail des enfants et à élever progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi.

En conséquence, nous réitérons la demande du porte-parole des employeurs qui invite le gouvernement à procéder aux enquêtes nécessaires en matière d'inspection du travail et à appliquer les sanctions lorsque sont constatées des infractions aux lois sur l'emploi des enfants et des adolescents et, de même, qu'il intensifie ses efforts, en coordination avec les organisations les plus représentatives, afin de mettre en œuvre des stratégies et des politiques pluridimensionnelles qui permettent le renforcement des capacités nécessaire à l'éradication du travail des enfants.

Observateur, Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) – Je prends la parole au nom de l'UITA, qui représente les travailleurs agricoles du monde entier, et je souhaiterais attirer l'attention de l'assemblée sur le fait que le secteur de l'agriculture est globalement le plus touché par le travail des enfants.

Les pays africains ne font pas exception. Selon la Conférence mondiale sur l'élimination du travail des enfants qui s'est tenue à Durban en 2022, nous devons nous concentrer sur le secteur agricole et, géographiquement, sur l'Afrique si nous voulons réaliser de sérieux progrès dans l'élimination du travail des enfants. Des mesures spécifiques doivent donc être prises dans ce domaine, dans ce secteur et sur ce continent. Cette conclusion se fondait sur des statistiques reçues avant même la pandémie. Pendant la pandémie, nous avons observé un certain nombre de caractéristiques qui peuvent s'appliquer spécifiquement à l'Ouganda, en tant que pays africain et pays agricole. Nous avons constaté que l'absence de couverture de sécurité sociale universelle constitue l'un des problèmes qui affectent la capacité des familles à garder leurs enfants à la maison et à les envoyer à l'école. Nous avons constaté l'absence de salaire minimum et de revenu minimum, le revenu qui peut garantir à la famille la possibilité de nourrir ses enfants mais aussi de les envoyer à l'école. L'absence de salaire et de niveau de revenu minima constitue un motif et une cause profonde de l'augmentation du recours au travail des enfants, en particulier dans l'agriculture. La commission d'experts a souligné que l'une des causes profondes était le besoin que les enfants contribuent au revenu du ménage et à la sécurité alimentaire.

Cela signifie que la plupart des familles d'agriculteurs ne sont pas en mesure de les nourrir. Leur sécurité alimentaire est menacée. Dès lors, pour traiter ce problème, il est non seulement nécessaire de prendre des mesures législatives, mais aussi de créer des conditions économiques favorables à la mise en œuvre de ces mesures.

Enfin, à la lumière du rapport et de mes propos, je souhaiterais préciser qu'en Ouganda la plupart des enfants travaillent dans les secteurs de la canne à sucre, du thé, du café, du tabac et de la pêche. Il s'agit de toutes les cultures fournies à l'UE et qui ont toutes souffert de la pandémie, entraînant une perte d'emplois considérable en raison de l'absence de réglementation permettant de répartir équitablement les bénéfices perçus par les entreprises européennes de ces chaînes d'approvisionnement. Nous appelons le gouvernement, mais aussi les pays européens, à se pencher sur ces questions et à prendre des mesures favorisant les conditions économiques nécessaires à la mise en œuvre d'une mesure législative.

Observatrice, Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) – Même si le cas faisant l'objet de cette discussion relève de la convention n° 138, nous devons souligner qu'un grand nombre d'observations concernent également la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, car la majorité des enfants travaillent dans les secteurs les plus dangereux de la construction, de l'exploitation minière et de l'agriculture. Comme l'a constaté la commission d'experts, le taux de travail des enfants a récemment fortement augmenté, passant de 14 pour cent avant la pandémie au chiffre stupéfiant de 39,5 pour cent de tous les enfants du pays. Ce phénomène s'explique également par l'augmentation stupéfiante du travail des enfants dans le secteur que je représente, la construction, à la suite du confinement total, qui a notamment entraîné la fermeture des écoles. En effet, comme le secteur de la construction était l'un des secteurs exemptés de fermeture, le nombre d'enfants travaillant dans cette branche a fortement augmenté, malgré sa nature dangereuse.

Au vu de ces informations, cette intervention se concentre sur le besoin de garantir l'efficacité des efforts entrepris par le gouvernement pour renforcer le contrôle du travail des enfants, comme l'a souligné la commission d'experts dans son rapport. Bien que des efforts aient été réalisés dans le recrutement, la formation et l'orientation des agents de l'administration du travail des districts dans le domaine de l'élimination du travail des enfants, y compris dans les travaux dangereux, il existe peu de preuves de leur efficacité et de leur application. Traditionnellement, les inspecteurs du travail jouent un rôle essentiel dans l'élimination du travail des enfants. L'inspection du travail des enfants est une fonction publique, qui relève de la responsabilité du gouvernement, et il est préférable de l'organiser comme un système, dans le contexte d'un système étatique plus large, et conformément à la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947. Pour s'attaquer à la question du travail dangereux des enfants, les inspecteurs doivent communiquer des informations à ce sujet, faire usage de leurs pouvoirs d'application de la loi pour veiller à ce que les enfants soient retirés des lieux de travail dangereux et orientés vers des autorités compétentes qui peuvent alors assurer leur scolarisation ou leur offrir une formation professionnelle et veiller à ce que la santé des enfants ayant atteint l'âge minimum légal pour travailler soit pleinement protégée sur le lieu de travail.

Compte tenu de ce rôle essentiel de l'inspection du travail opérationnelle et concernant l'augmentation significative de l'incidence du travail des enfants dans le pays, nous souscrivons à l'appel de la commission d'experts invitant le gouvernement à renforcer ses mesures pour garantir que les inspecteurs du travail sont correctement formés et disposent des ressources nécessaires pour pouvoir identifier les cas de travail des enfants, ainsi que pour veiller à ce que la réglementation prévoyant des sanctions en cas d'infraction aux dispositions relatives au travail des enfants et des jeunes soit effectivement mise en œuvre.

Représentant gouvernemental – Au nom de la délégation de l'Ouganda, je souhaiterais remercier les partenaires sociaux et les États Membres pour le dialogue constructif au cours de cette session. Une fois encore, je souhaiterais souligner que nous attachons de l'importance à ce dialogue. Pour nous, il fait partie de nos efforts collectifs visant à éliminer le travail des enfants, conformément à la cible 8.7 de l'objectif de développement durable n° 8 relatif au travail décent et à la croissance économique.

Comme tout autre pays, l'Ouganda fait face à des défis, mais nous sommes fiers des progrès considérables que nous continuons d'accomplir en matière d'éradication du travail des enfants. Nous apprécions le fait que de nombreux orateurs ont reconnu, au cours de cette session, les progrès que nous avons accomplis et que nous continuons à accomplir.

Comme il en a déjà été fait mention cet après-midi, nous croyons que la mise en œuvre effective de la convention va de pair avec un partenariat renforcé. Un partenariat qui améliore et soutient le renforcement des capacités, le renforcement institutionnel et l'engagement constructif des parties prenantes. C'est pourquoi nous apprécierons le soutien de l'OIT et d'autres partenaires tout au long de notre parcours.

Enfin, je voudrais répéter la volonté de l'Ouganda de s'engager auprès de la commission et réaffirmer notre engagement à soutenir et à faire progresser les objectifs de la convention.

Membres employeurs – Nous voudrions remercier une fois encore le représentant du gouvernement pour sa coopération active avec la commission d'experts à propos des informations demandées. Nous voudrions aussi remercier tous les intervenants qui ont pris la parole pour apporter leur contribution à la discussion. Les membres employeurs tiennent à souligner qu'il est important de s'intéresser à la question du travail des enfants, en particulier à ses formes dangereuses. En conséquence, nous recommandons au gouvernement:

- d'intensifier ses efforts afin d'assurer l'élimination progressive du travail des enfants chez les enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail, ainsi que chez tous les enfants affectés à du travail dangereux;
- de fournir des informations sur les causes profondes de la progression du travail des enfants dans le pays et d'indiquer les mesures prises pour remédier à la situation conformément aux normes internationales du travail en vigueur dans le pays;
- de fournir des informations détaillées sur la mise en œuvre du NAP II et du projet ACCEL-Africa, notamment sur les résultats obtenus;
- de continuer à fournir des informations sur l'application de la convention dans la pratique, en particulier des statistiques ventilées suivant l'âge et le secteur d'activité, sur la situation des enfants impliqués dans le travail des enfants dans le pays;
- de renforcer ses mesures pour faire en sorte que les services de l'inspection du travail reçoivent une formation adéquate et disposent des ressources nécessaires pour détecter et traiter les cas de travail des enfants, ainsi que pour appliquer des sanctions suffisamment dissuasives pour les infractions en matière de travail des enfants, et de communiquer des statistiques sur les infractions et persécutions commises en la matière.

Membres travailleurs – Les membres travailleurs souhaiteraient remercier le gouvernement pour sa participation et ses remarques finales. Nous remercions également tous les intervenants qui ont pris la parole.

Une fois encore, nous exprimons notre profonde préoccupation concernant la progression alarmante du travail des enfants en Ouganda qui, selon les dernières données

disponibles, touchait 39,5 pour cent de tous les enfants du pays. Tout en prenant note et en saluant les efforts consentis par le gouvernement pour lutter contre le travail des enfants, y compris par le biais de plusieurs plans nationaux et d'autres projets s'inscrivant dans le cadre de l'assistance technique internationale, nous restons préoccupés par l'impact négatif de la pandémie de COVID-19 qui a conduit à une augmentation spectaculaire du travail des enfants pour pallier les difficultés économiques auxquelles faisaient face les familles.

Au cours de la reprise qui a suivi la pandémie, nous avons prié instamment le gouvernement de faire de la question du travail des enfants une priorité et d'adopter et de mettre en œuvre des mesures ciblées:

- identifier et traiter les causes profondes du travail des enfants, y compris par le biais de campagnes de sensibilisation des communautés, afin de les avertir de l'impact négatif du travail des enfants, et par le biais de campagnes de scolarisation visant tous les enfants d'âge scolaire;
- prendre les mesures nécessaires pour éliminer le travail des enfants, y compris en poursuivant la mise en œuvre des plans d'action nationaux déjà en cours. Il conviendrait de revoir et d'adapter ces plans d'action en prenant en compte l'augmentation considérable du travail des enfants dans le pays depuis la pandémie et d'élaborer des mesures ciblées pour remédier à la situation;
- enfin, le gouvernement devrait prendre des mesures pour garantir que les services d'inspection du travail disposent du personnel et d'une formation adéquats, ainsi que d'un financement et de moyens matériels suffisants pour remplir leurs fonctions de prévention, d'identification, d'enquête et de sanctions des cas de travail des enfants.

Ces mesures devraient être élaborées et mises en œuvre par le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux. L'assistance technique du Bureau devrait être renforcée, y compris par le biais de l'examen et de l'éventuelle adaptation des projets en cours, en vue d'aborder efficacement toutes les dimensions du travail des enfants dans le pays. Nous invitons le gouvernement à accepter une mission de conseil technique.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note avec une profonde préoccupation de la progression importante de l'incidence du travail des enfants constatée récemment dans le pays, notamment chez les enfants âgés de 5 à 11 ans, et elle a noté avec une profonde préoccupation qu'un nombre élevé d'enfants continuent d'être affectés à du travail dangereux.

La commission a pris note de la volonté du gouvernement de s'attaquer à la question.

Tenant compte de la discussion, la commission a prié instamment le gouvernement de prendre, en concertation avec les partenaires sociaux, des mesures efficaces et assorties de délais pour:

- **intensifier ses efforts afin d'assurer l'élimination progressive du travail des enfants chez les enfants n'ayant pas l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail, de même que pour tous les enfants affectés à du travail dangereux, en particulier en:**
 - i) **appliquant des mesures de prise de conscience du travail des enfants et de**

sensibilisation des communautés; et ii) redoublant d'efforts pour faciliter l'accès de tous les enfants à l'enseignement de base gratuit;

- renforcer les capacités des services de l'inspection du travail pour: i) détecter les cas de travail des enfants en dotant ces services de toutes les ressources humaines, matérielles, financières et techniques et d'une formation adéquate; et ii) s'assurer que les dispositions applicables à l'emploi des enfants et des adolescents assorties de sanctions sont appliquées dans les faits;
- intensifier ses efforts pour identifier au plus tôt les secteurs à haut risque et les groupes vulnérables et améliorer les ressources allouées à cette fin;
- fournir des informations détaillées sur: i) la mise en œuvre du NAP II et du projet ACCEL-Africa et sur les résultats obtenus; ii) les mesures concrètes prises en vue d'améliorer la prise de conscience du travail des enfants et la sensibilisation des communautés; iii) les efforts consentis pour faciliter l'accès de tous les enfants à l'enseignement de base gratuit, la scolarisation, la fréquentation scolaire et les taux de décrochage; iv) le nombre et la nature des infractions impliquant des enfants constatées par l'inspection du travail, en particulier en communiquant une copie de tous les rapports annuels de l'inspection du travail récemment publiés; v) les mesures prises pour renforcer les capacités de l'inspection du travail et les résultats obtenus; et vi) des statistiques, ventilées suivant l'âge et le secteur d'activité, sur la situation des enfants impliqués dans le travail des enfants dans le pays.

La commission a invité le gouvernement à poursuivre et intensifier l'assistance technique du BIT en cours et revoir, au besoin, les projets en cours afin d'appliquer concrètement les recommandations précitées de la commission.

La commission a prié le gouvernement de fournir un compte rendu détaillé des mesures prises afin de mettre en application les recommandations précitées ainsi que des résultats obtenus avant l'échéance du 1^{er} septembre 2024.

Paraguay (ratification: 1967)

Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Il est important de souligner que le gouvernement actuel a pris ses fonctions en août 2023. D'emblée, il s'est efforcé d'améliorer l'ensemble des services du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale (MTESS), en particulier les services d'inspection et de contrôle qu'il considère prioritaires pour atteindre les objectifs fixés par le gouvernement national.

Dans ce contexte, nous avons pris note des préoccupations exprimées par la Confédération ibéro-américaine des inspecteurs du travail (CIIT) sur l'application de la convention. Cela étant, il est important de souligner aussi que l'objectif du gouvernement a été, dès le début, d'améliorer le processus mis en œuvre par le ministère. À cette fin, il fallait examiner la situation et l'étudier comme il convient afin de corriger les éventuelles irrégularités et d'assurer ainsi un exercice efficace de la fonction d'inspection. Dans cette optique, pour répondre spécifiquement à la demande de la commission d'experts, nous souhaitons indiquer ce qui suit.

Articles 6 et 7 de la convention. Statut, conditions de service et recrutement des inspecteurs du travail

En ce qui concerne les modalités de recrutement et le statut actuel des inspecteurs du travail du MTESS, voici le processus qui est suivi depuis leur incorporation dans le MTESS en 2015. En vertu de la décision n° 984/2015 du MTESS, 29 fonctionnaires en tout ont été recrutés et affectés à des postes d'inspecteurs du travail. On soulignera qu'ils ont suivi de février à avril 2016 une formation dispensée par le BIT. Puis, en octobre 2017, un programme de formation des inspecteurs du travail a été mis en œuvre. D'une durée de cent heures, il a été mené par des spécialistes du BIT et des consultants nationaux et internationaux. Ce programme vise toutes les personnes qui remplissent des fonctions d'inspection à la Direction générale de l'inspection et du contrôle du travail, dont les directeurs, les chefs de département et les inspecteurs du travail.

On soulignera également que, bien que les fonctionnaires recrutés en application de la décision du MTESS n° 984/2015 l'aient été en vertu de contrats de service annuels entre le MTESS et les inspecteurs du travail, ils ont les mêmes droits et obligations que les fonctionnaires permanents du MTESS, notamment dans les domaines suivants: congés payés annuels; congés et repos prévus par la loi; prime annuelle de fin d'année; assurance maladie; crèches; allocations de scolarité pour chaque enfant en âge scolaire; et allocations en cas de naissance d'un enfant ou de décès de parents au premier degré.

À propos du personnel contractuel, le Secrétariat de la fonction publique, en application de la loi n° 5554/16 et du décret n° 4774/16, a lancé une politique de déprécarisation de l'emploi, qui consiste à octroyer aux agents contractuels le statut de fonctionnaires permanents, à la suite d'une sélection ou d'un concours institutionnel interne, en suivant les critères de la réglementation en vigueur. En décembre 2021, le MTESS a entamé un processus de déprécarisation du travail ad referendum. Dans ce cadre, le personnel contractuel a accepté de faire partie du personnel permanent du MTESS.

À ce sujet, on indiquera que les inspecteurs du travail du MTESS recrutés en 2015 ont été inclus dans ce processus de déprécarisation, et en particulier que, depuis leur incorporation dans le ministère, ils ont bénéficié d'une hausse de salaire. On ajoutera que le décret présidentiel n° 8773 du 26 janvier 2023 a officialisé ce processus de déprécarisation du personnel contractuel du MTESS. Les personnes identifiées ci-après sont les inspecteurs nommés qui figurent dans la liste des effectifs permanents du MTESS:

N°	Prénom et nom	Numéro de carte d'identité
1	Luisana Patricia Duarte	3.700.257
2	Ana Karen Casco	4.016.608
3	Jorge Adalberto Aguayo Nacimiento	2.291.422
4	Ronald Rodrigo Quintana Coronel	3.439.754
5	Eligio Gómez Candia	3.425.006
6	Félix Vidal Melgarejo Mosqueira	3.189.738
7	Irene Montserrat Pereira Giménez	4.178.516
8	Santiago Luis Rótela Roa	2.022.490

Dès son entrée en fonction le 15 août 2023, le gouvernement actuel, conscient de l'importance qu'ont ces inspecteurs pour que le MTESS puisse s'acquitter avec compétence de ses fonctions d'inspection, a pris en compte avec beaucoup de sérieux et de préoccupation le nombre réel d'inspecteurs du travail et leur statut au sein du ministère. C'est pourquoi, immédiatement après sa prise de fonction, le gouvernement a promu deux contrôleuses du travail. Recrutées en vertu de la décision n° 984/2015 susmentionnée, elles avaient suivi une formation de l'OIT en 2016 et 2017. Elles ont été soustraites à leur situation précaire en 2023. Ces deux contrôleuses occupent désormais les postes de directrice de l'inspection du travail et de la sécurité au travail, et de cheffe du département de l'inspection du travail.

Comme le gouvernement actuel, la ministre du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, M^{me} Mónica Recalde, prend au sérieux la situation susmentionnée. Elle a décidé, par une décision ministérielle, de réaffecter des fonctionnaires à la Direction générale de l'inspection et du contrôle du travail. Il est important de souligner que, en application des dispositions de l'article 216 de la Constitution nationale, le pouvoir exécutif doit présenter chaque année, au plus tard le 1^{er} septembre, le projet de loi sur le budget général des dépenses de la nation. Le gouvernement exécute en ce moment le budget qu'a élaboré le gouvernement précédent, budget qui ne prévoyait pas de recrutements pour accroître le nombre des inspecteurs. Toutefois, afin de recruter 25 nouveaux inspecteurs en tant que fonctionnaires permanents du MTESS, le gouvernement actuel a demandé une rallonge budgétaire qui doit être autorisée par le Congrès national.

En ce qui concerne la structure des salaires et des prestations des inspecteurs du travail, on indiquera que, actuellement, par rapport à la structure applicable à d'autres fonctionnaires publics ayant des fonctions similaires, en moyenne un inspecteur du travail du MTESS perçoit chaque mois un salaire de 5 500 000 guaranis ainsi que des primes (1 650 000 guaranis), soit un montant total moyen de 7 150 000 guaranis. Il ressort d'une comparaison établie à partir des données publiées par le ministère de l'Industrie et du Commerce du Paraguay que, conformément aux dispositions de la loi n° 5.189 qui prévoient l'obligation de fournir des informations sur l'utilisation des ressources publiques destinées aux rémunérations et aux autres émoluments alloués aux fonctionnaires de la République du Paraguay, un inspecteur du ministère de l'Industrie et du Commerce perçoit en moyenne par mois 3 518 750 guaranis (voir la liste détaillée ci-dessous).

N°	Prénom et nom	Numéro de carte d'identité	Salaire précédent (guaranis)	Salaire actuel
1	Fernando Báez	2.545.748	3 950 000	Contractuel
2	Jorge Cabrera	662.627	3 600 000	Permanent
3	Ezequiel Domínguez	751.261	3 600 000	Permanent
4	Aníbal Mendieta	992.818	3 000 000	Permanent
5	Jorge Chaparro	1.998.892	4 900 000	Permanent
6	Wilson Villalba	3.176.299	3 400 000	Permanent
7	Elida Chamorro	3.215.276	2 700 000	Permanente
8	José María Ríos	3.489.553	3 000 000	Permanent
Moyenne			3 518 750	

Articles 10 et 11. Nombre d'inspecteurs du travail. Moyens matériels de travail

Aujourd'hui, 15 contrôleurs du travail en tout sont affectés à la Direction générale de l'inspection et du contrôle du travail du MTESS, en application de la décision ministérielle.

On notera que 10 de ces 15 contrôleurs sont en poste dans la capitale du pays. Or ces inspecteurs doivent exercer leurs fonctions sur l'ensemble du territoire, la législation n'étant pas de nature fédérative et ne se limitant pas à certains départements, ce qui explique que, compte tenu des faibles distances géographiques du Paraguay, un inspecteur du travail peut se rendre de la capitale à n'importe quel autre endroit dans le pays en quelques heures par la route, de sorte qu'il n'est pas impératif d'affecter des inspecteurs dans tous les départements du pays car ils peuvent facilement se déplacer pour effectuer les tâches qui leur sont confiées.

En ce qui concerne l'attribution de véhicules destinés exclusivement aux fonctions d'inspection des inspecteurs, on indiquera que le MTESS dispose actuellement d'un système numérique pour demander la mise à disposition de véhicules dans le cadre des activités du ministère. Ce système améliore l'efficacité de l'organisation et permet de traiter immédiatement les demandes de véhicules et de faciliter ainsi les déplacements professionnels des fonctionnaires.

De même, il existe des bureaux régionaux du travail, qui relèvent du MTESS, dans les départements suivants: Alto Paraná, Amambay, Mariscal Estigarribia, Caaguazú, Canindeyú, Central, Concepción, Guairá, Itapúa, Cordillera, Ñeembucú, Paraguari, Presidente Hayes, San Pedro et Boquerón. Leurs coordonnées figurent sur le site Internet du MTESS. Parmi ces départements, cinq disposent d'inspecteurs du travail spécifiquement nommés pour leur territoire.

On indiquera que l'administration actuelle renforce la rationalisation des dépenses publiques qui a été entamée au cours des années précédentes. Cette politique comporte des restrictions nettes pour les dépenses non prioritaires, à savoir indemnités de déplacement, billets de transport, heures supplémentaires, carburant, nomination et recrutement de personnel.

On soulignera aussi que, étant donné la nécessité d'institutionnaliser davantage la fonction publique, le Parlement national examine en ce moment le projet de loi sur la fonction publique. Son objectif principal est d'établir les dispositions générales applicables à la fonction publique, de réglementer spécifiquement la carrière des fonctionnaires et de déterminer, dans ce domaine, les compétences réglementaires des institutions publiques qui relèvent du pouvoir exécutif.

Cette initiative s'inscrit dans le cadre des nombreuses actions que mène actuellement l'ensemble du gouvernement pour entamer le processus systématique et concret de réorganisation de l'État, le but étant de rendre l'administration plus souple, prévisible, transparente et ouverte aux citoyens.

Articles 12, paragraphe 1 a) et c) ii), 16 et 18. Restrictions au droit des inspecteurs de pénétrer librement dans les lieux de travail assujettis au contrôle de l'inspection. Limites à la réalisation d'inspections du travail

Quant aux projets de modification des décisions n° 47/2016, n° 56/2017, n° 217/21 et n° 29/2023, il convient de souligner que la décision n° 90/2023 du 6 septembre 2023 est en vigueur. Elle permet de constituer une équipe technique chargée de réviser et de modifier les règlements ministériels qui régissent la procédure d'inspection, et d'établir un protocole pour la réception de plaintes, afin de transmettre les plaintes à la Direction générale de l'inspection

et du contrôle du travail. Cela a abouti à une nouvelle décision ministérielle, qui prévoit une nouvelle procédure d'inspection.

Enfin, on indiquera que, selon les informations fournies par la Direction générale de l'inspection et du contrôle du travail, toutes les inspections sont confidentielles et sont effectuées sans en avertir préalablement l'employeur, conformément à la législation du travail et aux procédures administratives applicables.

Période d'inspection	Nombre d'inspections effectuées
Janvier-août 2023	187
Août 2023-mai 2024	66

On soulignera qu'environ 80 pour cent des inspections effectuées à la suite de plaintes et d'accidents du travail proviennent de la capitale et de la région métropolitaine du pays.

Discussion par la commission

Président – J'invite le représentant gouvernemental du Paraguay, vice-ministre du Travail, à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – C'est un honneur pour moi de m'adresser à vous aujourd'hui au nom du gouvernement pour aborder et défendre notre position sur l'application de la convention. Depuis notre entrée en fonctions, en août 2023, en tant que nouveau gouvernement, nous avons redoublé d'efforts pour améliorer et renforcer les services du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale (MTESS), en mettant notamment l'accent sur l'inspection du travail et les services de contrôle, les considérant comme des piliers fondamentaux pour atteindre les objectifs que nous nous sommes fixés au niveau national.

En tant que gouvernement, nous apprécions les observations formulées par la commission d'experts et les préoccupations exprimées par la Confédération ibéro-américaine des inspecteurs du travail (CIIT). Je vais maintenant détailler nos actions et nos réponses par rapport aux points soulevés:

Concernant les modalités de recrutement et les conditions de service des inspecteurs du travail. Depuis 2015, nous avons recruté 29 inspecteurs du travail par le biais de la décision n° 984/2015 du MTESS, qui ont bénéficié d'une formation spéciale de l'OIT par le biais de programmes dispensés par des spécialistes, des consultants nationaux et internationaux, et destinés à tous les fonctionnaires qui remplissent des fonctions d'inspection, dont les directeurs, les chefs de département et les inspecteurs du travail.

Si les fonctionnaires en question étaient initialement liés par des contrats de service annuels entre le MTESS et les inspecteurs du travail, il convient de souligner qu'ils jouissent de droits équivalents à ceux des fonctionnaires permanents, notamment en matière de congés payés, d'assurance-maladie et diverses allocations.

En ce qui concerne le personnel recruté, le Secrétariat de la fonction publique, en application de la loi n° 5554/16 et du décret n° 4774/16, a mis en place une politique de déprécarisation de l'emploi. Cette politique consiste à recruter du personnel en tant que fonctionnaires permanents à la suite d'une sélection ou d'un concours interne, conformément aux critères établis dans la réglementation en vigueur. En décembre 2021, le MTESS a instauré un processus de déprécarisation du travail *ad referendum*, accordant au personnel recruté le statut de personnel permanent du MTESS.

Il convient de signaler qu'en août 2023, lorsque ce nouveau gouvernement a pris ses fonctions, les inspecteurs du MTESS recrutés en 2015 étaient au nombre de 19 et faisaient effectivement partie des effectifs du ministère. Ils ont été inclus dans le processus de déprécarisation par le biais du décret présidentiel n° 8773 du 26 janvier 2023, et la moitié d'entre eux ont été intégrés aux effectifs permanents.

Depuis la prise de fonctions, le 15 août 2023, du gouvernement actuel, la question préoccupante du nombre effectif d'inspecteurs du travail et de leur situation au sein du ministère retient toute notre attention car nous sommes conscients de l'importance qu'ont ces inspecteurs pour que le MTESS puisse s'acquitter de ses fonctions. Pour cette raison, dès notre prise de fonctions, nous avons promu deux inspectrices recrutées en vertu de la décision n° 984/2015 et formées par l'OIT en 2016 et 2017, étant ainsi soustraites en 2023 à la précarité de l'emploi. Ces contrôleuses occupent désormais les postes de directrice de l'inspection du travail et de la sécurité au travail, et de cheffe du département de l'inspection du travail.

Conformément à ce qui précède, la ministre M^{me} Mónica Recalde, par le biais de la décision n° 331/2024 du MTESS, a mis à jour la liste des fonctionnaires de la Direction générale de l'inspection du travail, 15 fonctionnaires exerçant les fonctions d'inspecteurs et les autres relevant du personnel d'appui.

En ce qui concerne la structure des salaires. Nous nous sommes employés à garantir que les inspecteurs du travail reçoivent une rémunération juste et compétitive. Actuellement, les inspecteurs reçoivent un salaire mensuel moyen de 7 150 000 guaranis, ce qui est nettement supérieur au salaire moyen de 3 518 750 guaranis que perçoivent les inspecteurs d'autres institutions publiques telles que le ministère de l'Industrie et du Commerce. Cette revalorisation montre que nous apprécions le travail de premier plan accompli par nos inspecteurs et que nous entendons nous aligner sur les normes salariales appropriées.

En ce qui concerne le nombre d'inspecteurs et les conditions matérielles de travail. Nous reconnaissons qu'il est nécessaire d'augmenter le nombre d'inspecteurs pour assurer une couverture adéquate et efficace. Actuellement, 15 inspecteurs ont été nommés par la décision n° 331/2024 du MTESS. En outre, une rallonge budgétaire a été demandée au Congrès national afin de recruter 25 nouveaux inspecteurs permanents. Le dossier est actuellement en cours de traitement au ministère de l'Économie sous le numéro SIME 42.569/2024.

Il est important de mentionner que, selon notre Constitution nationale, le projet de loi sur le budget général des dépenses de la nation doit être soumis, chaque année, par le pouvoir exécutif au Congrès national, au plus tard le 1^{er} septembre. Considérant que le gouvernement actuel n'a pris ses fonctions que le 15 août 2023, soit quinze jours avant le délai constitutionnel de soumission de la loi sur le budget, ce gouvernement exécute le budget préparé par le gouvernement précédent.

Les 15 contrôleurs du travail actuellement en fonction sont en poste dans la capitale et à l'intérieur du pays. Il convient de souligner que notre pays est une république unitaire où la législation s'applique à l'ensemble du pays et, même si le pays est divisé en départements, cela ne donne pas lieu à une législation spéciale. La géographie du Paraguay permet à un inspecteur de se rendre de la capitale à n'importe quel autre endroit dans le pays en quelques heures par la route, ce qui facilite son travail sans qu'il soit nécessaire d'affecter des inspecteurs dans tous les départements.

En outre, nous avons mis en place un système numérique de demande de véhicules institutionnels, ce qui facilite la mobilité des inspecteurs et leur permet d'exercer leurs fonctions sur l'ensemble du territoire national.

Il est également vrai que certains départements de grande importance économique, comme l'Alto Paraná, ont trois inspecteurs qui travaillent dans cette zone frontalière avec le Brésil et le département de Canindeyú.

Parallèlement, le Parlement national examine le projet de loi sur la fonction publique. Il a pour objectif d'institutionnaliser davantage la fonction publique, en établissant des dispositions générales pour réglementer la carrière des fonctionnaires et déterminer les compétences réglementaires des institutions publiques qui relèvent du pouvoir exécutif. Ce projet de loi fait actuellement l'objet d'un large débat avec les différents secteurs syndicaux.

En ce qui concerne le libre accès des inspecteurs aux établissements, l'état d'avancement du projet de modification des décisions et la suspension des inspections. Selon notre législation nationale, lorsque les inspecteurs ne peuvent pas accéder librement aux établissements privés, le MTESS a le pouvoir de saisir la justice pour que soient prises des mesures conservatoires permettant d'accéder aux lieux concernés, comme le prévoit l'article 18 de la loi n° 5115/2013.

Il est également important de mentionner qu'une équipe technique chargée de modifier les règlements ministériels a été mise en place par la décision n° 90/2023, datée du 6 septembre, qui a donné lieu à la décision n° 356, datée du 21 mai 2024, qui annule la décision n° 47/2016 et la décision n° 56/2017 du MTESS, et abroge les articles 3 et 4 de la décision n° 29/2023 du MTESS et approuve le Manuel de procédure de l'inspection et du contrôle du travail; sur ce point, je tiens à préciser que la décision n° 29 n'établit en aucun cas un moratoire ou une suspension des inspections du travail, mais qu'elle dispose que les procédures doivent être menées à bien par le biais d'un mandat d'inspection émis par l'autorité institutionnelle la plus élevée. Cette question, après l'annulation des articles concernés, relève à nouveau de la Direction générale de l'inspection et du contrôle.

Compte tenu de ce qui précède, il est clair qu'à aucun moment le gouvernement n'a suspendu les activités d'inspection. De plus, en ce qui concerne les inspections et les contrôles du travail, entre août 2023 et mai 2024, un total de 66 procédures d'inspection ont été menées en conformité avec les normes sur le travail décent, la santé et la sécurité au travail.

Il convient en outre de souligner que le MTESS mène des procédures d'inspection conjointes avec l'Institut de la protection sociale (IPS) du Paraguay et le vice-ministère des Transports dans son secteur d'activité, ce qui représente, au cours de la période mentionnée, un total de 175 procédures de contrôle des entreprises par les inspecteurs du travail. Au cours des procédures d'inspection, plus de 1 000 travailleurs ont été interrogés au hasard et plus de 6 500 travailleurs de ces entreprises ont été détectés via des procédures de contrôle administratif.

Le non-respect des normes du travail a donné lieu à des sanctions et à des amendes d'un montant total de 9 101 112 804 guaranis pour la période concernée.

Je vous informe également que, compte tenu de l'observation de la commission d'experts, la décision n° 346 du MTESS a été adoptée, comme je l'ai mentionné précédemment, et qu'elle établit des procédures plus souples qui permettront une inspection beaucoup plus efficace et rapide.

Si l'on examine l'organigramme du circuit de l'inspection du travail, on constate qu'il couvre plusieurs départements du ministère du Travail et qu'il se termine par le département des affaires juridiques du ministère.

En ce qui concerne les inspections et les sanctions. Depuis notre prise de fonctions, nous avons intensifié les inspections inopinées afin de garantir le respect de la réglementation du travail. Conformément à la convention n° 81 de l'OIT, les inspecteurs sont autorisés à pénétrer librement dans les locaux sans avertissement préalable et en présentant le mandat d'inspection correspondant; ils peuvent être accompagnés d'autres fonctionnaires, à leur tour accompagnés d'un membre du syndicat ou du comité des travailleurs.

Il est important de mentionner et de remercier le BIT pour le soutien technique apporté depuis la mise en place du MTESS au Paraguay, qui n'a que dix ans d'existence; c'est pourquoi nous sollicitons l'assistance technique du BIT pour continuer à renforcer les processus d'inspection et d'autres domaines d'activité du ministère.

Nous soulignons la précieuse contribution du Conseil consultatif tripartite, un organe créé par décret du pouvoir exécutif, au sein duquel siègent des représentants des centrales syndicales, des associations d'entreprises et du gouvernement national, et qui mène des actions contribuant à la défense des droits des travailleurs.

Il est important de mentionner la mise en place de plusieurs instances de dialogue, comme la table ronde sur la sécurité sociale, qui a débouché sur l'adoption de la loi portant création de la Direction générale des pensions du Paraguay, présentée de manière concertée devant cet organe tripartite (secteur des travailleurs, secteur des employeurs et gouvernement national), et dont le projet de loi a été approuvé par le Parlement national.

La table ronde sur le logement et la table ronde sur la liberté syndicale ont également été mises en place, nous efforçant au sein de cette dernière, avec nos collègues syndicaux, d'améliorer ce droit fondamental des travailleurs. Nous voudrions souligner que ces organismes renforcent le tripartisme qui constitue un élément de cohésion sociale conformément au mandat de l'OIT.

En conclusion, le gouvernement est fermement résolu à continuer d'améliorer les services d'inspection du travail, garantissant des conditions de travail justes et décentes pour tous nos travailleurs. Nous apprécions l'attention accordée par cette prestigieuse commission et réaffirmons notre volonté de continuer à travailler avec l'OIT et d'autres organisations internationales.

Membres employeurs – Nous remercions le gouvernement pour les informations qu'il a transmises oralement et par écrit sur ce cas et dont nous avons pris bonne note.

Le groupe des employeurs insiste sur le fait qu'il est important que les États respectent cette convention, qui est l'une des quatre conventions relatives à la gouvernance (prioritaires) de l'OIT et que le Paraguay a ratifiée en 1967.

Rappelons que ce cas n'est pas nouveau. En effet, la commission a déjà examiné les observations concernant le respect de la convention à la session de la Conférence de 1993. Par ailleurs, depuis 2013, la commission d'experts a formulé des observations sur l'application de la convention à trois reprises: en 2013, en 2020 et en 2023.

Dans son rapport, la commission d'experts a précisé qu'il convenait de prendre en compte les éléments suivants lors de l'examen du présent cas à la Conférence:

- 1) la persistance des problèmes relatifs au manque d'inspecteurs du travail et de moyens matériels alloués à l'inspection du travail. À ce sujet, la commission d'experts a en particulier pris note des informations communiquées par la CIIT selon lesquelles des inspecteurs ne sont affectés qu'à quatre départements et à la capitale; aucun inspecteur n'est affecté aux 12 autres départements;

- 2) le gouvernement n'a pas levé les restrictions concernant la possibilité qu'ont les inspecteurs de pénétrer librement sans avertissement préalable dans tout établissement assujéti au contrôle de l'inspection, ainsi que la fréquence des inspections et le soin qui leur est apporté, restrictions établies par les décisions n^{os} 47 de 2016 et 56 de 2017 du MTESS;
- 3) la décision n° 29 de 2023 du MTESS a encore restreint les activités d'inspection en les subordonnant à l'obtention d'un mandat d'inspection délivré par la plus haute autorité du MTESS.

En ce qui concerne les données pertinentes à prendre en compte, les membres employeurs notent que la commission d'experts a déjà pris connaissance du rapport communiqué par le gouvernement en ce qui concerne la décision n° 984/2015 et les éléments suivants:

- 1) d'une part, 29 fonctionnaires ont été recrutés aux fonctions d'inspecteurs du travail puis formés par le BIT entre février et avril 2016; en octobre 2017, un programme de formation des inspecteurs du travail a été mis en œuvre;
- 2) d'autre part, les inspecteurs du travail ont été recrutés avec des contrats de services annuels; dans le cadre de l'application de la loi n° 5554/2016 et du décret n° 4774/16, le MTESS a disposé que les titulaires de ces contrats avaient désormais le statut de personnel permanent.

En outre, d'après les dires du gouvernement, la plupart des inspecteurs seraient concentrés dans la capitale, car, en l'absence de dispositions restrictives au niveau des départements et compte tenu des courtes distances entre les différentes régions, les infrastructures permettraient aux inspecteurs du travail de se déplacer d'un lieu à l'autre. En résumé, il ne serait pas nécessaire d'affecter des inspecteurs dans tous les départements du pays.

En dernier lieu, s'agissant des restrictions que rencontrent les inspecteurs au moment d'exercer librement leurs activités d'inspection, dans les faits, la législation paraguayenne ne permettrait pas aux inspecteurs d'accéder librement aux établissements privés, sauf autorisation des responsables. En cas d'opposition, le MTESS pourrait saisir la justice pour que soient prises des mesures conservatoires permettant aux inspecteurs d'y pénétrer, en vertu de l'article 18 de la loi n° 5115/13.

En ce qui concerne l'analyse et l'examen du présent cas, les membres employeurs estiment qu'il est important de rappeler qu'au moment d'élaborer le Plan d'action pour une large ratification et la mise en œuvre effective des conventions relatives à la gouvernance (2010-2016), adopté par le Conseil d'administration du BIT à sa 306^e session de novembre 2009, il a été estimé que, pour promouvoir durablement le travail décent, il est essentiel de garantir le respect des normes du travail, l'un des mécanismes les plus importants à cette fin étant un service d'inspection du travail efficace pour contribuer à la protection sociale.

Conformément aux lignes directrices établies dans la convention n° 81, on peut faire observer qu'il est important de disposer d'un service d'inspection du travail bien structuré non seulement du point de vue administratif, mais aussi institutionnel – moyennant un renforcement adéquat –, et doté de suffisamment d'inspecteurs afin que ceux-ci puissent efficacement vérifier et contrôler le strict respect de la législation du travail, conformément aux articles 9 et 10 de la convention.

Nous sommes sûrs et convaincus que la meilleure façon d'améliorer le système d'inspection est de le doter de moyens permettant que sa structure et son organisation:

- 1) soient conformes au rôle qui lui incombe dans un cadre impartial, spécifique et complet afin de parvenir à une formalisation accrue de l'emploi dans le pays;
- 2) prévoient de fournir les instruments opérationnels et logistiques nécessaires aux inspecteurs;
- 3) comptent suffisamment d'inspecteurs pour permettre la bonne couverture du contrôle effectif de l'application de la législation du travail;
- 4) et, en dernier lieu, puissent octroyer aux inspecteurs des niveaux de salaire adéquats, à la hauteur de leur profession et de leur spécialisation.

Compte tenu de ce qui précède, les membres employeurs estiment qu'il importe que les autorités nationales redoubtent d'efforts pour envisager des possibilités leur permettant d'améliorer sans relâche le système d'inspection du travail, en en réglementant dûment le champ d'action, tout en supprimant toute restriction injustifiée ou bureaucratique au bon exercice du contrôle social incombant aux inspecteurs. Quoi qu'il en soit, le gouvernement peut se prévaloir de l'assistance technique du Bureau à cet égard.

Membres travailleurs – Le présent cas individuel concerne l'application de la convention par le Paraguay. À titre de contexte, nous tenions à rappeler que notre commission a examiné à plusieurs reprises le respect des normes internationales du travail par le Paraguay, dont la dernière fois en 2017, pour des violations de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930.

Depuis lors, nous espérons que le Paraguay prendrait enfin les mesures nécessaires pour améliorer la situation des droits syndicaux dans le pays. Malheureusement, tel n'est pas le cas. La situation des travailleurs ne s'est pas améliorée et, dans certains cas, elle s'est même dégradée. Les mesures adoptées ces dernières années se sont révélées pratiquement sans aucun effet.

Il est vrai que, dans un pays où plus de 60 pour cent de la main-d'œuvre est employée dans l'économie informelle, les activités des services d'inspection ne concernent, dans une certaine mesure, qu'une petite partie visible d'un univers beaucoup plus vaste de travailleurs précaires.

À la lecture du rapport de la commission d'experts, il ne fait aucun doute que le gouvernement se désintéresse ouvertement de la convention – pourtant essentielle pour garantir l'efficacité des inspections du travail –, mettant en péril les droits au travail et la stabilité sociale.

Tout d'abord, le statut juridique et les conditions de travail des inspecteurs du travail sont préoccupants. D'après les informations contenues dans le rapport de la commission d'experts, les inspecteurs du travail embauchés en 2015 ont été recrutés à la suite d'un examen des qualifications et non par le biais d'un concours public de recrutement utilisé pour les postes permanents. En outre, les personnes qui ont réussi l'examen des qualifications en 2015 ont été engagées sur la base de contrats de prestation de services annuels, ce qui leur confère un statut de travailleurs indépendants fournissant des services de nature civile ou commerciale au MTESS.

Un tel système de recrutement précarise la situation des inspecteurs et les prive d'une stabilité de l'emploi. Selon les informations communiquées à la commission d'experts, sur les 19 inspecteurs encore en fonction, seuls 8 disposent d'un emploi stable, tandis que les 11 autres inspecteurs continuent d'être employés sur la base de contrats annuels. Cette situation a une incidence non seulement sur la sécurité de l'emploi des inspecteurs, mais également sur leurs capacités à exercer leurs fonctions de manière indépendante et efficace.

Le rapport de la commission d'experts soulève aussi un autre problème extrêmement préoccupant, à savoir que les salaires des inspecteurs n'ont pas été augmentés depuis 2015. Cela réduit considérablement le pouvoir d'achat des inspecteurs, ce qui n'est pas sans conséquences sur leur qualité de vie et leur bien-être, mais a également des effets sur le fonctionnement et l'efficacité du système.

S'agissant du respect de la convention, un autre point critique concerne le nombre insuffisant d'inspecteurs du travail. D'après le rapport de la commission d'experts, sur les 30 inspecteurs qui ont été recrutés en 2015, seuls 19 sont toujours en poste. En outre, ces inspecteurs sont répartis inégalement dans le pays: 13 sont affectés à la capitale Asunción, 3 au département d'Alto Paraná et 1 dans chacun des départements de Cordillera, Paraguari et Ñeembucú. Le plus grave est qu'aucun des 12 autres départements paraguayens – que je n'énumérerai pas ici – ne dispose d'un inspecteur attitré, ce qui signifie qu'une grande partie du territoire national est complètement négligée par l'inspection du travail.

Par ailleurs, les inspecteurs ne disposent pas des moyens matériels suffisants pour mener à bien leurs activités. Par exemple, ils n'ont pas de véhicule, qui est un outil essentiel pour assurer l'exercice de leurs fonctions dans différents lieux et pour les trajets d'un établissement à un autre. Ce manque de ressources logistiques entrave gravement la capacité des inspecteurs à exercer leurs fonctions de manière efficace et, surtout, en temps utile, en cas de plainte ou d'identification d'un besoin d'inspection.

La commission a noté avec préoccupation que le gouvernement n'a pris aucune mesure pour supprimer les restrictions imposées à la liberté des inspecteurs de pénétrer dans tout établissement assujéti au contrôle de l'inspection. Comme mentionné dans le rapport de la commission d'experts, il est grandement préoccupant que le gouvernement n'ait pas levé les restrictions imposées par la décision n° 47 de 2016 et la décision n° 56 de 2017 du MTESS qui limitent la capacité des inspecteurs du travail à pénétrer librement et sans avertissement préalable dans tout établissement assujéti au contrôle de l'inspection, aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire. Il est tout aussi inquiétant que, à la suite de l'adoption de la décision n° 29 de 2023 du MTESS, la nécessité d'obtenir un mandat d'inspection émis par la plus haute autorité dudit ministère a restreint un peu plus les activités d'inspection.

Nous partageons la profonde préoccupation de la commission d'experts face à la persistance des problèmes liés au nombre insuffisant d'inspecteurs du travail et, répétons-le, au manque de moyens matériels alloués à l'inspection du travail.

Depuis août 2023, le système d'inspection du travail du Paraguay est méthodiquement démantelé et des activités d'inspection sont suspendues sous le prétexte ou l'affirmation de vouloir éviter la corruption et de revoir les procédures internes. Ce retour en arrière, qui ramène le pays à des pratiques préjudiciables, compromet la sécurité et le bien-être de millions de travailleuses et de travailleurs paraguayens.

Il est essentiel de rappeler que le Paraguay disposait d'un corps d'inspecteurs hautement qualifiés grâce aux efforts consentis, notamment avec le soutien de cette Organisation, et que ces derniers jouaient un rôle crucial dans la protection des droits au travail.

La commission ne doit pas permettre que les résultats précédemment obtenus au Paraguay grâce à l'assistance technique offerte par le BIT ne soient plus qu'un lointain souvenir.

Le non-respect de la convention représente non seulement une violation des droits des travailleurs, mais aussi, comme nous le savons tous, une menace pour la justice sociale et le progrès du pays. Le pays est redevable à ses travailleurs et doit honorer son engagement international d'appliquer, en droit et dans la pratique, les dispositions de la convention.

Nous exigeons que le gouvernement prenne des mesures urgentes pour remédier à cette situation, en assurant la stabilité et la dignité des inspecteurs du travail, et en garantissant le respect des droits des travailleurs et des travailleuses au Paraguay.

Membre employeur, Paraguay – C'est avec plaisir que nous nous retrouvons à cette session de la commission pour discuter du respect par le Paraguay de la convention n° 81 dans le cadre de cette Conférence. Dans ce contexte, le groupe des employeurs a analysé et évalué intégralement le rapport de la commission d'experts et, sur la base de cette analyse, je me permets de formuler quelques remarques.

Les employeurs du Paraguay appuient les mesures prises par le gouvernement depuis son entrée en fonctions en août 2023, en vue d'améliorer les conditions et l'efficacité des inspections du travail. Ces mesures témoignent de son engagement à renforcer le système d'inspection du travail et à respecter les dispositions de la convention, en garantissant des conditions de travail équitables et décentes à tous les travailleurs.

Nous saluons les efforts déployés par le gouvernement pour augmenter le nombre d'inspecteurs, améliorer leur formation et garantir une rémunération équitable, ce qui contribuera à créer un milieu de travail plus sûr et plus équitable dans notre pays.

En outre, il est fondamental de reconnaître que l'amélioration de la situation des inspecteurs a un impact direct sur l'efficacité des inspections et donc sur le respect des normes du travail. Un corps d'inspecteurs bien formés, correctement rémunérés et bénéficiant de conditions de travail stables est fondamental pour garantir que les droits des travailleurs sont respectés et que les entreprises opèrent dans un cadre légal.

La professionnalisation et l'augmentation du nombre d'inspecteurs ne profitent pas seulement aux travailleurs, cela favorise aussi un environnement propice à une concurrence loyale et à la viabilité des entreprises, cet aspect étant essentiel au développement économique du pays.

Enfin, je voudrais réaffirmer que les membres employeurs du Paraguay estiment que les autorités gouvernementales démontrent une ferme détermination et une volonté politique à prendre les mesures correctives nécessaires pour améliorer le système d'inspection du travail, malgré les difficultés propres à un pays en développement.

Membre travailleuse, Paraguay – Nous sommes ici suite au rapport de la commission d'experts qui, dans son observation au gouvernement de mon pays, fait part de non-respect et de manquements graves et répétés concernant la convention n° 81.

Dans cette observation, la commission d'experts a tenu compte en particulier des informations et allégations de la CIIT, reçues le 31 août et le 5 septembre 2023.

Les travailleuses et les travailleurs que je représente déclarent approuver et soutenir le rapport de la commission d'experts sur la situation de l'inspection du travail au Paraguay.

Outre le fait que nous approuvons les propos de la commission d'experts, je voudrais apporter quelques précisions supplémentaires à ce sujet. Premièrement, en ce qui concerne les articles 10 et 11 de la convention, la commission d'experts a noté que, dans son rapport, le gouvernement indique que la possibilité d'augmenter le nombre d'inspecteurs du travail dépendait du budget alloué au ministère du Travail dans le cadre du budget général des dépenses de la nation, et que cela impliquait – je cite – «que l'augmentation du nombre d'inspecteurs entraîne des coûts au titre non seulement des salaires, mais aussi des dépenses liées à la formation, à l'équipement et aux moyens de transport nécessaires à l'exercice de leurs fonctions».

Parallèlement, la commission d'experts a tenu compte de la déclaration de la représentation internationale des inspecteurs du travail selon laquelle, parmi les 30 inspecteurs qui ont été recrutés en 2015, seuls 19 sont toujours en poste, dont 13 sont affectés à la capitale Asunción, 3 au département d'Alto Paraná et 1 dans chacun des départements de Cordillera, Paraguarí et Ñeembucú, alors qu'il n'y a pas d'inspecteur affecté dans les 12 autres départements; il a été souligné que les services d'inspection du travail ne possèdent aucun véhicule de transport pour assurer l'exercice de leurs fonctions.

Il faut noter l'extrême précarité institutionnelle de l'inspection du travail au Paraguay, à savoir:

- l'absence de contrôle du respect des conditions de travail;
- l'absence de vérification des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles;
- dans la pratique, l'abandon de toutes les mesures de prévention des accidents et des maladies et de sécurité au travail.

Si l'on examine la couverture territoriale, on s'aperçoit rapidement qu'elle est minimale: dans 90 pour cent du pays, il n'y a pas de services d'inspection, et cela contribue au non-respect généralisé et permanent de la réglementation relative à la protection des travailleurs.

Dans des endroits comme le département de l'Alto Paraná, une zone industrialisée comptant un grand nombre de *maquilas*, et chacun sait comment ces *maquilas* fonctionnent, aucun type de contrôle ne peut être effectué s'il n'y a pas d'inspecteurs.

Dans d'autres endroits, comme dans le département central, où se trouve un important parc industriel, il n'y a pas non plus d'inspecteurs.

Du fait de cette absence de contrôle des conditions de travail au Paraguay, un événement tragique s'est produit cette année, qui est directement lié à l'absence d'inspection du travail des normes de sécurité au travail. Ainsi, un accident dû à l'explosion d'une bouteille d'ammoniac dans une usine de charcuterie a causé la mort de quatre travailleurs.

Les travailleurs mettent leur vie en jeu, leur propre vie pour travailler. C'est une fonction essentielle de l'État que de contrôler le respect des normes de sécurité afin de protéger la vie et la santé de ceux qui ont besoin de gagner leur vie et qui, parfois, n'ont pas d'autres choix que de travailler dans des conditions tout à fait précaires.

Lors de la Conférence de 2022, l'OIT a fait d'un milieu de travail sûr et salubre un principe et un droit fondamental au travail, en l'intégrant dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle que modifiée en 2022, au même titre que la liberté syndicale, la non-discrimination dans l'emploi et la profession, l'élimination du travail forcé et l'abolition du travail des enfants.

En ce qui concerne l'article 12 1) a) et c) de la convention n° 81, la commission d'experts note avec préoccupation que les mesures nécessaires n'ont pas été prises en vue de modifier la décision n° 47 de 2016 et la décision n° 56 de 2017 du ministère, qui portent sur la procédure d'inspection visant à contrôler le respect des normes du travail, de la sécurité sociale et de la sécurité et de la santé au travail, lesquelles encadrent le pouvoir des inspecteurs du travail et la réalisation des inspections.

Je voudrais mentionner en particulier les restrictions à l'accès libre aux lieux de travail.

Ce fait est monnaie courante dans plusieurs entreprises, principalement dans le secteur frigorifique, les ports privés et d'autres établissements dont les propriétaires interdisent l'accès aux inspecteurs qui tentent de contrôler sur place les risques professionnels.

À cet égard, il convient de préciser que, souvent, ce sont les travailleurs qui dénoncent cette situation et qui accompagnent les inspecteurs désireux de mener une inspection; on leur refuse alors d'accéder aux lieux de travail et le ministère ne dispose d'aucun mécanisme coercitif pour permettre un tel accès.

Les restrictions susmentionnées permettent non seulement de ne pas respecter les normes de santé et de sécurité au travail, mais aussi de violer le droit au travail sous la forme de pertes d'emploi et de violations de la liberté syndicale consacrée par la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

Enfin, en ce qui concerne le statut juridique des inspecteurs du travail, il convient de préciser que la plupart d'entre eux sont recrutés dans le cadre d'un concours, mais qu'ils relèvent néanmoins de la législation nationale relative au secteur public et du budget général pour ce qui est de la précarité et des politiques restrictives, ce qui, en fin de compte, fait obstacle au recrutement de nouveaux inspecteurs. Leurs conditions de travail sont également précaires en raison de l'absence d'outils nécessaires à l'exécution efficace de leur tâche.

S'il est vrai que la nouvelle administration déploie des efforts pour augmenter le nombre d'inspecteurs, à ce jour, cet objectif n'a pas été atteint et les annonces dans ce domaine n'ont pas été suivies d'effets.

Nous considérons qu'il est urgent de prendre les mesures nécessaires pour améliorer et, à terme, mettre en œuvre efficacement la convention n° 81 par:

- une augmentation importante du nombre d'inspecteurs du travail pour couvrir l'ensemble du territoire national et toutes les activités sectorielles et les entreprises en vue de garantir une meilleure protection des travailleurs en matière de conditions de travail, de liberté syndicale, de santé et de sécurité au travail;
- la mise en place de mécanismes coercitifs permettant d'accéder aux installations de l'entreprise et d'éliminer les obstacles bureaucratiques qui compliquent et ralentissent l'exécution de mesures souvent urgentes;
- la mise à disposition d'équipement de travail, en particulier de véhicules, afin d'étendre le rayon d'action des services d'inspection;
- enfin, assurer la stabilité de l'emploi et l'indépendance technique des inspecteurs du travail.

Nous avons bon espoir que la commission agira en faveur du renforcement du système d'inspection du travail dans notre pays.

Membre gouvernementale, Belgique – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE)** et de ses **États membres**. L'**Albanie**, la **Macédoine du Nord**, le **Monténégro**, la **République de Moldova** et l'**Ukraine**, pays candidats, et l'**Islande** et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange et membres de l'Espace économique européen, souscrivent à cette déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés au respect, à la protection et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits au travail. Nous encourageons activement la ratification et la mise en œuvre universelles des conventions fondamentales de l'OIT et soutenons l'Organisation dans l'élaboration et la promotion des normes internationales du travail ainsi que dans le contrôle de leur application.

L'inspection du travail, comme prévu par la convention, est indispensable pour garantir la mise en œuvre efficace, dans la pratique, des conventions de l'OIT ratifiées et, plus généralement, la promotion et la protection des conditions de travail décentes.

Nous prenons note des dernières informations fournies par le gouvernement qui confirment celles figurant dans le rapport de la commission d'experts, à savoir le fait que seuls huit inspecteurs du travail ont été jusqu'à présent désignés comme fonctionnaires à titre permanent. Nous prions le gouvernement de faire en sorte que l'ensemble des inspecteurs du travail soient désormais désignés comme fonctionnaires publics à titre permanent. Nous prenons également note des dernières informations fournies par le gouvernement sur le régime de salaires et de prestations applicables aux inspecteurs du travail par rapport à celui des fonctionnaires exerçant des fonctions similaires.

Nous notons avec préoccupation que le nombre d'inspecteurs du travail demeure peu élevé et qu'il reste insuffisant. D'après les dernières informations du gouvernement, leur nombre a reculé de 19 à 15, et les ressources opérationnelles de l'inspection du travail sont limitées. Nous notons que dix inspecteurs affectés à la capitale se rendent sur tout le territoire, y compris dans les 12 départements où aucun inspecteur local n'est affecté.

Dans le droit fil de la recommandation de la commission d'experts, nous prions instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour augmenter le nombre d'inspecteurs du travail en exercice afin de garantir le bon fonctionnement des services d'inspection du travail et leur couverture efficace sur tout le territoire. Cela est indispensable pour garantir le plein respect des droits au travail dans la pratique. Nous rappelons la discussion au sein de la commission, en 2017, et l'observation ultérieure de la commission d'experts, en 2019, concernant le travail forcé, dans laquelle la commission d'experts avait prié le gouvernement d'assurer la présence d'inspecteurs du travail dans les zones les plus reculées de la région du Chaco. Nous prenons note avec préoccupation que les progrès accomplis demeurent insuffisants à cet égard.

Dans les dernières informations soumises par le gouvernement, nous constatons une diminution relativement marquée du nombre d'inspections: 66 entre août 2023 et mai 2024, contre 187 entre janvier et août 2023. Nous souhaiterions demander au gouvernement d'expliquer les raisons de cette diminution. Nous insistons sur l'importance de l'inspection du travail pour le respect des normes du travail.

L'UE et ses États membres relèvent avec intérêt que le Parlement paraguayen envisage une augmentation du budget qui permettrait de disposer de 25 inspecteurs supplémentaires. Nous espérons que ce budget sera rapidement approuvé et que des ressources adéquates seront prévues dans les futurs budgets nationaux. Nous prions également instamment le

gouvernement de fournir aux inspecteurs du travail le matériel, les bureaux et les moyens de transport nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

Nous sommes préoccupés par le fait que les différentes décisions du MTESS continuent de restreindre les pouvoirs des inspecteurs du travail et la conduite de leurs inspections, comme mentionné par la commission d'experts. Sur ce point, nous prenons note de la décision n° 90 de 2023 du MTESS qui établit une équipe spéciale chargée de modifier les décisions ministérielles existantes et nous espérons constater rapidement des progrès.

Nous appelons le gouvernement à lever les restrictions imposées aux inspecteurs du travail afin de garantir qu'ils peuvent pénétrer librement sans avertissement préalable dans tout établissement assujéti au contrôle de l'inspection et procéder aux inspections aussi souvent et soigneusement qu'il est nécessaire, sans autorisation préalable. Nous prions donc instamment le gouvernement de mettre pleinement sa législation en conformité avec la convention. Nous l'invitons à donner suite à la demande d'informations et de statistiques en la matière que la commission d'experts lui a adressée.

L'UE et ses États membres restent attachés à un échange constructif avec le Paraguay pour régler les questions soulevées.

Membre gouvernemental, Mexique, s'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC) – Un groupe de pays du GRULAC souhaite appeler l'attention sur les initiatives déployées par le gouvernement, depuis son accession au pouvoir en août 2023, pour améliorer le fonctionnement et l'efficacité du système d'inspection du travail. Il relève que le gouvernement s'est engagé à aligner ses actions sur les dispositions de la convention afin de garantir des conditions de travail justes et dignes pour l'ensemble des travailleurs.

Les mesures adoptées par le Paraguay pour augmenter le nombre d'inspecteurs du travail, améliorer leur formation continue et garantir une rémunération juste et compétitive peuvent contribuer à renforcer les capacités du système d'inspection du travail et à promouvoir un environnement de travail sûr et équitable.

La décision du gouvernement d'intégrer de nouveaux inspecteurs permanents et la nouvelle réglementation adoptée pour adapter les procédures d'inspection aux dispositions de la convention constituent une autre mesure importante.

En dernier lieu, un groupe de pays du GRULAC prie instamment le Paraguay de donner suite aux mesures prises pour professionnaliser et renforcer le corps des inspecteurs du travail en vue de promouvoir la concurrence loyale et la pérennité des entreprises.

Membre gouvernemental, Suisse – La Suisse soutient la déclaration faite par l'Union européenne et souhaite faire part du point suivant. La convention n° 81 établit les principes fondamentaux devant être respectés afin de garantir le bon fonctionnement de tout système d'inspection du travail, et ainsi contribuer à l'application effective, dans la pratique, des normes internationales du travail et des législations nationales relatives au travail. Soulignant ce rôle primordial de l'inspection du travail, la Suisse exprime son inquiétude concernant de nombreuses lacunes pratiques et législatives, rapportées par la commission d'experts, concernant le système d'inspection du travail au Paraguay.

L'instabilité dans l'emploi causée par la nature temporaire des contrats; le nombre extrêmement limité d'inspecteurs du travail à travers le pays; le manque de matériel à disposition pour mener à bien les missions d'inspection; et les entraves aux visites d'inspection

non annoncées sont autant de facteurs qui nuisent fortement au bon fonctionnement de l'inspection du travail au Paraguay et qui sont contraires aux dispositions de la convention.

La Suisse rappelle que les inspecteurs doivent être dotés de moyens matériels suffisants pour pouvoir effectuer leur travail et que leur indépendance et impartialité doivent être pleinement garanties. À cet égard, le gouvernement suisse appelle le gouvernement paraguayen à prendre urgemment toutes les mesures nécessaires pour: premièrement, accroître significativement le nombre des inspecteurs du travail et les moyens matériels à leur disposition; et, deuxièmement, adapter sa législation, notamment en matière de procédures d'autorisation des inspections, afin de la rendre pleinement conforme avec la convention n° 81. La Suisse encourage en outre le gouvernement paraguayen à communiquer activement sur les mesures prises dans ce sens et à fournir systématiquement à l'avenir des statistiques quant au nombre d'inspections menées et de sanctions appliquées.

Membre travailleur, Brésil – C'est avec un profond regret que je dis que le cas du Paraguay est un cas grave, qui persiste et qui met en péril les droits fondamentaux à la santé, à la sécurité et au bien-être des personnes qui travaillent, ce qui justifie l'urgence de son analyse.

La convention revêt une importance particulière, car l'inspection du travail assure non seulement la fonction de contrôle et de sanction, mais aussi, et c'est peut-être la plus importante, celle de la prévention.

L'indemnisation pour tout préjudice ou la réparation en cas de violation est importante. Toutefois, l'idéal serait qu'il n'y ait ni préjudice ni violation, en particulier lorsqu'il s'agit des droits fondamentaux à la santé, à la sécurité et au bien-être des personnes qui travaillent.

On ne peut ignorer ni minimiser le non-respect de la convention. Autrement, tous les droits fondamentaux protégés par l'OIT risqueraient d'être constamment violés.

L'absence d'inspection du travail conforme aux termes établis par la convention équivaut, en fin de compte, à des pertes humaines.

C'est également avec un profond regret que je constate que, dans les informations qu'il a soumises après avoir pris connaissance de son inscription sur la liste définitive, le gouvernement n'a fourni aucune information sur la situation préoccupante dans la région du Chaco, alors que cette question était abordée dans la dernière demande directe de la commission d'experts.

En 2008, en 2013 et en 2017, la commission a entendu le Paraguay pour violation de la convention n° 29, en particulier dans la région du Chaco, pour ce qui concernait les conditions de travail des travailleuses et des travailleurs indigènes.

Depuis 1997, la commission d'experts formule des commentaires sur ces situations de servitude dans le pays, situations largement documentées dans un rapport du BIT de 2005.

Nous pouvons donc objectivement et concrètement constater les conséquences du non-respect de la convention n° 81. Depuis près de vingt ans, les organes de contrôle prennent note de la situation préoccupante dans la région du Chaco, l'analysent et rédigent des commentaires à cet égard.

Pourtant, à plusieurs reprises, le gouvernement a manqué à son obligation de mettre en œuvre la convention et n'a donc pas procédé aux inspections prévues, qui auraient eu l'effet préventif que nous souhaitons tant.

Nous prions instamment le Paraguay d'augmenter de toute urgence, et de manière significative, le nombre d'inspecteurs, en garantissant à ces travailleurs le mandat et les conditions matérielles nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, et de faire en sorte que la région du Chaco fasse l'objet d'une politique plus affirmée, immédiate et spécifique.

Membre gouvernemental, El Salvador – El Salvador a pris note des informations communiquées par le représentant gouvernemental sur ce cas. Nous comprenons les défis que pose l'entrée en fonction d'une nouvelle administration en ce qui concerne ces aspects structurels. Nous apprécions l'engagement du nouveau gouvernement à améliorer les conditions et l'efficacité du système d'inspection du travail.

L'objectif de la convention est précisément de garantir des conditions adéquates aux personnes qui veillent au respect des droits des travailleurs et des travailleuses, et en promeuvent la réalisation. C'est pour cette raison que nous saluons les mesures que la nouvelle administration a adoptées sur ce court laps de temps et nous encourageons le gouvernement à continuer de promouvoir l'amélioration de son système d'inspection du travail en adoptant des mesures comme l'augmentation du nombre d'inspecteurs du travail, leur formation continue et la garantie d'une rémunération équitable.

Il existe dans notre région des expériences positives en matière d'inspection du travail qui peuvent être partagées dans le cadre de différents réseaux, notamment la coopération Sud-Sud. Cela pourrait aussi être l'occasion de promouvoir non seulement les progrès accomplis dans ce domaine, mais aussi l'unité de nos peuples.

Enfin, notre délégation encourage le gouvernement à poursuivre ses efforts visant à mettre en œuvre la convention.

Membre travailleur, Espagne – En ce qui concerne le respect de la convention au Paraguay, le rapport de la commission d'experts souligne une situation d'extrême précarité au sein du système national d'inspection du travail, ce qui justifie le choix de cette commission d'examiner ce cas en tant que cas de double note de bas de page.

Le petit nombre d'inspecteurs, le manque de moyens pour exercer leurs fonctions, la précarité de leurs conditions de travail et la couverture limitée de l'inspection du travail dans de vastes régions du pays témoignent de l'incapacité du système paraguayen d'inspection du travail à respecter les dispositions de la convention.

Le rapport de la commission d'experts reflète la situation précaire du système d'inspection du travail au Paraguay tout en tenant compte des arguments avancés par le gouvernement. Ce dernier indique dans son rapport que «la possibilité d'augmenter le nombre d'inspecteurs du travail dépend du budget alloué au MTESS dans le cadre du budget général des dépenses de la nation». En d'autres termes, le gouvernement affirme que le non-respect de la convention est dû à l'absence du budget que lui-même n'alloue pas au ministère.

Plus loin, la commission d'experts note dans son rapport que «[l]e gouvernement ajoute que l'augmentation du nombre d'inspecteurs entraîne des coûts au titre non seulement des salaires, mais aussi des dépenses liées à la formation, à l'équipement et aux facilités de transport nécessaires à l'exercice de leurs fonctions». Ainsi, le gouvernement décrit précisément le contenu de la convention pour en justifier le non-respect.

Il est important de rappeler que la convention que le Paraguay a ratifiée il y a presque soixante ans, dispose, à son article 6, que «[l]e personnel de l'inspection sera composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi».

L'article 7, paragraphe 3, précise que «[l]es inspecteurs du travail doivent recevoir une formation appropriée, pour l'exercice de leurs fonctions.» L'article 10 indique que le nombre des inspecteurs du travail sera suffisant pour permettre d'assurer l'exercice efficace des fonctions du service d'inspection, tandis que l'article 11 exige que l'autorité compétente prenne «les mesures nécessaires en vue de fournir aux inspecteurs du travail [les moyens matériels et] les facilités de transport nécessaires à l'exercice de leurs fonctions».

En d'autres termes, toutes ces dispositions de la convention sont claires quant à l'obligation de garantir des moyens suffisants au système d'inspection.

Par conséquent, il n'est pas possible de justifier le non-respect de cette convention – ni d'aucune autre convention – en prétendant ne pas disposer du budget nécessaire à son financement, puisque la dotation budgétaire est une fonction politique et le respect de la loi n'est pas une alternative.

Dans le cas du Paraguay, la décision politique de ne pas accorder les moyens suffisants revient à s'assurer du non-respect de la convention avec les graves conséquences que cela comporte pour le respect des droits au travail dans le pays, comme l'ont signalé les représentants des travailleurs et des travailleuses.

Pour conclure, je voudrais rappeler que la gravité de ce cas exige que le gouvernement, en tant que partie à la convention, s'engage à consacrer le budget suffisant pour respecter toutes les dispositions de la convention.

Observateur, Confédération des travailleuses et travailleurs des universités des Amériques (CONTUA) – Sans aucun doute, le choix de ce cas est l'occasion de poursuivre nos débats d'hier sur l'Étude d'ensemble de la commission d'experts et, ainsi, d'analyser le système de protection des relations professionnelles dans le contexte plus large de l'examen des normes nationales et internationales, et de ses trois phases inséparables et indissociables que sont la soumission des rapports, le respect des normes et le contrôle effectif de leur application.

Sans la volonté d'articuler les relations sociales et professionnelles dans un contrat social, la paix sociale est impossible. Or la paix sociale est l'objet de l'adoption des normes. L'absence de lois favorise les plus forts. Reconnaître que le travail n'est pas une marchandise, c'est protéger les secteurs les plus faibles, ce qui est la base de notre système normatif.

Mais un système normatif qui ne comporte pas l'obligation de respecter les normes – étant entendu que c'est à l'État qu'il incombe de faire respecter cette obligation – devient un système simplement indicatif, énonciatif. Il devient littérature et contribue lui aussi à maintenir le statut de la partie qui, grâce à sa force ou à son pouvoir politique ou économique, est la plus puissante.

Voilà pourquoi contrôler le respect des normes est un élément essentiel du système et une obligation fondamentale des États, qui doit être exercée dans le cadre du dialogue social tripartite.

Même si les normes sont parfaites, même si le souci de les respecter est majoritaire, sans un contrôle efficace et assorti de sanctions en cas de non-respect, un secteur commettra des abus, des infractions, ne respectera pas les accords, et, bien sûr, les principaux perdants seront les travailleurs et les travailleuses.

C'est de cela qu'il s'agit au Paraguay, d'un État qui a délaissé son obligation de contrôler le respect des normes en vigueur, où l'inspection du travail est pratiquement absente et, par conséquent, où il y a une situation généralisée d'atteintes aux droits des travailleurs et

d'agressions contre les syndicats. Seuls, avec un grand courage, ils défendent les intérêts de ceux qu'ils représentent mais dénoncent aussi les pratiques entrepreneuriales qui détruisent l'environnement. Ils dénoncent également la connivence avec des fonctionnaires corrompus qui ferment les yeux, la fraude fiscale et l'inobservation de normes sanitaires.

Il y a peu, voire pas, d'inspections dans la capitale et pas du tout dans les régions reculées du Paraguay. L'instabilité, dans leur emploi, des fonctionnaires de l'inspection est absolue, ce qui les rend vulnérables aux pressions politiques et aux entrepreneurs sans scrupules. Sans procédures indépendantes et transparentes pour choisir les entreprises qui doivent être inspectées, le système favorise l'arbitraire et les intrusions politiques. On ne dispose pas de moyens matériels pour effectuer les inspections – véhicules, outils technologiques de base – et encore moins d'une politique pour former les ressources humaines. Et, bien sûr, les salaires sont misérables.

Comme l'a dit la déléguée des travailleurs du Paraguay, le manque d'inspections a coûté la vie à des travailleurs et travailleuses. La recherche du profit par l'exploitation, depuis la première révolution industrielle jusqu'à nos jours, est renforcée par l'absence de scrupules d'employeurs qui abusent de la nécessité qui pèse sur les travailleurs. Il faut mettre un terme à l'impunité de ces employeurs, par une action énergique des États pour garantir des conditions de travail décentes.

L'inspection est au cœur du système de protection; sans inspection, les conventions risquent de devenir un catalogue de vœux pieux. Les travailleurs et travailleuses du Paraguay espèrent que ce débat se traduira par des engagements clairs afin d'en finir avec la situation actuelle de non-respect des normes.

Représentant gouvernemental – Saint Thomas d'Aquin est un saint de l'Église catholique, un philosophe. Bien sûr, beaucoup d'entre nous le connaissent et beaucoup d'entre nous aussi en sont les disciples, car nous avons, peu ou prou, cette habitude qu'est le besoin de voir pour croire. C'est pourquoi j'ai évoqué avec le bureau de la commission, au début de la discussion, la possibilité d'innover un peu au sujet de ce domaine de l'OIT. De fait, bon nombre des situations visées par les observations adressées au Paraguay ont été corrigées.

Le nouveau gouvernement, et c'est la règle démocratique qui veut qu'un gouvernement parte et qu'un nouveau gouvernement entre en fonction, a son identité, ses particularités. Ce nouveau gouvernement, du Président Santiago Peña, est déterminé à respecter les conventions internationales.

On nous dit que les résolutions n° 47 de 2016, n° 56 de 2017 et n° 29 de 2023 limitent le travail des contrôleurs du travail. Or ces résolutions ont été abrogées. Le site Internet du MTESS indique que la résolution n° 346/2024 abroge les dispositions qui étaient en question, c'est-à-dire les résolutions n° 47, n° 56 et n° 29.

On nous reproche le fait que les contrôleurs du travail gagnent moins, alors que ce gouvernement a augmenté leur salaire de 30 pour cent. Je l'ai indiqué dans mon discours mais, peut-être parce qu'il s'agit de ma première intervention, je n'ai pas eu la véhémence nécessaire pour préciser ce qui suit: un contrôleur gagne actuellement 7 150 000 guaranis contre 5 500 000 guaranis auparavant.

On nous reproche la situation au Chaco. Toutefois, le site Internet du MTESS fait état d'un projet très intéressant dans le Chaco paraguayen. Financé par le Département du travail des États-Unis, et exécuté par l'OIT, il a été lancé en septembre l'an dernier. Des activités sont donc en cours dans le Chaco paraguayen, qui est une région très sensible.

On nous reproche le fait qu'il n'y a pas eu de contrôles. Je vous invite, je sais que cette invitation n'est pas habituelle, à utiliser vos smartphones pour accéder à l'Internet. La technologie actuelle nous le permet et, en particulier, nous y avons recouru pendant la pandémie: si vous tapez MTESS, tout d'abord vous verrez que la résolution mentionnée par certains représentants des travailleurs et des employeurs a été abrogée. Aujourd'hui, les contrôleurs ont le droit d'accéder librement aux lieux de travail.

Si vous consultez le site du MTESS, vous verrez que le MTESS a effectué plusieurs contrôles. Prenons un exemple au hasard: son compte Twitter indique que, le 20 mars, un contrôle a été réalisé dans une entreprise du bâtiment. Vous constaterez qu'il y a eu aussi des contrôles dans la région de Capiatá, où une fuite d'ammoniac s'était produite dans une entreprise alimentaire, situation qui a été évoquée précédemment. Vous constaterez aussi que, à la suite d'une action menée conjointement avec le ministère de l'Environnement et l'autorité municipale régionale, le MTESS avait suspendu les activités de cette entreprise tant qu'elle ne se serait pas conformée aux dispositions prévues par la loi. Cette suspension a été levée.

Il nous est reproché de ne pas effectuer d'inspections en province. Le compte Twitter du MTESS indique qu'une inspection a été réalisée le 2 mai à Concepción, une jolie ville du nord de mon pays.

Dans le département de Misiones, où il y a beaucoup de silos à grains, un silo a fait l'objet d'inspections le 29 mai.

Vous verrez aussi que, dans la région de l'Alto Paraná, à propos de laquelle, aussi, il a été indiqué qu'il n'y avait pas d'inspecteurs, dix inspections ont été menées ces derniers mois.

Du reste, le cas échéant, on peut recourir à la Commission interinstitutionnelle des transports, qui est une institution tripartite.

Vous pouvez même constater que mes collègues syndicalistes font partie du bureau de la commission et travaillent avec nous, car c'est ainsi que nous travaillons au Paraguay. Je souhaiterais m'excuser de mon approche qui n'est peut-être pas très coutumière, mais je crois que nous sommes ici pour rechercher la vérité.

Nous avons noté la remarque selon laquelle les contrôleurs sont contractuels. Je dois préciser que la moitié d'entre eux ont été déprécarisés. Nous avons accru le budget applicable, et j'ai même mentionné le numéro du dossier correspondant. Il est normal, et c'est une bonne chose, qu'il y ait quelque défiance entre nous. J'ai donc mentionné le numéro de ce dossier qui est bien réel. Il ressort du dossier que des nominations et des concours sont prévus, et que le Paraguay va augmenter le nombre de contrôleurs.

On nous reproche aussi le niveau des salaires, question que j'ai déjà évoquée. Leur montant a été augmenté de 30 pour cent.

J'assume la responsabilité du gouvernement, même si ces informations proviennent d'un gouvernement précédent. Aujourd'hui je me trouve ici devant vous et, je le dis, nous avons pris note des observations qui ont été formulées. Le ministère prend en compte presque toutes les observations de la commission; j'insiste, l'OIT devrait, ainsi que la commission, avoir à l'esprit qu'il s'agit d'informations établies automatiquement. La commission d'experts fait parfois un très bon travail mais j'entends des chiffres qui remontent à trois, quatre voire six mois. Ces chiffres ne sont plus d'actualité. Certes, vous n'êtes pas obligés de me croire. Après tout, nous ne nous connaissons pas assez. Mais nous disposons d'un dispositif simple qui, soyez-en convaincus, nous permet, depuis notre entrée en fonction, de disposer d'informations

transparentes. En ce qui concerne le niveau des salaires, au Paraguay, une loi sur la transparence nous oblige à rendre publics les salaires des fonctionnaires. Ne me croyez pas si vous en doutez mais vérifiez combien gagnent les contrôleurs, vous verrez qu'ils gagnent 30 pour cent de plus avec ce gouvernement.

J'ai une petite précision à apporter. Excusez-moi de mentionner la porte-parole de l'Union européenne, qui s'est exprimée à ce sujet. Notre législation est très particulière: la procédure d'inspection commence à la Direction générale de l'inspection, mais les amendes que nous imposons sont fixées par le bureau du conseiller juridique qui est chargé des procédures d'instruction. Des fonctionnaires nous sont affectés, ce qui explique la différence du nombre (entre 15 et 19) d'inspecteurs du MTESS qui a été évoquée à juste titre. Je vois que l'intervenante a écouté mon intervention. Ces fonctionnaires sont chargés des activités de contrôle. Je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de préciser cette situation.

Ce que nous souhaitons, en tant que pays, c'est que l'on continue à nous soutenir, car le soutien de l'OIT est très important. Ces contrôleurs qui vont être nommés devront être formés, et nous aurons besoin à cette fin de la coopération de l'OIT.

Nous remercions, pour l'aide qu'ils ont proposée, les nombreux pays qui ont plus d'expérience, qui disposent d'un corps d'inspecteurs. Nous nous réjouissons de cette offre et peut-être pourrions-nous mener des activités bilatérales.

Le gouvernement est tout à fait disposé à agir, mais je voudrais suggérer au bureau de la commission d'utiliser les moyens technologiques qui nous permettent d'obtenir des informations plus actualisées, plus précises et plus rapides, cela pour éviter de se lancer parfois dans des discussions inutiles. Je suis disciple de Thomas d'Aquin et, de temps à autre, j'ai besoin de voir pour croire. J'y invite à nouveau mes collègues et Monsieur le président, avec tout le respect que je leur dois. J'ai proposé de modifier un peu la forme traditionnelle et habituelle des interventions. J'ai simplement voulu présenter la page Internet et je souhaite qu'elle soit consultée. Au Paraguay aussi, c'est une particularité, les contrôles sont réalisés par le ministère du Travail mais aussi par l'IPS en ce qui concerne la sécurité sociale. Nous procédons à des contrôles conjoints, très nombreux, avec l'IPS. Dans ce cas aussi, vous trouverez sur cette page Internet des publications sur des activités conjointes menées avec l'IPS, et vous verrez ce que nous avons fait.

Nous comptons aussi des contrôleurs du travail dans le domaine des transports. Vous le constaterez aussi sur le site Internet du ministère, dans des publications de septembre, d'août et de novembre de l'année dernière. Vous constaterez aussi l'existence de plusieurs contrôles qui le démontrent – je ne le dis pas parce que le vice-ministre est présent ici ou parce que le gouvernement le dit, mais parce que la technologie nous permet de démontrer ce qui est fait.

Nous apprécions les observations mais nous pensons qu'il serait un peu injuste de continuer à ressasser les déficiences qui sont celles du gouvernement précédent. Le gouvernement actuel s'est engagé à prendre les mesures voulues et nous souhaitons que l'on continue de nous observer et de nous conseiller: cela profitera non seulement au pays, mais aussi aux secteurs les plus défavorisés.

Nous disposons d'une instance tripartite, et mes amis syndicalistes ici présents peuvent me contredire s'ils le souhaitent. Cette instance compte un bureau de la liberté syndicale, dans lequel nous agissons de concert. Il y a aussi dans cette instance tripartite un bureau de la sécurité sociale qui, après dix ans d'efforts, est parvenu à faire adopter la loi sur la surintendance des pensions, grâce à un consensus entre les employeurs, les syndicalistes et le

gouvernement après de nombreux débats. Voilà le résultat de cette nouvelle approche du gouvernement.

Président – Merci beaucoup pour vos explications détaillées et pour les informations que vous avez fournies. Je donne maintenant la parole aux porte-parole des travailleurs et des employeurs pour leurs remarques finales.

Membres travailleurs – La situation de l'inspection du travail au Paraguay exige que le gouvernement s'engage réellement et concrètement à adopter toutes les mesures nécessaires pour garantir le respect des dispositions de la convention.

Il est essentiel que le gouvernement s'engage à formuler un ensemble de politiques et de lois qui permettent de garantir une stabilité de l'emploi aux inspecteurs, en faisant en sorte que tous les inspecteurs soient nommés à titre permanent en tant que fonctionnaires publics, conformément à l'article 6 de la convention.

Le gouvernement doit adopter, mais aussi exécuter, un budget suffisant pour augmenter sensiblement la quantité, c'est-à-dire le nombre d'inspecteurs du travail en poste, et veiller à ce qu'ils soient présents dans tous les départements du pays pour garantir l'exercice efficace des fonctions des services d'inspection.

Il est évident que le gouvernement doit fournir aux inspecteurs du travail des bureaux correctement équipés, en prévoyant des outils en matière de sécurité et santé, une formation professionnelle adaptée et les facilités de transport nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

À ce stade, nous souhaitons relever deux éléments importants: premièrement, le non-respect de la convention n° 81 a des effets sur la question du travail forcé en général; sur la convention n° 29 et ses protocoles; sur la question du travail des enfants, sur l'éradication du travail des enfants; et sur la situation des travailleurs indigènes ou leur exploitation. C'est la raison pour laquelle il est très important que l'État, au travers de l'inspection du travail, soit présent sur l'ensemble du territoire.

Et, deuxièmement, en ce qui concerne le territoire, j'aimerais rappeler mes propos et mon allusion aux 12 départements, que je n'ai pas énumérés, mais pour lesquels j'ai précisé qu'ils ne disposaient d'aucun inspecteur attitré. Je pense que la commission doit savoir, pour avoir une idée des dimensions, que ces 12 départements représentent 90 pour cent du territoire national. Ce qui signifie que 90 pour cent du pays ne dispose d'aucun inspecteur et, compte tenu de l'étendue du territoire, 90 pour cent du Paraguay correspondent à neuf fois la taille d'un pays comme la Suisse, par exemple. Donc, il n'y a aucune présence de l'inspection du travail dans 90 pour cent du Paraguay, mais bien dans les 10 pour cent restants, dans les villes et les départements que j'ai mentionnés. Ce que nous voulons donc dire, c'est qu'en ce qui concerne les facilités de transport et autres, nous parlons de longs trajets sur un territoire étendu.

C'est pourquoi nous prions instamment le gouvernement de mettre sa législation nationale en pleine conformité avec la convention et les recommandations de la commission d'experts. Nous lui demandons: premièrement, de prendre sans délai les mesures nécessaires pour que les inspecteurs du travail, munis de pièces justificatives de leurs fonctions, puissent pénétrer librement sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujéti au contrôle de l'inspection, sans avoir besoin d'une autorisation préalable d'une autorité supérieure; deuxièmement, de mener des inspections du travail aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales en question; troisièmement, de supprimer toutes les restrictions imposées aux pouvoirs des inspecteurs pour qu'ils puissent pénétrer librement sans avertissement

préalable dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection et, je me répète, aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire; et surtout, quatrièmement, d'annuler toutes les mesures qui empêchent la Direction générale de l'inspection et du contrôle du travail d'exercer ses fonctions de manière autonome, y compris les mesures qui lient ses actions à une autorisation préalable du MTESS.

Nous rappelons au gouvernement que l'OIT a récemment adopté les *Directives sur les principes généraux de l'inspection du travail* qui fournissent des orientations techniques détaillées sur les principes fondamentaux contenus dans la convention.

Les membres travailleurs invitent le gouvernement à accepter l'assistance technique du Bureau pour entreprendre des réformes législatives et les mettre en œuvre de manière efficace et immédiate. J'ai le sentiment, d'après ce qu'a dit le représentant gouvernemental, que le gouvernement est sur le point d'accepter cette assistance technique.

Membres employeurs – Nous remercions le gouvernement du Paraguay pour les informations complémentaires et les éclaircissements qu'il a apportés, ainsi que tous ceux qui ont pris la parole et contribué à ce débat.

Pour notre part, en tant que membres employeurs, outre le fait que nous voulons nous concentrer sur la convention n° 81, qui est le thème de ce cas, et non sur les effets qu'elle peut ou non avoir sur d'autres conventions, nous souhaitons déclarer qu'en définitive, pour contribuer à la réalisation du travail décent et à la formalisation de l'emploi, il est essentiel de disposer de politiques et d'institutions qui permettent de mettre en place un système d'inspection du travail approprié, tant pour ce qui est du nombre suffisant d'inspecteurs que de la mise à disposition de moyens opérationnels et logistiques pour ces inspecteurs. Tous ces éléments doivent viser à une application efficace de la législation du travail, car cela incite également à disposer d'un mécanisme supplémentaire pour réduire l'informalité de l'économie qui nuit tant au développement progressif de nos pays.

La réalisation effective des objectifs décrits dépend à la fois des ressources budgétaires que le gouvernement peut allouer et de la volonté politique et de l'interaction de toutes les parties concernées. Cependant, on ne peut ignorer qu'il est essentiel de revoir la législation en vigueur pour qu'elle respecte pleinement les dispositions de la convention.

En conclusion, ayant pris note des explications fournies par le gouvernement aujourd'hui et du fait qu'il est manifestement nécessaire de diffuser ce genre d'informations, précisément pour disposer d'un contexte global des progrès que le pays a pu réaliser ou qu'il n'a pas accomplis en ce qui concerne la convention, nous recommandons au gouvernement d'intensifier ses efforts pour améliorer le système d'inspection du travail, en le dotant d'un nombre d'inspecteurs permettant un contrôle efficace de la législation du travail et en leur attribuant les moyens opérationnels, administratifs et logistiques suffisants pour mener à bien leurs tâches, le tout dans le cadre du champ d'application de la convention. De même, il est nécessaire de promouvoir le fonctionnement utile du système d'inspection sans mettre en place des restrictions bureaucratiques qui l'empêchent d'exercer efficacement ses fonctions pour contrôler le bon respect du principe du travail décent et la réduction du travail informel.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté avec préoccupation diverses questions relatives au fonctionnement efficace du système d'inspection du travail dans le pays, notamment le manque de ressources humaines et matérielles, l'instabilité de l'emploi des inspecteurs du travail, et l'absence de moyens nécessaires pour fonctionner de manière efficace et indépendante grâce à un accès sans restriction, sans avertissement préalable, des inspecteurs du travail aux lieux de travail.

Prenant en compte la discussion, la commission a prié le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de prendre des mesures efficaces et assorties de délais, pour:

- redoubler d'efforts pour faire en sorte que: i) le nombre d'inspecteurs du travail en poste soit suffisant pour permettre le fonctionnement efficace et effectif des services d'inspection, y compris dans les zones où il y en a actuellement le moins; et que ii) les inspecteurs du travail disposent des ressources matérielles, opérationnelles, financières, administratives et logistiques nécessaires à l'exercice de leurs fonctions;
- veiller à ce que tous les inspecteurs du travail soient désignés comme fonctionnaires publics à titre permanent afin de garantir la stabilité de leur emploi et continuer à veiller à ce que leurs salaires et avantages soient au moins comparables aux types de rémunération en vigueur pour les autres fonctionnaires publics;
- promouvoir le fonctionnement efficace du système d'inspection en supprimant les contraintes d'ordre juridique et pratique qui font obstacle au travail efficace des inspecteurs du travail, afin, entre autres, de garantir que les inspecteurs du travail sont habilités à effectuer des visites sans avertissement préalable ni autorisation préalable d'une autorité supérieure, et qu'ils sont en mesure d'effectuer des inspections du travail aussi souvent et aussi minutieusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions législatives pertinentes, conformément à la convention; et
- communiquer toute information manquante demandée par la commission d'experts.

La commission a prié le gouvernement de soumettre, d'ici le 1^{er} septembre 2024, un rapport détaillé, comprenant les informations susmentionnées ainsi que les mesures prises et les progrès accomplis dans l'application de la convention.

La commission a en outre prié le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour mettre en œuvre les recommandations de la commission et assurer le plein respect de ses obligations au titre de la convention, en droit et dans la pratique.

Représentant gouvernemental – Permettez-moi de remercier la commission pour les conclusions qu'elle vient d'adopter concernant le cas individuel du Paraguay sur cette convention, ratifiée par notre nation en 1967.

Nous saluons le travail approfondi et le dévouement de la commission qui a évalué la situation dans notre pays et nous fournit des orientations pour l'améliorer.

C'est avec une grande attention que nous prenons note de ces conclusions et nous réaffirmons notre engagement, en tant que gouvernement, à poursuivre les actions déjà engagées par l'administration actuelle afin de donner plein effet à la convention.

À la lumière de ces conclusions et des observations de la commission d'experts, nous sommes fermement engagés à renforcer le personnel de l'inspection du travail du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, à améliorer les procédures d'inspection conformément aux dispositions de la convention, et à veiller à ce que l'action de l'inspection s'étende effectivement à l'ensemble du territoire national. Nous sommes conscients de l'importance de ce travail pour la protection des droits des travailleurs et la promotion d'un environnement de travail sûr et juste pour tous.

En tant que gouvernement, nous assumons avec responsabilité le défi de mettre en œuvre les recommandations de l'OIT et de continuer à progresser dans le respect de nos engagements internationaux dans le domaine du travail.

Nous considérons qu'il est de la plus haute importance de continuer à pouvoir compter sur la coopération technique du BIT, ainsi que sur l'échange d'expériences des pays Membres de cette prestigieuse Organisation, ce qui nous permettra de mieux traiter les aspects abordés dans les conclusions et recommandations reçues aujourd'hui. Ces expériences et ce soutien sont essentiels pour renforcer nos capacités et assurer la mise en œuvre effective des mesures proposées. À cet égard, nous réaffirmons notre engagement en faveur de la promotion du travail décent et des droits des travailleurs au Paraguay.

Il convient de noter que le gouvernement du Paraguay occupe de nouveau un siège de membre suppléant au sein du Conseil d'administration du BIT, ce qui témoigne également de notre engagement.

Nous remercions sincèrement toutes les personnes présentes pour leur soutien et leur participation dans ce travail important.

Pays-Bas, Sint-Maarten (ratification: 1951)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le 3 mai 2024, un nouveau gouvernement a pris ses fonctions à Sint-Maarten. Celui-ci a été informé du cas en instance et s'est engagé à accorder une priorité absolue à cette question. Le gouvernement accorde une grande importance aux questions relatives au travail, tant internationales que locales, et les traitera de toute urgence. Prenant leurs nouvelles fonctions avec sérieux, les ministres souhaitent accorder l'attention nécessaire à ce cas et se penchent sur le conflit du travail en cours en s'assurant que toutes les parties sont entendues. Il est important de souligner que le gouvernement s'est engagé à reconnaître le dialogue social comme un élément essentiel de la bonne gouvernance et à le soutenir.

En outre, il convient de préciser que le gouvernement, sur recommandation de la commission, a demandé une assistance technique au Bureau régional de l'OIT à la Trinité-et-Tobago et qu'il demeure en contact permanent avec ce dernier. Le gouvernement assure la commission qu'il réglera les points évoqués dans ses recommandations conformément aux normes internationales approuvées et acceptées.

Le gouvernement est donc d'avis qu'une troisième comparution devant la commission serait contre-productive à ce stade.

Depuis la session 2023 de la Conférence, il a pris les mesures suivantes:

- le gouvernement, dans sa volonté de régler le cas de la commission, est resté en contact avec le bureau régional de l'OIT;
- le bureau régional de l'OIT a conclu que l'Association des employeurs de Soualiga (SEA) n'est pas reconnue par l'OIT en tant qu'organisation d'employeurs et a donc demandé l'assistance du gouvernement pour organiser une consultation avec cette association;
- le gouvernement a accédé à la demande du bureau régional de l'OIT de faciliter la discussion avec la SEA et le Conseil des employeurs de Sint-Maarten (ECSM). Ces réunions se sont tenues séparément et ont été animées par le ministre du Travail le 3 août 2023 et le 11 septembre 2023;
- à la suite de ces discussions, la SEA a modifié ses statuts/son acte de constitution afin de respecter la convention, et les articles modifiés ont été soumis au bureau régional de l'OIT le 5 décembre 2023;
- le bureau régional de l'OIT a confirmé la réception des statuts/de l'acte de constitution modifiés le 5 décembre 2023 et a déclaré que les documents seraient communiqués au siège de Genève pour examen et conseils sur le suivi;
- le gouvernement s'est entretenu avec le bureau régional de l'OIT en décembre 2023 sur les statuts/l'acte de constitution modifiés. Le bureau régional de l'OIT a pris note des modifications et a indiqué qu'elles devaient être envoyées au siège à Genève et soumises à l'examen d'un expert;
- le mercredi 31 janvier 2024, une réunion de suivi a été organisée avec le bureau régional de l'OIT et un expert du siège de l'OIT à Genève concernant les statuts/l'acte de constitution;
- le gouvernement a été informé que les statuts/l'acte de constitution modifiés avaient été envoyés à la Commission de la Conférence et/ou à la commission d'experts et que, dans les dix jours, le gouvernement recevrait des recommandations de la commission d'experts concernant la meilleure approche à adopter. L'expert a suggéré que le gouvernement se réunisse avec les partenaires sociaux (ECSM) pour obtenir leur opinion sur la question;
- le directeur du bureau régional de l'OIT a conclu qu'il était de la responsabilité du gouvernement de désigner les membres du conseil d'administration du Conseil économique et social (SER). Dans cette optique, le gouvernement a donc entamé ce processus.

Le gouvernement demande l'indulgence et la compréhension de la Commission de la Conférence et espère qu'elle examinera favorablement sa demande. Le gouvernement poursuivra ses efforts pour se conformer pleinement aux normes internationales telles que définies dans les conventions pertinentes de l'OIT applicables à Sint-Maarten.

Discussion par la commission

Président – J'invite la représentante du gouvernement de Sint-Maarten, Royaume des Pays-Bas, la ministre de la Santé publique, du Développement social et du Travail, à prendre la parole.

Représentante gouvernementale – En devenant un pays autonome au sein du Royaume des Pays-Bas en 2010, Sint-Maarten s’est engagée à respecter les conventions de l’OIT qui lui sont applicables et à s’efforcer de mettre sa législation en conformité avec ces conventions. Dans ce contexte, Sint-Maarten a pris les mesures suivantes:

- Nous avons mis en place un comité consultatif tripartite auprès du ministère de la Santé publique, du Développement social et du Travail en 2011.
- Nous avons effectué une analyse des lacunes dans le respect des conventions de l’OIT. L’objectif est d’éliminer ces lacunes en mettant la législation en conformité avec les conventions applicables depuis 2013.
- La convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, est devenue applicable à Sint-Maarten en 2013.
- Le Code pénal a été modifié et les articles interdisant le droit de grève ont été abrogés en 2015.
- Un document de consensus relatif aux articles modifiés du livre 7, titre 10 du Code civil, en lien avec une réforme majeure du travail, a été signé avec les partenaires sociaux en 2019.

Tout ceci montre clairement que le gouvernement de Sint-Maarten a adopté le concept de dialogue social dès le premier jour et qu’il continue à s’engager à l’améliorer.

Dans sa correspondance et ses rapports précédents, Sint-Maarten s’est efforcée de répondre à toutes les conclusions et recommandations formulées par votre commission. Comme relevé dans le rapport de la commission d’experts de mai 2024, le gouvernement note que la question du respect de l’article 3 de la convention doit encore être clarifiée, ce que je vais faire à présent.

Les déclarations précédentes du gouvernement, selon lesquelles la SEA est une organisation légalement constituée et que l’article 3 de l’Ordonnance nationale du Conseil économique social de Sint-Maarten autorise la représentation d’organisations regroupant plusieurs employeurs au Conseil économique et social, sont des déclarations de fait telles que définies dans la législation nationale et confirmées par la Cour conjointe de justice d’Aruba, Curaçao, Sint-Maarten, Bonaire, Saint-Eustache et Saba.

Toutefois, ces déclarations ne concernent pas la discussion en cours sur le déroulement de la mise en place de la SEA.

Le gouvernement constate également que la commission d’experts a déclaré noter avec un profond regret qu’il a envoyé des lettres de nomination datées du 23 mai 2023 au ECSM et à la SEA pour les inviter à désigner ensemble trois membres pour le mandat 2023-2026 du Conseil économique et social.

Le gouvernement reconnaît ce fait et signale toutefois que cette mesure avait été prise avant la session de la commission, et donc avant d’avoir pris acte de vos conclusions du 12 juin 2023. Sur la base des conclusions susmentionnées, le gouvernement a revu sa position et a donc décidé de ne pas inclure la SEA dans le processus de nomination des membres du Conseil économique et social. La documentation nécessaire a été soumise au gouverneur de Sint-Maarten pour approbation finale. Le gouvernement considère que la mesure qui a conduit à la conclusion qu’il a agi en violation de l’article 3 de la convention est «une erreur malheureuse basée sur de bonnes intentions, mais une erreur». Le gouvernement estime toutefois nécessaire de préciser qu’il a le devoir et l’obligation de créer un environnement dans lequel tous les partenaires sociaux ont la même possibilité de faire entendre leur voix sur les

questions qui les concernent, eux, leurs membres et leurs communautés dans leur ensemble. De même, il est important qu'aucune organisation, y compris le gouvernement, ne domine le discours, ce qui serait contraire à l'esprit du dialogue social.

En ce qui concerne le droit des organisations de travailleurs d'organiser leur gestion et leur activité, la commission d'experts déclare avoir noté avec regret que le gouvernement n'a pas fourni l'information demandée, à savoir si les fonctionnaires qui étaient interdits de grève en vertu de l'article 374, paragraphes *a)*, *b)* et *c)* de l'ancien Code pénal étaient toujours interdits de grève en vertu du Code pénal le plus récent, datant de 2015. La commission d'experts déclare également avoir noté que l'Ordonnance nationale sur le droit positif de la fonction publique a été modifiée pour permettre aux tribunaux d'interdire les grèves qui menacent l'intérêt général ou l'ordre public et a prié le gouvernement de fournir des informations détaillées sur les circonstances dans lesquelles les grèves peuvent être interdites en application de cette ordonnance.

Le 18 novembre 2022, dans sa réponse aux observations de la commission d'experts sur le droit de grève, le gouvernement a abordé ces préoccupations et le fera encore une fois. Ni le nouveau Code pénal ni le Code civil, ni l'Ordonnance nationale sur la fonction publique ne contiennent des articles qui portent atteinte au droit de grève des travailleurs du secteur privé ou public. Ce droit découle de l'article 6.4 de la Charte sociale européenne et de la jurisprudence. Onze articles de la Charte sociale européenne, à savoir les articles 1, 5, 6 et 16 de la Charte de 1961 et l'article 1 du Protocole additionnel de 1988, restent applicables à Aruba, Curaçao, Sint-Maarten et à la partie caribéenne (Bonaire, Saint-Eustache et Saba).

L'article 6 se lit comme suit: «[e]n vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les Parties s'engagent: i) à favoriser la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs; ii) à promouvoir, lorsque cela est nécessaire et utile, l'institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler les conditions d'emploi par des conventions collectives; iii) à favoriser l'institution et l'utilisation de procédures appropriées de conciliation et d'arbitrage volontaire pour le règlement des conflits du travail; et reconnaissent: iv) le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur».

Les employés, les fonctionnaires, y compris les enseignants, ou les organisations de travailleurs représentatives ont le droit à l'action collective. Ces salariés ou leurs organisations représentatives de travailleurs ont la liberté de choisir les moyens d'action, comme la grève.

Le gouvernement de Sint-Maarten n'a ni l'intention ni la volonté de limiter les droits d'une personne ou d'une organisation. Néanmoins, tout en préservant les droits de tous les individus, le gouvernement doit également s'assurer que ces droits ne portent pas atteinte aux droits et libertés des autres et protéger l'ordre public et la sécurité nationale.

Le gouvernement s'engage également à convoquer une réunion spéciale de consultation tripartite avec les partenaires sociaux afin d'évaluer ces expériences et de décider de la meilleure façon d'aller de l'avant tout en respectant les droits et obligations de chacun. Le gouvernement espère pouvoir organiser cette réunion avant la fin de l'année.

Au nom du gouvernement de Sint-Maarten, je remercie votre commission de nous avoir donné l'occasion de faire part de notre engagement à respecter les normes internationales et de reconnaître l'immense contribution de l'OIT à la justice sociale dans le monde.

Membres travailleurs – C'est la troisième fois consécutive que notre commission examine l'application de la convention par le gouvernement de Sint-Maarten.

Nous notons que ce cas concerne la pratique des autorités de Sint-Maarten qui porte atteinte au droit des organisations d'élire leurs représentants en toute liberté et, plus précisément, les préoccupations soulevées par le fait qu'une agence gouvernementale de Sint-Maarten a créé la SEA, une organisation faîtière, pour représenter les employeurs au sein du Conseil économique et social tripartite, au détriment du ECSM.

Dans son rapport de 2023 à la commission d'experts, le gouvernement a indiqué que la SEA était une organisation légalement établie, que l'article 3 de l'Ordonnance nationale du Conseil économique et social de Sint-Maarten autorisait la représentation au SER d'organisations regroupant plusieurs employeurs, que des lettres de nominations avaient été envoyées à l'ECSM et à la SEA pour les inviter à désigner ensemble trois membres pour le mandat 2023-2026 du SER.

La commission d'experts a noté qu'il subsistait une ingérence dans le droit à la liberté syndicale et a prié une nouvelle fois le gouvernement de Sint-Maarten de prendre des mesures pour faire en sorte que les représentants des employeurs au SER ne soient désignés que par des organisations librement établies ou choisies par les employeurs.

Nous prenons note du fait que, en vue de la discussion dans notre commission, le gouvernement a fourni des informations supplémentaires en mai 2024, précisant que le BIT avait fourni une assistance technique. Toutefois, aucune précision n'a été fournie quant au cadre et à la portée de l'assistance technique, ni quant aux progrès réalisés pour mettre pleinement en œuvre les conclusions de 2023 de cette commission.

Les membres travailleurs souhaitent rappeler l'importance qu'il convient d'accorder au droit des organisations d'élire librement leurs représentants et d'être protégés contre les interventions des pouvoirs publics dans l'exercice de ce droit, comme le prévoit l'article 3 de la convention.

Ces dispositions de la convention existent pour garantir l'indépendance des partenaires sociaux. Pour ces derniers, l'indépendance est un concept absolu. Une organisation de travailleurs ou d'employeurs ne peut pas être légèrement indépendante. Toute forme d'intervention du gouvernement représente une tentative, qu'elle soit fructueuse ou non, de contrôler le fonctionnement des partenaires sociaux et est inacceptable.

Le gouvernement doit prendre des mesures pour s'assurer que les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent représenter les intérêts économiques et sociaux de leurs membres de manière indépendante et authentique. Nous prions instamment le gouvernement de continuer à se prévaloir du soutien technique du BIT afin de mettre pleinement en œuvre les observations de la commission d'experts et les conclusions antérieures de cette commission.

Ces progrès ne doivent pas faire oublier les obstacles persistants auxquels se heurtent les travailleurs et les syndicats de Sint-Maarten dans l'exercice de leur droit de s'organiser et de mener leur activité. Il ressort des rapports des syndicats que les employeurs recourent régulièrement à des pratiques antisyndicales et commettent des actes de discrimination syndicale. Ils s'immiscent également dans les processus de référendum pour la reconnaissance des unités de négociation collective, en diminuant artificiellement la main-d'œuvre en deçà du seuil légal. Les travailleurs contractuels ne sont pas pris en compte dans le calcul de la taille de la main-d'œuvre à des fins de reconnaissance. Ces travailleurs sont également particulièrement vulnérables aux pratiques antisyndicales, car ils se voient refuser le

renouvellement de leur contrat, ou menacés de le faire, s'ils tentent de constituer un syndicat ou d'y adhérer. Le cadre juridique national n'offre pas de protection adéquate aux travailleurs contre les actes d'ingérence.

Nous prions instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que les travailleurs et les syndicats sont correctement protégés contre les actes de discrimination antisyndicale et d'intervention, conformément à l'article 3, paragraphe 2, de la convention.

Enfin, les membres travailleurs notent que, au cours des sept dernières années, la commission d'experts a soulevé de sérieux problèmes concernant le droit des fonctionnaires à mener une action collective et que ces questions restent en suspens à ce jour. Plus précisément, depuis l'introduction du Code pénal révisé en 2015, il est difficile de déterminer si les dispositions prévoyant des peines d'emprisonnement pour les fonctionnaires, y compris les enseignants, qui participent à des actions collectives restent en vigueur.

Nous rappelons que personne ne peut être privé de liberté ou faire l'objet de sanctions pénales pour le simple fait d'avoir organisé ou participé à une action collective. C'est pourquoi nous appelons le gouvernement à s'assurer, en droit et dans la pratique, que les fonctionnaires peuvent pleinement exercer leur droit syndical et celui d'organiser leur activité, et à supprimer de sa législation toute disposition qui prévoirait des sanctions.

Membres employeurs – Je voudrais remercier la représentante du gouvernement de Sint-Maarten – Pays-Bas pour son explication concernant la situation du pays et pour les informations écrites fournies. Ce cas est entendu par la commission pour la troisième année consécutive. Nous allons donc entrer dans le vif du sujet, sans répéter l'historique de ce cas difficile.

Jusqu'à hier, nous étions confrontés à l'absence regrettable de progrès total de la part du précédent gouvernement dans le respect des principes de la convention, malgré les recommandations de notre commission de 2022 et 2023. Toutefois, nous avons été informés hier après-midi, de manière informelle, que le nouveau gouvernement de Sint-Maarten avait pris l'initiative de modifier la composition de la représentation des employeurs au SER.

Le gouvernement nous a fourni aujourd'hui des explications orales similaires. Malheureusement, en l'absence d'informations écrites et vérifiées, il est impossible pour les membres employeurs de se prononcer définitivement sur cette avancée. Par exemple, il est difficile de déterminer si cette annonce est uniquement performative ou s'il s'agit en fait d'une étape importante et significative pour résoudre la question de la libre nomination des représentants des employeurs, et nous espérons qu'il s'agit de ce dernier point.

Qu'est-ce qui est en jeu dans ce cas? En bref, en 2022 et 2023, la commission a prié le gouvernement de s'abstenir de toute intervention des partenaires sociaux dans l'exercice de la liberté syndicale en général, et de s'abstenir de faire la promotion d'organisations qui ne sont pas librement établies ou choisies par les travailleurs et les employeurs. La commission a également prié le gouvernement de consulter des organisations de travailleurs et d'employeurs afin de désigner leurs représentants respectifs au sein du Conseil économique et social, et de fournir des informations sur l'issue du recours juridique concernant la composition de ce conseil.

Comme déjà expliqué l'année dernière et l'année précédente, le gouvernement a créé le SER par décret national, suite à l'octroi en 2010 de son statut semi-autonome vis-à-vis du Royaume des Pays-Bas. Le SER se veut un conseil économique et social tripartite.

Dans la pratique, par le biais de la Chambre de commerce, le gouvernement a créé la SEA, une organisation supposée représentative des employeurs. Le gouvernement explique que la SEA est une organisation faîtière chargée de représenter les employeurs de manière équilibrée au sein du SER. Les membres employeurs contestent ce point, car ni la Chambre de commerce ni la SEA ne sont le reflet d'une représentation des employeurs librement choisie et organisée.

Malheureusement, Sint-Maarten ne dispose pas de Conseil économique et social opérationnel depuis plusieurs années, ce qui empêche les employeurs et les salariés de jouer leur rôle vital dans le processus de gouvernance et de législation. En particulier, le gouvernement précédent avait suspendu les réunions du SER. Ce dernier n'a pas été constitué, renouvelé ou convoqué depuis maintenant quatre ans. Au cours de cette période, les partenaires sociaux n'ont pas été consultés concernant la législation sociale ou les questions touchant leurs intérêts, dont la préparation des rapports du gouvernement présentés à l'OIT, ou encore concernant les lois sur le salaire minimum, la sécurité sociale et la fiscalité.

En 2023, la législation nationale relative au SER a été modifiée. Des exigences supplémentaires ont été mises en place pour restreindre davantage la liberté des employeurs et des salariés d'élire leurs représentants. Une disposition permettant de créer un profil de membre par décret national a été ajoutée et une limite de deux mandats a été introduite pour les membres. Ces modifications permettent aux autorités de définir à tout moment des critères supplémentaires pour l'éligibilité des membres. Nous notons avec un profond regret que la législation nationale semble prendre la direction opposée aux recommandations de cette commission.

L'ECSM a rencontré le gouvernement précédent le 3 août 2023, après les discussions de la Commission de l'application des normes de l'année dernière. Le 15 mars 2024, il a à nouveau rencontré le gouvernement pour aborder la répartition des sièges du SER entre la SEA et l'ECSM. Lors de cette réunion avec le Premier ministre, la SEA et le personnel du SER, l'ECSM a été informé des changements de statuts du SER. Toutefois, peu de place a été laissée à la discussion.

Hier, nous avons été informés que le nouveau gouvernement, en place depuis début mai 2024, n'a plus l'intention de nommer un membre des employeurs de la SEA au SER, mais plutôt une personne d'une association tierce. Néanmoins, nous notons avec préoccupation que cette tierce association semble avoir des liens étroits avec le gouvernement et donc que le gouvernement ne semble pas avoir compris le principe de liberté syndicale tel qu'énoncé à l'article 3 de la convention.

Conformément aux articles 2 et 3 de la convention, les travailleurs et les employeurs ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations et d'élire librement leurs représentants. Le gouvernement devrait, en toutes circonstances, s'abstenir de toute intervention à cet égard. Je cite l'article 3 dans son intégralité: «1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action. 2. Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à entraver l'exercice légal.»

La liberté syndicale est un principe démocratique fondamental qui s'applique en particulier aux organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs.

Comme expliqué dans l'Étude d'ensemble de 2012 «Donne un visage humain à la mondialisation», les autorités publiques doivent absolument respecter le principe de liberté syndicale. L'interdiction de toute intervention publique se traduit notamment par l'interdiction de créer, à la place des partenaires sociaux, une organisation coercitive ou bénéficiant d'un traitement préférentiel.

L'année dernière et l'année précédente, nous avons cité les paragraphes 95 et 108 de cette Étude d'ensemble qui condamnent en particulier le favoritisme, le traitement inégal entre les organisations et qui recommandent un cadre juridique qui se borne à un cadre global, en laissant la plus large autonomie possible aux organisations dans leur fonctionnement et leur gestion. Les restrictions à ce principe devraient avoir pour seul but de préserver l'intérêt des membres et de garantir le fonctionnement démocratique des organisations.

Compte tenu du contexte de ce cas particulier, et en l'absence de critères clairs dans la législation nationale, toute action du gouvernement visant à choisir unilatéralement une organisation représentative doit être considérée comme une ingérence dans les droits des employeurs à élire librement leurs représentants.

En conclusion, les membres employeurs regrettent que le dialogue entre le gouvernement et l'organisation autonome des employeurs n'ait pas pu mener à un résultat satisfaisant, malgré les conclusions de la commission en 2022 et 2023. Dès lors, nous appelons le gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires, en concertation avec les partenaires sociaux, pour s'assurer que les représentants des travailleurs et des employeurs au SER sont uniquement nommés par des organisations librement établies ou choisies par les travailleurs et les employeurs, ainsi que pour engager le dialogue avec l'ECSM sur les questions touchant les intérêts des employeurs du secteur privé. Cela garantirait le plein respect des droits des employeurs et de leurs organisations à constituer des organisations de leur choix et à y adhérer, ainsi qu'à élire leurs représentants en toute liberté, et cela permettrait d'éviter toute intervention des pouvoirs publics à cet égard.

Avant de conclure, je souhaiterais formuler une courte remarque concernant les commentaires de la commission d'experts sur l'exercice du droit de grève. Les employeurs rappellent qu'ils sont en désaccord avec le point de vue de la commission d'experts concernant la convention no 87 et le droit de grève. Ils souhaitent souligner que ni la convention no 87 ni aucune autre convention de l'OIT ne contient de règles sur le droit de grève. Les membres gouvernementaux ont également mis ce fait en évidence dans leur prise de position de mars 2015 précisant que la portée et les conditions de ce droit sont réglementées à l'échelle nationale. Par conséquent, les gouvernements peuvent légitimement déterminer leur approche du droit de grève. Les employeurs s'abstiendront donc de commenter ces points.

Membre travailleuse, Pays-Bas – En tant que représentante des travailleurs de Sint-Maarten, je souhaiterais mettre en évidence les problèmes majeurs auxquels nous sommes confrontés, en particulier concernant la convention et le droit de grève. Ces préoccupations ont des répercussions importantes sur nos travailleurs, en particulier les travailleurs contractuels, qui sont souvent les plus vulnérables aux abus et à l'intimidation. Je répéterai une grande partie des propos du porte-parole des travailleurs, en apportant quelques éclaircissements.

S'agissant de la liberté syndicale, les employeurs de Sint-Maarten sont actuellement autorisés à déterminer qui peut être représenté par les organisations de travailleurs. Cette règle pose particulièrement problème aux travailleurs contractuels qui craignent que leurs contrats ne soient pas renouvelés s'ils font valoir leurs droits à élire une représentation. Les enseignants sont concernés, car certaines commissions scolaires confessionnelles n'autorisent

pas de représentation dans leurs écoles. Cette situation est exacerbée par le rôle du gouvernement dans les référendums. Il a été porté à mon attention que le terme «référendum» n'est pas clair, je vais donc le préciser.

Pour qu'un syndicat obtienne le pouvoir de négociation exclusif des travailleurs, il faut que 50 pour cent des travailleurs plus un manifestent leur intérêt en s'inscrivant auprès du représentant de leur choix, ce qui permet au médiateur gouvernemental d'organiser un référendum. Sans cela, même les membres qui en avaient fait la demande ne pourront pas être représentés par le représentant des travailleurs, car le score requis pour obtenir un pouvoir de négociation exclusif n'a pas été atteint malgré la demande de représentation de la part des travailleurs.

Le gouvernement de Sint-Maarten approuve et reconnaît la convention. Toutefois, comme expliqué précédemment, dans le cadre des référendums, l'employeur est autorisé à décider qui peut participer au référendum ou à l'élection d'un syndicat pour représenter les travailleurs de l'entreprise. Dès lors, les employeurs choisissent souvent d'exclure les travailleurs contractuels du référendum. Les répercussions habituelles pour un travailleur contractuel sont des mesures disciplinaires comme le non-renouvellement de son contrat ou l'intimidation au travail.

En tant que représentants et connaissant les conséquences pour un travailleur contractuel de céder à la représentation du syndicat, nous avons tendance à suivre la décision ou l'option de l'employeur, afin de ne pas porter atteinte aux droits des travailleurs. La situation actuelle avec le Conseil des employeurs et le gouvernement a également un impact sur les travailleurs, car le Conseil économique et social n'est pas en mesure de remplir ses fonctions, et les décisions prises peuvent donc avoir un impact négatif sur les travailleurs, puisque le SER n'est pas opérationnel.

Je passe au droit de grève. Si l'on peut se féliciter de la suppression des articles de l'ancien Code pénal qui empêchaient les travailleurs de faire grève, la situation concernant le droit de grève reste très préoccupante. Pour que les travailleurs ne ressentent pas d'intimidation, nous, les représentants des travailleurs, employons l'expression «réunion urgente pendant les heures de travail», même si le résultat est le même: les travailleurs déposent leurs outils ou se mettent en grève. En effet, le terme «grève» fait peur aux travailleurs en raison des conséquences qui en découlent. Les employeurs incluent dans les contrats des clauses interdisant les grèves ou toute action collective, dont la violation entraîne un licenciement immédiat. Dans le secteur public, les travailleurs s'exposent à des sanctions telles que la suspension de salaire, la prise forcée de vacances ou des avertissements s'ils participent à une action collective, sous quelque forme que ce soit. Ce haut degré d'intimidation décourage les travailleurs d'exercer leurs droits.

Ces questions ont fait l'objet de discussions avec le gouvernement, et l'engagement de les traiter en session tripartite a été pris. Toutefois, la mise en place du Conseil économique et social, une fois encore, qui est essentielle à ces discussions, n'a toujours pas eu lieu en raison des débats actuels avec le Conseil des employeurs et le gouvernement.

Membre employeur, Allemagne – Je souhaiterais faire la déclaration suivante au nom du ECSM. C'est la troisième fois en trois ans que le cas de Sint-Maarten (Pays-Bas) est traité par cette commission au sujet de cette convention.

Les employeurs estiment que toutes les déclarations faites au cours des sessions précédentes ont été répétées. Il en va de même pour tous les commentaires et recommandations de la commission d'experts. La convention est une convention

fondamentale. Le droit à la liberté syndicale des employeurs et des salariés ainsi que leur droit à élire librement leurs représentants sans intervention des autorités publiques sont fondamentaux.

Nous souhaitons évoquer la Déclaration de Philadelphie de l'OIT dans son ensemble, et plus particulièrement la partie I(d). L'article 81 de la Constitution de Sint-Maarten définit les règles juridiques. La Constitution reconnaît la liberté syndicale en son article 12. Dans son article 43, la Charte du Royaume fait référence aux droits fondamentaux comme suit: «1) Chaque pays est responsable de la réalisation des droits de l'homme et des libertés fondamentales, de la sécurité juridique et de la bonne gouvernance. 2) La garantie de ces droits et libertés, de la sécurité juridique et de la bonne gouvernance est du ressort du Royaume.»

Il semble aux organisations représentatives d'employeurs de Sint-Maarten que le droit fondamental, la convention, n'est pas respecté dans le pays. Le gouvernement national n'a eu de cesse d'intervenir dans la représentation des employeurs et l'a admis précédemment devant cette commission.

Comme le montrent clairement ses statuts originaux, la SEA a été établie par la Chambre de commerce, une entité de droit public dont l'adhésion est obligatoire à la demande du Premier ministre.

La première fois que ce cas a été entendu devant cette commission, le gouvernement a déclaré ce qui suit: «Le ministre des Affaires générales a décidé, conformément à l'article 2 de l'ordonnance sur les activités économiques de Sint-Maarten, de donner mandat à la Chambre de commerce et d'industrie de Sint-Maarten pour créer un groupe de travail, dans le but d'instituer une organisation d'employeurs faîtière. L'objectif du ministre des Affaires générales était de créer une structure équilibrée pour les représentants de l'organisation d'employeurs faîtière. [...] L'action de l'Association de l'hôtellerie et du commerce de Sint-Maarten (SHTA), entre autres, visant à établir le Conseil des employeurs de Sint-Maarten (ECSM), est perçue depuis lors comme contraire au processus démocratique qui est prévu dans la législation nationale.

Cette action aussi est perçue comme contraire à l'intention du gouvernement d'assurer une large représentation des employeurs, dans le respect du cadre normatif international à cet égard.»

Les commentaires écrits formulés par le gouvernement lors de la préparation de la commission 2024 se lisaient comme suit: «Le gouvernement a accédé à la demande du bureau régional de l'OIT de faciliter la discussion avec la SEA et le Conseil des employeurs de Sint-Maarten (ECSM). Ces réunions se sont tenues séparément et ont été animées par le ministre du Travail le 3 août 2023 et le 11 septembre 2023. À la suite de ces discussions, la SEA a modifié ses statuts/son acte de constitution afin de respecter la convention, et les articles modifiés ont été soumis au bureau régional de l'OIT le 5 décembre 2023.»

Il semblerait que les différentes réunions aient permis au gouvernement d'intercéder en faveur de la SEA et de faciliter une modification des statuts de celle-ci. Cette modification des statuts a eu pour effet d'effacer toute référence à l'instruction du gouvernement demandant à la Chambre de commerce et d'industrie, une entité de droit public à adhésion obligatoire, de mettre en place la SEA. Les employeurs comprennent que les autorités ont communiqué avec l'OIT au sujet de la modification des statuts de la SEA, puisque l'OIT ne reconnaît pas cette dernière. Il s'agit là encore d'une intervention de la part des autorités.

Les autorités n'ont pas donné suite à la recommandation visant le dialogue, maintes fois répétée. En 2023, la législation nationale relative au Conseil économique et social a été modifiée. Des exigences ont été mises en place pour restreindre davantage la liberté des employeurs et des salariés d'élire leurs représentants. Une disposition permettant de créer un profil de membre par décret national a été ajoutée. En réalité, cela permettrait aux autorités de fixer à tout moment des critères supplémentaires d'éligibilité à l'adhésion, en contournant le vote parlementaire que la loi exigerait.

Une limite de deux mandats a également été introduite dans la législation nationale. Les employeurs estiment qu'il s'agit d'une restriction de leur droit à élire librement leurs représentants. Les employeurs et les travailleurs devraient avoir le droit exclusif de décider s'ils désignent leurs représentants pour plus de deux mandats.

Le matin du 7 juin 2024, l'ECSM a été informé que le gouvernement n'a plus l'intention de nommer un membre de la SEA au SER. Cette nomination ne sera pas effectuée par l'ECSM, mais par une organisation tierce. L'ECSM a été créé par quatre organisations patronales reconnues. Au total, il représente environ 420 employeurs et quelque 7 000 emplois, soit environ 30 pour cent de la main-d'œuvre nationale.

Les employeurs se demandent sur quelle base cette organisation tierce est considérée comme représentative des employeurs par les autorités. Il est clair qu'elle n'a pas été jugée représentative par les autorités au cours des trois dernières années et qu'elle n'a jamais été mentionnée au sein de la commission auparavant. Tout porte à croire que cette tierce organisation a été, à l'instar de la SEA, créée avec l'aide de la Chambre de commerce et que cette dernière en est membre honoraire.

En ce qui concerne la représentativité des organisations d'employeurs et de travailleurs participant au dialogue social au niveau national, comme au Conseil économique et social, il semblerait que, en l'absence de critères objectifs, préétablis et précis pour déterminer la représentativité de toute organisation d'employeurs établie dans la législation, les autorités continuent de disposer d'une large marge d'appréciation.

Compte tenu du contexte de ce cas particulier, et en l'absence de critères clairs dans la législation nationale, toute action du gouvernement visant à choisir unilatéralement une organisation représentative doit être considérée comme une ingérence dans les droits des employeurs à élire librement leurs représentants.

Il semblerait que les autorités n'aient pas suivi les recommandations de la commission d'experts en ce qui concerne la mise en conformité de la législation nationale avec la convention. Au contraire, il semble que la législation nationale contienne désormais davantage de dispositions contraires à cette convention. Il résulte des mesures prises par les autorités nationales que, depuis plus d'un an, aucune nomination n'a été faite au Conseil économique et social de Sint-Maarten.

Un conseil consultatif supérieur, établi par la loi, était composé de représentants des employeurs, des travailleurs et des membres indépendants afin de conseiller notre gouvernement national; une entité dont l'avis est obligatoire concernant les changements législatifs dans de nombreux domaines tels que les salaires minima et la sécurité sociale. C'est une suspension de facto du plus haut niveau de dialogue social, unilatéralement par les autorités nationales, sans aucune base juridique. Pour les employeurs, il s'agit non seulement d'une violation des droits fondamentaux, mais aussi des principes de sécurité juridique et de bonne gouvernance. Si ces points sont du ressort du gouvernement national, ils sont du ressort du gouvernement du Royaume.

En conclusion, l'ECSM espère qu'avec l'attention qui nous est accordée ici les recommandations de la commission et de la commission d'experts fourniront une orientation claire au gouvernement national ainsi qu'au gouvernement du Royaume pour garantir que les employeurs et les travailleurs ont accès à leurs droits dans la loi, comme le prévoit la convention, ce qui est fondamental pour le bon fonctionnement de notre démocratie constitutionnelle.

Observateur, Internationale des services publics (ISP) – Nous voudrions faire écho aux commentaires formulés par la représentante des travailleurs de Sint-Maarten et souligner l'importance du respect des principes fondamentaux inscrits dans la convention, y compris dans la pratique.

Nous souhaiterions également souligner que bon nombre de ces questions ont déjà été soulevées par la représentante des travailleurs lors de la discussion en 2023, et nous espérons qu'elles seront dûment prises en compte dans les conclusions de ce cas.

À cet égard, il a été mentionné qu'à Sint-Maarten la possibilité pour les travailleurs de s'organiser librement et d'être représentés par des organisations de travailleurs est mise en péril, et que les employeurs semblent avoir la possibilité de déterminer qui peut être représenté par ces organisations. Cette situation pose particulièrement problème aux travailleurs contractuels qui vivent dans la crainte constante de voir leur contrat résilié s'ils font valoir leurs droits. Cette crainte crée en outre une culture du silence et de la conformité dans laquelle les travailleurs sont incapables de militer pour de meilleures conditions ou de contester un traitement injuste sans risquer de perdre leurs moyens de subsistance.

De plus, il semble que les employeurs aient la possibilité de décider qui peut participer aux référendums sur la représentation syndicale. Cela conduit souvent à l'exclusion des travailleurs contractuels pour éviter les conflits, ce qui porte atteinte à leurs droits et perpétue un cycle de négligence. Par ailleurs, le seuil fixé pour ces référendums (50 pour cent des travailleurs plus un) semble excessif, ainsi que l'ont indiqué les précédentes observations de la commission d'experts.

Les enseignants, en particulier ceux de certaines écoles confessionnelles, se heurtent à des obstacles majeurs, car certaines commissions scolaires n'autorisent pas la représentation dans leurs établissements. Cette exclusion ne constitue pas seulement une violation de leurs droits, mais aussi un pas en arrière dans la garantie d'un environnement de travail juste et équitable pour tous les éducateurs.

Bien que nous reconnaissons et saluons la suppression des articles de l'ancien Code pénal qui empêchaient les travailleurs de mener des actions collectives, nous estimons que la situation dans la pratique reste problématique.

Il a été mentionné que les employeurs incluent fréquemment des clauses dans les contrats qui interdisent toute forme d'action collective et que la violation de ces clauses entraîne souvent un licenciement immédiat, ce qui, dans les faits, réduit les travailleurs au silence et les prive de leur droit de protester contre des conditions injustes. De plus, dans le secteur public, les travailleurs qui s'engagent dans toute forme d'action collective s'exposent à des sanctions. Ce niveau d'intimidation, comme nous le savons tous, est un puissant moyen de dissuasion, qui décourage les travailleurs d'exercer leurs droits légitimes à l'action collective et à la protestation.

Nous comprenons que ces questions ont été portées à l'attention du gouvernement qui s'est engagé à les traiter dans le cadre de discussions tripartites, ce dont nous nous réjouissons. Toutefois, la mise en place du Conseil économique et social, qui est essentiel pour

favoriser ces discussions, a été retardée en raison des discussions en cours entre l'ECSM et le gouvernement. Ce retard est inacceptable et ajoute encore aux difficultés rencontrées par les travailleurs.

Par conséquent, pour conclure, nous espérons que le gouvernement tiendra dûment compte des préoccupations des membres employeurs dans ce cas et qu'il rétablira la capacité du Conseil économique et social à traiter et à résoudre les questions importantes soulevées par la délégation des travailleurs.

Président – Je donne la parole à la représentante du gouvernement de Sint-Maarten pour ses remarques finales.

Représentante gouvernementale – Nous avons pris note des commentaires formulés par les partenaires sociaux, en particulier ceux des représentants des travailleurs de Sint-Maarten et d'autres. Nous tiendrons compte de ces commentaires au moment de finaliser la marche à suivre.

Nous nous sommes déjà engagés à convoquer une session avec nos partenaires sociaux, à savoir les représentants des employeurs et des travailleurs au sein du comité tripartite, afin de discuter des implications des conventions n^{os} 87 et 144 de l'OIT. Je suis convaincue qu'une fois cet exercice terminé nous serons mieux à même de résoudre les problèmes rencontrés.

Il serait négligent de ma part de ne pas mentionner que, bien qu'il soit constamment fait mention ici de la contribution de la SEA et de la Chambre de commerce au SER, à l'heure actuelle, ces deux organisations ne sont pas incluses dans notre SER. J'ai également pris note du point de vue de l'ECSM, présenté par son représentant, selon lequel le gouvernement entretient des liens étroits avec l'organisation patronale tierce, mais je peux affirmer catégoriquement que ce n'est pas le cas. Le Premier ministre a rencontré les représentants de l'ECSM et, il y a deux jours encore, il avait l'impression que nous étions sur la bonne voie. Il est très important pour notre petite communauté que le SER, l'organisation tripartite, soit en place. Sans cela, une grande partie de nos décisions sur l'île sont entravées. C'est pourquoi nous insistons sur le fait que nous faisons tout notre possible pour mettre en place le SER. Notre nouveau gouvernement a prêté serment le 3 mai 2024, il y a un peu plus d'un mois, et nous avons depuis essayé de mettre en place le SER.

Membres employeurs – Nous remercions les différents intervenants, notamment Madame la ministre, représentant le gouvernement de Sint-Maarten, Pays-Bas.

Sur le fond, nous insistons sur le fait que la convention est une convention fondamentale et que, en tant que telle, elle requiert une attention particulière de la part de l'OIT, des gouvernements et des partenaires sociaux. Notre position à l'égard de Sint-Maarten est claire: nous ne ferons aucun compromis sur la liberté syndicale des employeurs. Les membres employeurs prient donc instamment le gouvernement de prendre des mesures immédiates et efficaces pour faire en sorte que la liberté syndicale des employeurs soit pleinement garantie sur son territoire, tant dans la loi que dans la pratique.

Nous prions le gouvernement de prendre les mesures suivantes:

- définir des critères objectifs de représentativité des organisations de partenaires sociaux, afin d'éviter les décisions politiques arbitraires;
- entamer un dialogue effectif avec les organisations des employeurs sur la composition du Conseil économique et social, dans le plein respect de la convention;

- prendre les mesures nécessaires, en consultation avec les partenaires sociaux, pour garantir que les représentants des travailleurs et des employeurs au sein du SER sont désignés par des organisations totalement autonomes et librement établies par les travailleurs et les employeurs;
- répondre pleinement aux commentaires de la commission d'experts restés en suspens depuis 2017. Nous soulignons l'utilité des rapports réguliers et l'importance de leur qualité, afin de pouvoir évaluer les progrès effectifs, en droit et dans la pratique, en matière d'application de la convention.

Pour donner suite, de manière constructive, aux conclusions de notre commission, nous prions instamment le gouvernement de solliciter le soutien technique du BIT, en vue de rendre la situation nationale conforme à la convention. Nous espérons vraiment que le gouvernement adoptera une approche positive afin d'éviter que ce cas national ne doive se présenter une quatrième fois devant notre commission.

Membres travailleurs – Nous remercions la ministre de Sint-Maarten pour ses remarques utiles et constructives. Nous remercions également tous les intervenants qui ont pris la parole. Nous nous félicitons des informations fournies par le gouvernement indiquant que l'Association des employeurs de Soualiga a été exclue de la composition du Conseil économique et social, ce qui nous donne l'espoir que cette question sera finalement résolue. Nous sommes convaincus que le gouvernement concrétisera ses déclarations positives par des actions menées en consultation avec les partenaires sociaux et avec le soutien technique continu du BIT. Nous attendons avec impatience d'autres preuves de l'engagement du gouvernement par l'intermédiaire de l'OIT, qui, nous l'espérons, seront également confirmées par nos collègues travailleurs de Sint-Maarten. Nous soulignons que les autorités ont l'obligation de promouvoir et d'assurer l'application effective de la convention, y compris le droit des organisations d'élire leurs représentants et de créer des organisations de niveau supérieur en toute liberté, comme le prévoient les dispositions de la convention. En outre, nous prions instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que les travailleurs et les syndicats sont correctement protégés contre les actes de discrimination antisyndicale et d'intervention, conformément à l'article 3, paragraphe 2, de la convention. En ce qui concerne le droit des fonctionnaires de mener des actions collectives, nous demandons au gouvernement de garantir, en droit et dans la pratique, que les fonctionnaires peuvent pleinement exercer ce droit et d'abroger toute disposition de sa législation imposant des sanctions.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a prié le gouvernement de:

- **définir, dans le cadre de consultations significatives et efficaces avec les partenaires sociaux concernés, des critères de représentativité des organisations d'employeurs et de travailleurs qui soient clairs, préétablis et objectifs;**
- **s'engager dans un dialogue significatif et efficace avec les organisations de travailleurs et d'employeurs sur toutes les questions ayant trait à leurs intérêts ou à ceux de leurs membres, dans le plein respect de la convention, ainsi que sur la question de la composition du Conseil économique et social (SER);**

- **prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir que les représentants des travailleurs et des employeurs au SER sont uniquement désignés par des organisations totalement autonomes, librement constituées ou choisies par les travailleurs et les employeurs, et réunir le SER dans les plus brefs délais.**

La commission a prié le gouvernement de fournir des informations sur les mesures susmentionnées ainsi que toutes les informations manquantes demandées par la commission d'experts avant le 1^{er} septembre 2024.

Représentante gouvernementale – Le gouvernement a pris note des commentaires des différentes parties qui ont donné leur avis lors de cette session et les remercie pour leur contribution.

Je pense que le gouvernement de Sint-Maarten a abordé les points les plus importants soulevés par les représentants des employeurs et des travailleurs. Il a retiré sa demande à la SEA de nommer des représentants en tant que membres et membres suppléants respectivement. Le gouvernement a demandé l'assistance technique du BIT, comme l'a conclu votre commission. En outre, il s'engage à organiser une session avec la commission tripartite du travail afin de discuter de la marche à suivre pour se conformer aux conventions n^{os} 87 et 144.

Comme indiqué dans la présentation de lundi, le gouvernement a le devoir et l'obligation de créer un environnement dans lequel tous les partenaires sociaux ont la même possibilité de faire entendre leur voix sur les questions qui les concernent, eux, leurs membres et leurs communautés dans leur ensemble. De même, il est important qu'aucune organisation, y compris le gouvernement, ne domine le discours, ce qui serait contraire à l'esprit du dialogue social.

Sint-Maarten mettra en pratique les déclarations formulées lors de cette session et je suis convaincue que le gouvernement et les partenaires sociaux résoudront ces questions dans l'esprit du dialogue social.

Pour conclure, permettez-moi, au nom du gouvernement de Sint-Maarten, de vous remercier, les membres de la commission et tous ceux qui, d'une manière ou d'une autre, ont apporté leur contribution à cette audition. Je remercie tout particulièrement les membres des délégations des Pays-Bas, d'Aruba et de Curaçao pour leur soutien et leurs conseils.

Pérou (ratification: 1994)

Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Article 1. Peuples

Les peuples indigènes ou originaires sont identifiés en fonction de critères d'identification conformes à la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, et à la loi n° 29785. Cela permet d'actualiser la Base de données officielle des peuples indigènes ou originaires (BDPI), afin d'assurer des services publics en fonction de caractéristiques culturelles ou linguistiques.

Selon la BDPI, 55 peuples indigènes ou originaires sont traditionnellement présents sur le territoire. Ils sont répartis dans 9 211 localités (5 153 communautés paysannes, 2 303 communautés natives, 1 708 dont le type n'a pas été identifié et 47 étant des peuples

indigènes en situation de contact initial). Sur ce total, 4 327 sont géoréférencées (49 pour cent), 7 455 sont reconnues (81 pour cent) et 5 825 disposent de titres de propriété (63 pour cent). En tout, 2 880 352 personnes vivent dans ces communautés (9,8 pour cent de la population péruvienne).

Depuis 2022, des fonctionnaires de la BDPI se sont rendus dans 144 communautés dans 12 départements pour identifier des peuples. On ne disposait pas d'informations au sujet de 1 393 communautés, mais ce chiffre est descendu à 1 251 en 2023. Au cours de la même année, la liste a été actualisée à quatre reprises (mai, juin, septembre et décembre), et 192 nouvelles localités y ont été incluses.

Articles 2 et 33. Action coordonnée

La proposition de politique nationale sur les peuples indigènes ou originaires vise à garantir l'exercice effectif des droits collectifs de plus de 5,9 millions de personnes appartenant à un peuple indigène ou originaire. Cette politique compte trois phases: i) actualisation; ii) consultation préalable; et iii) approbation.

En 2024, la proposition en est au stade de la consultation préalable, laquelle comprend sept étapes: i) identification de la mesure soumise à consultation; ii) identification de peuples; iii) publicité; iv) étape d'information; v) évaluation; vi) dialogue; et vii) décision.

Entre mai et décembre 2023, les activités suivantes ont été menées:

- 4 réunions avec des organisations qui ont débouché sur un consensus à propos de la proposition;
- 9 réunions pour donner davantage d'informations sur la proposition;
- 17 activités d'assistance technique en vue de la validation multisectorielle de la proposition;
- 6 réunions avec le Centre national de planification stratégique (CEPLAN) pour évaluer les problèmes qui se posent dans le domaine public;
- projets comportant des réalisations escomptées 1, 2 et 3 approuvées par le CEPLAN.

Entre mars et avril 2024, les activités suivantes ont été déployées:

- renforcement de la participation de 45 entités;
- 56 réunions avec 37 entités pour examiner des propositions;
- présentation des propositions de services lors de la 5^e réunion (6 et 9 mai) avec 8 organisations indigènes et 33 entités publiques;
- identification de 61 services et élaboration de 102 propositions pour révision.

Au sujet de la commission multisectorielle instituée en vertu du décret suprême n° 005-2021-MC, en mai 2024, ses membres avaient rendu compte de la réalisation d'actions stratégiques.

Sur 122 actions stratégiques, 41 ont été menées à bien, 50 sont en cours de réalisation et 31 sont en attente. Selon le groupe de travail technique (GTT), ces actions sont les suivantes:

- GTT n° 1. Accès à la santé intégrale/interculturelle: 16 actions stratégiques réalisées et 7 en cours de réalisation;
- GTT n° 2. Développement/économie indigène: 5 actions stratégiques réalisées et 15 en cours de réalisation;

- GTT n° 3. Accès à l'éducation interculturelle: 9 actions stratégiques réalisées et 12 en cours de réalisation;
- GTT n° 4. Droits des femmes indigènes: 7 actions stratégiques réalisées et 1 en cours de réalisation;
- GTT n° 5. Sécurité juridique des terres: 4 actions stratégiques réalisées et 15 en cours de réalisation.

Articles 3 et 12. Droits humains. Femmes indigènes

À partir des lignes directrices approuvées en vertu du décret suprême n° 009-2019-MC, les mesures suivantes ont été menées:

- 11 ateliers de formation de fonctionnaires en matière de violence sexuelle (septembre-décembre 2023);
- actualisation, traduction (en six langues indigènes) et diffusion de messages axés sur la prévention de la violence sexuelle dans trois régions (Loreto, Ucayali et Puno) (décembre 2023);
- distinction «Personnalité méritante de la culture» décernée à six femmes indigènes pour leur contribution (septembre-décembre 2023);
- «Première rencontre nationale des femmes indigènes entrepreneures» (11 au 14 décembre 2023) pour renforcer leur rôle dans la relance économique; y ont participé 53 femmes (Awajún, Ashaninka, Bora, Kichwa, Matsigenka, Quechuas-Secoya et Shipibo-Konibo) de 15 régions;
- «Rencontre nationale de dirigeantes indigènes» (14 décembre 2023) pour présenter le réseau d'entrepreneuriat féminin axé sur le renforcement des capacités, à laquelle ont participé notamment 18 dirigeantes de neuf régions (Pasco, Cusco, Ayacucho, Loreto, San Martín, Amazonas, Puno, Huancavelica et Áncash);
- création du «Réseau national de femmes entrepreneures indigènes et afro-péruviennes» (Décision ministérielle n° 086-2024-MC) pour faciliter l'accès d'entreprises au marché du travail;
- 19^e réunion de formation (août-septembre 2023, Tarapoto, San Martín) qui, pour la première fois, s'adressait à 50 femmes de 15 régions où sept langues sont utilisées, afin de renforcer leurs capacités d'interprètes ou de traductrices;
- inscription de femmes formées dans le cadre de 19 cours au Registre national d'interprètes et de traducteurs en langues indigènes ou originaires du ministère de la Culture (MINCUL).

Article 3: Droits de l'homme et droits fondamentaux

Conformément à la loi n° 31405, qui promeut la protection et le développement intégral des filles, garçons et adolescents orphelins, une assistance a été fournie aux bénéficiaires énumérés ci-après:

Défenseur décédé	Mineur orphelin	Situation actuelle
Edwin Chota	Andi Chota	Inscrit – 17 avril 2023
Leoncio Quintisima	Leoncio et Leyner Quintisima	Inscrits – 1 ^{er} juin 2023
Jorge Ríos	Robert, Mario, Luis et Junio Ríos	Déclaration du décès présumé en cours – PJ
Francisco Pinedo	Elmer, Aníbal et Diana Pinedo	Renouvellement en cours de la carte nationale d'identité

À la suite du signalement d'éventuelles situations de risque pour les membres de familles de victimes (11 septembre 2023), dans le cadre du Mécanisme intersectoriel pour la protection des défenseurs des droits de l'homme, le ministère de la Justice et des Droits de l'Homme (MINJUSDH) a demandé de leur accorder des garanties pour leur sécurité personnelle, ce qui a été fait (29 septembre 2023).

Le 4 décembre 2023, diverses entités se sont réunies avec des membres des familles de victimes pour faire le point sur les avancées du «Plan d'action Saweto».

Le 11 avril 2024, le tribunal pénal collégial de la Cour supérieure de justice d'Ucayali a condamné les entrepreneurs forestiers Hugo Soria et José Estrada (auteurs directs d'homicide qualifié) et Josimar et Segundo Atachi (coauteurs) à vingt-huit ans et trois mois de prison, pour le meurtre de dirigeants, et a ordonné le versement de 200 000 soles à titre de réparation civile. Le procès de M. Eurico Mapes a été reporté dans l'attente de son arrestation.

Dans le cadre du Mécanisme intersectoriel pour la protection des défenseurs des droits de l'homme, à la date du 31 mars 2024, le «Registre des situations de risque pour des défenseurs des droits de l'homme» comptait:

- 339 situations de risque qui concernent 599 défenseurs, dont 397 (66,28 pour cent) s'identifient eux-mêmes en tant que membres des peuples Shipibo-Konibo (74), Kichwa (65), Asháninka (42), Tallán (41) ou Kakataibo (38).
- Ces 397 personnes ont indiqué avoir été confrontées à un ou plusieurs types de risques – menaces à leur sécurité (59,43 pour cent), agressions (16,67 pour cent), destruction de biens (5,98 pour cent), diffamation (4,89 pour cent) et harcèlement (4,71 pour cent).
- Des situations de risque pour des défenseurs des peuples indigènes qui se sont identifiés comme tels. Parmi ces situations, 170 étaient liées à des activités illicites – exploitation forestière illégale (87), trafic de drogue (74), exploitation minière illégale (36) et trafic de terres (35).

Afin de renforcer le mécanisme intersectoriel, les mesures suivantes ont été prises:

- Sept tables rondes régionales pour la protection des défenseurs des droits de l'homme (Madre de Dios, Ucayali, San Martín, Loreto, Amazonas, Junín et Piura) afin d'organiser à l'échelle territoriale la prévention des situations de risque liées à des activités illicites, avec la participation du gouvernement et des acteurs sociaux.

- Deux tables rondes techniques (Ucayali) sur: i) la délivrance de titres de propriété pour des territoires communautaires, avec la participation des autorités et des peuples (19 mars 2024); et ii) le développement socio-économique avec les communautés (21 mars 2024).
- Sept réunions avec les autorités et les organisations sociales dans cinq régions (Piura, Iquitos, Chachapoyas, Satipo et Huánuco) afin de créer des espaces à plusieurs niveaux aux fins de la protection de défenseurs.
- Six visites publiques de haut niveau (avec la participation des ministères suivants: MINJUSDH, ministère de l'Environnement (MINAM) et ministère de la Culture (MINCUL) à Ucayali (3), Huánuco (1), Piura (1), et Madre de Dios (1). Des visites dans les communautés de Flor de Ucayali et de San Francisco ont eu lieu pour déterminer les situations de risque.
- Intervention pilote dans le cadre de l'activité «Conception d'un système d'alerte précoce pour prévenir l'impact négatif du trafic de drogues» (Communauté Flor de Ucayali, 28 février 2024), afin d'identifier les situations de risque.
- Participation à trois initiatives du Congrès: i) session sur la prévention de la déforestation due à des activités illicites (8 septembre 2023); ii) audience publique sur la question des défenseurs des droits de l'homme à Ucayali (23 octobre 2023); et iii) session délocalisée de la Commission du budget pour accroître le budget du mécanisme intersectoriel (24 octobre 2023).
- Présentation du projet de renforcement du Mécanisme intersectoriel pour la protection des défenseurs des droits de l'homme, par le MINJUSDH, le MINCUL et le MINAM (26 février 2024).
- Trois activités de formation: i) atelier sur les défenseurs des droits de l'homme confrontés à des situations de risque pour 95 policiers de six régions (Madre de Dios, Ucayali, Loreto, Huánuco, Junín et Amazonas); ii) atelier sur le mécanisme intersectoriel pour 126 dirigeants de 53 organisations de sept régions (San Martín, Ucayali, Huánuco, Madre de Dios, Loreto, Pasco et Amazonas); et iii) formations sur le rôle des défenseurs des droits de l'homme et de la protection policière contre les risques pour 115 policiers de sept régions (Madre de Dios, Ucayali, Loreto, Huánuco, Junín, Amazonas et San Martín).

À propos des nouveaux cas d'assassinats de dirigeants:

- Dans le cas de M. Quinto Inuma Alvarado (dirigeant de la communauté Kichwa, Santa Rosillo de Yanayacu), le MINJUSDH s'est chargé: i) de transférer à la communauté l'exercice de l'autorité; ii) de procéder à la mise au jour de restes humains; iii) de sauvegarder la vie et l'intégrité de la famille de la victime et d'autres dirigeants; iv) de gérer, avec le ministère de la Femme et des Populations vulnérables et le ministère de la Santé, les actions axées sur le soutien psychologique de la famille et de la communauté; et v) de porter assistance à la famille de la victime.
- Dans le cas de M. Santiago Contoricón Antúnez (chef des Asháninka de la communauté de Puerto Ocopa-Junín), le MINJUSDH a mené les activités suivantes: i) service de défense publique des victimes pour des membres de la famille de la victime; ii) rencontre avec la communauté pour l'informer sur le mécanisme intersectoriel, et identifier leurs situations de risque; iii) administration de la bourse d'orphelin de l'Université continentale (accordée le 5 mai 2023); iv) octroi de garanties à la famille de la victime (19 mai 2023); v) assistance sociale à la famille de la victime au moyen du programme JUNTOS; et vi) suivi du cas (MINJUSDH et Défenseur du peuple).

Le pouvoir exécutif a présenté le projet de loi n° 7752/2023-PE, dans lequel le MINCUL propose le paragraphe 3.8.5 pour la «Modification des articles 108, 108-C et 200 du Code pénal» afin d'introduire des circonstances aggravantes dans le cas où la victime est un défenseur indigène.

En ce qui concerne les mesures pour prévenir l'usage excessif de la force, sont concernées: la décision ministérielle n° 952-2018-IN; les directives n°s 015-2022-CG PNP-EM, 008-2022-IN, 13-2023-CG PNP/EMG et 014-2023-CG PNP/EMG; et la décision de la direction générale de la police nationale n° 280-2023-CG PNP/EMG. Quant aux forces armées, sont concernées les décisions ministérielles n°s 0066-2022-DE, 0065-2022-DE, 0067-2022-DE, 038-2022-DE et 013-2023-DE.

Ce cadre adopte une approche fondée sur les droits de l'homme et l'interculturalité. Il a été mis en œuvre entre décembre 2023 et avril 2024, et les activités ci-après ont été déployées:

- Cinq activités de formation pour les policiers: i) formation pour les instructeurs sur l'application des droits de l'homme dans l'exercice du métier de policier destinée à 25 policiers; ii) atelier d'évaluation à la suite d'une action pour 40 officiers supérieurs, chefs de régions et d'unités de police; iii) programme de remise à niveau sur les interventions et les opérations de police pour 11 000 officiers et sous-officiers; iv) séminaire/atelier sur l'usage de la force et les droits de l'homme lors des conflits sociaux pour 60 officiers généraux; et v) ateliers sur l'interculturalité destinés à 446 policiers.
- Cinq programmes axés sur les droits de l'homme et le droit international humanitaire pour les membres de forces armées: i) deux programmes de base pour les officiers et le personnel civil; ii) deux programmes avancés pour les officiers et le personnel civil, les techniciens et les sous-officiers; et iii) un programme pour les conseillers juridiques opérationnels. Le Centre de droit international humanitaire et des droits de l'homme des forces armées a formé 1 094 personnes (membres des forces armées, policiers et personnel civil).
- Formations et conférences sur l'interculturalité, les droits de l'homme et les normes pour l'usage de la force publique pour les procureurs, conformément à la directive adoptée par la décision n° 534-2022-MP-FN du Bureau du procureur général de la nation.

Article 6. Consultation

En ce qui concerne la Commission permanente multisectorielle pour l'application du droit à la consultation préalable, en avril 2024, le MINCUL a communiqué des informations sur:

- la mise en œuvre de 95 consultations (dont 83 sont achevées);
- l'envoi de 166 demandes d'informations à des entités chargées d'exécuter des accords et l'organisation de 102 réunions d'assistance technique;
- l'exécution du plan de travail pour 2023 et d'actions supplémentaires de suivi;
- le suivi de 52 processus de consultation préalable (1 183 accords conclus). Parmi ceux-ci, 14 portent sur des zones naturelles protégées;

- un suivi de l'exécution des accords contenus dans les procès-verbaux des consultations concernant le lot 192. Dans ce contexte, le ministère de l'Énergie et des Mines (MINEM) a transmis des informations sur:
 - le renforcement du suivi des accords de consultation préalable de la «table ronde technique pour la prévention des conflits et la prise en compte des communautés du groupe des quatre bassins de la zone du lot 192 de la région de Loreto»;
 - la formation de sous-groupes de travail (éducation, santé, logement et titres de propriété) et actions de coordination pour l'exécution des accords.

Articles 7 et 15. Consultation et projets miniers

L'évaluation environnementale des projets d'exploration ou d'exploitation minière en vue d'études d'impact environnemental et les déclarations d'impact environnemental, en fonction de l'ampleur de l'activité minière concernée, relèvent du Service national de certification environnementale (SENACE), et du MINEM et des gouvernements régionaux, respectivement, avec la participation des peuples. Ainsi, le 22 décembre 2023, le MINCUL a formulé 181 avis à la demande du SENACE et du MINEM, dont trois sont contraignants.

En ce qui concerne les critères que le MINEM utilise pour déterminer les peuples qui doivent être consultés à propos d'un projet, chaque entité de promotion doit identifier les mesures qui peuvent concerner les droits collectifs des peuples et, si elles les affectent, elle doit mettre en œuvre une consultation préalable.

En ce qui concerne les mesures visant à informer les peuples de l'importance de la consultation et à encourager leur participation à ces processus, on note les mesures suivantes en 2023:

- participation de 16 entités: cinq ministères (MINEM, ministère de l'Éducation (MINEDU), MINCUL, ministère des Transports et des Communications et MINAM), trois organismes publics (Service national des zones naturelles protégées par l'État, Centre national de santé interculturelle et Service national des forêts et de la faune sauvage), quatre gouvernements régionaux (Loreto, Cusco, Huancavelica et Ucayali) et trois gouvernements locaux (Ucayali, Manseriche et Nueva Requena). Les questions abordées portent sur les zones naturelles protégées, les projets miniers et les lots d'hydrocarbures;
- mise en œuvre de 141 mesures d'assistance technique sur la consultation préalable pour 2 389 participants (865 fonctionnaires et 1 524 habitants);
- examen de 21 cas, dont 12 concernent la consultation préalable;
- activités de renforcement des capacités pour 3 106 personnes: 931 fonctionnaires, 1 118 habitants indigènes ou originaires et 1 057 autres;
- organisation de 11 cours virtuels sur le droit et le processus de consultation préalable à destination de 3 890 personnes; une 12^e formation est en cours;
- élaboration d'un plan pour la mise en œuvre de mécanismes de diffusion interculturelle sur le statut des accords de consultation préalable.

Article 14. Terres

Le MINCUL accompagne 49 communautés de 9 départements – San Martín (22), Ayacucho (9), Huánuco (5), Ucayali (3), Loreto (4), Pasco (3), Amazonas (1), Madre de Dios (1) et

Cusco (1) – pour faire valoir la garantie du droit collectif à la terre et au territoire. Jusqu'à présent, les actions suivantes ont été menées:

- renforcement des capacités de 32 dirigeants indigènes de Loreto et d'Ucayali;
- participation à des espaces de dialogue et à des groupes de travail sur la délivrance des titres de propriété, organisés par les directions régionales de l'agriculture de trois régions (San Martín, Huánuco et Ucayali);
- organisation de réunions de coordination avec les autorités pour accélérer la régularisation de la propriété agraire de cas de défenseurs dans cinq régions (San Martín, Huánuco, Ucayali, Pasco et Loreto);
- assistance technique aux gouvernements régionaux d'Ucayali, de Pasco et d'Huánuco pour la création de «groupes de travail sur la délivrance des titres de propriété» en vue de régler les conflits et de mener à bien la procédure de démarcation du territoire et de délivrance des titres de propriété.

Articles 26 et 27. Éducation

En ce qui concerne les services d'éducation, en 2024, les actions du MINEDU ont porté sur:

- la répartition de 73 092 enseignants en fonction du niveau de maîtrise de la langue originaire, la majorité ayant un niveau avancé (39 493);
- l'édition de 98 manuels dans 14 langues originaires et de 305 ouvrages dans 43 langues originaires pour l'enseignement de base;
- la publication de 16 manuels d'écriture et de 9 glossaires pédagogiques en tant qu'outils linguistiques pour les enseignants;
- l'élaboration d'un plan de perfectionnement pour les enseignants en éducation interculturelle bilingue afin de combler les lacunes.

En ce qui concerne la défense et la protection des droits des peuples dans l'éducation interculturelle bilingue, en 2024, le Défenseur du peuple, après examen de la politique sectorielle d'éducation interculturelle bilingue, a formulé des recommandations à l'adresse de 23 administrations régionales de l'éducation, portant sur:

- l'attribution des postes vacants d'enseignants en éducation interculturelle bilingue dans le respect des conditions;
- l'assurance de disposer des moyens nécessaires pour la distribution du matériel éducatif.

Discussion par la commission

Président – J'invite maintenant le représentant gouvernemental du Pérou, Monsieur le ministre du Travail et de la Promotion de l'emploi, à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, c'est un honneur de prendre la parole au nom de l'État péruvien pour réaffirmer notre volonté de mettre en œuvre les obligations juridiques qui découlent des conventions de l'OIT, remercier les organes du système de contrôle des normes internationales pour leur soutien continu et leurs recommandations, et écouter les commentaires et préoccupations des différents interlocuteurs sociaux qui nous aident sans cesse à améliorer notre travail.

En vertu de la convention, qui est entrée en vigueur en 1995 au Pérou, les peuples indigènes disposent non seulement du droit de conserver leurs cultures et leurs modes de vie mais également celui de participer de façon efficace aux décisions qui les concernent. Je souhaite donc vous informer de l'application de cette convention dans le cadre des procédures judiciaires relatives à l'assassinat de plusieurs dirigeants indigènes.

Je tiens en premier lieu à vous signaler que dans les affaires relatives aux assassinats de MM. Edwin Chota, Leoncio Quintísima, Jorge Ríos et Francisco Pinedo, le gouvernement, par le biais du bureau du Procureur général de la République, est parvenu à rendre un jugement historique contre les responsables de ces crimes en développant une stratégie efficace qui s'appuie sur des preuves indiciaires.

En effet, le 11 avril de l'année en cours, les accusés ont été condamnés à vingt-huit ans et trois mois d'emprisonnement pour homicide aggravé et les familles des victimes ont obtenu réparation au civil.

Cette condamnation, intervenue dans le cadre de l'«affaire Saweto», représente un tournant pour la justice amazonienne et pour les défenseurs des droits de l'homme. Elle a été prononcée après quasiment dix ans d'une procédure judiciaire complexe et servira certainement de précédent pour mon pays et pour tous les États Membres de l'OIT.

Cette condamnation a été prononcée en présence de M. Eduardo Arana Ysa, ministre de la Justice et des Droits de l'homme, qui a ainsi souhaité montrer son engagement et son soutien aux victimes de cet acte révoltant.

Je souhaite également informer la présente commission que le gouvernement de mon pays a pris des mesures visant à protéger la vie et l'intégrité physique et psychologique des familles des victimes. Ainsi, les enfants mineurs ont été inscrits au registre des bénéficiaires afin d'obtenir une aide économique et psychologique. Les veuves des dirigeants indigènes assassinés ont également été intégrées au programme de protection et d'assistance des victimes et des témoins, et tous les proches ont obtenu des garanties personnelles face à des risques éventuels.

D'autre part, le gouvernement est en train de mettre en place des mesures dans le cadre d'un programme intitulé «Plan d'action Saweto» qui vise à améliorer les conditions de vie de la communauté grâce à des projets de production, d'infrastructure, d'assainissement, de transport, de sécurité et d'électrification, entre autres.

S'agissant des cas plus récents d'assassinats de dirigeants indigènes, notamment ceux de M. Quinto Inuma, chef de la communauté Kichwa et Yanayacu, et de M. Santiago Contoricón, chef de la communauté de Puerto Ocupa, Junín, le gouvernement a réagi immédiatement en nommant des procureurs dans le cadre de l'enquête du ministère public afin d'identifier les responsables et de les punir sévèrement.

Permettez-moi d'attirer également votre attention sur le fait que le gouvernement est en train de mettre en œuvre les mesures concrètes suivantes pour lutter contre les pratiques de travail forcé, l'exploitation minière illégale et l'abattage illégal de bois: l'adoption d'une approche globale centrée non seulement sur la poursuite et la sanction des délits mais également sur la prise en charge et la réinsertion des victimes; l'approbation du troisième Plan national de lutte contre le travail forcé qui tient compte des aspects interculturels et intersectionnels dans le cadre du travail et de la promotion de l'emploi; la création de l'Observatoire national du travail forcé; le lancement d'un numéro unique, le 1819, pour toutes les personnes désirant dénoncer un cas de travail forcé en protégeant leur identité si elles le souhaitent; et la mise en œuvre du Protocole intersectoriel de lutte contre le travail forcé. Enfin,

un projet pilote de réinsertion des victimes du travail forcé sur le marché du travail est en train d'être mis en place.

Concernant l'usage excessif de la force contre des défenseurs indigènes lors de manifestations et la diffusion de propos stigmatisants et à connotation raciste envers des communautés indigènes, veuillez prendre note de ce qui suit: les faits décrits dans le paragraphe ci-dessus font l'objet d'une enquête de la part du ministère public. Le gouvernement a investi 99 millions de soles pour renforcer les équipes d'enquête de cette institution. Le ministère public est un organe qui bénéficie d'une autonomie constitutionnelle et qui ne dépend donc pas du pouvoir exécutif ou judiciaire. Il rendra donc compte des faits lorsque l'occasion se présentera et, le cas échéant, identifiera les responsables pour qu'ils soient sévèrement sanctionnés.

Soyez assurés que nous rejetons toute forme de discrimination et sommes en train de mettre en place des politiques visant à supprimer ces pratiques. Il s'agit notamment des mesures suivantes:

La réglementation en matière de recours à la force a été renforcée en intégrant une démarche fondée sur les droits de l'homme et l'interculturalité dans le cadre des interventions de la police, du ministère public et des forces armées.

Des activités de sensibilisation et de formation ont été organisées pour 11 571 agents de police ainsi que pour des officiers et sous-officiers des forces armées.

Une stratégie intitulée «Pour un Pérou sans racisme» a été mise en place afin d'encourager le respect et la valorisation de notre diversité culturelle, et contribuer ainsi à réduire les discriminations ethniques et raciales dans le cadre de politiques publiques inclusives.

S'agissant de la protection des défenseurs des droits de l'homme, le gouvernement a renforcé le fonctionnement du mécanisme intersectoriel pour la protection de ces personnes, reconnaissant ainsi la nécessité de protéger en particulier les défenseurs indigènes qui dénoncent les activités illicites, comme l'abattage illégal de bois et l'exploitation minière illégale. Ce mécanisme permet également de donner effet aux obligations de tous les secteurs qui mènent des activités de protection et de sensibilisation avec la participation du gouvernement et des acteurs sociaux.

Ainsi, sept tables rondes régionales ont été organisées pour prendre des décisions sur les situations de risque pour les défenseurs et des projets sont en train d'être mis en œuvre sur un système d'alerte précoce visant à prévenir le trafic illicite de drogues et à repérer les situations de risque pour les défenseurs des droits de l'homme.

Enfin, sept cours sur le rôle des défenseurs des droits de l'homme, en particulier leur protection et les réponses à apporter en cas de risque, ont été dispensés à 210 policiers, 266 dirigeants de 53 organisations indigènes, 120 juges et 40 procureurs spécialisés dans les droits de l'homme et l'interculturalité.

Quant au droit à la consultation, à partir du travail réalisé par la Commission multisectorielle pour l'application du droit à la consultation préalable, je souhaite vous communiquer ce qui suit: 88 processus de consultation préalable ont été mis en place, parmi lesquels 59 ont abouti à des accords de consultation; et 1 238 accords ont été conclus et font l'objet d'un suivi par la commission.

Concernant les processus de consultation dans le secteur minier, les critères de consultation préalable suivent le guide méthodologique d'identification des peuples indigènes

ou originaires établi par le ministère de la Culture. Le gouvernement encourage l'utilisation des mécanismes de dialogue prévus dans la loi sur le droit à la consultation, en appliquant les principes d'opportunité, d'interculturalité, de bonne foi, d'absence de contrainte ou de conditionnement et d'informations nécessaires afin que des relations harmonieuses s'établissent entre les secteurs et les communautés concernées.

Afin de progresser dans les procédures d'identification, de délimitation et de régularisation des terres traditionnellement occupées par les peuples indigènes, des lignes directrices ont été établies pour simplifier les processus de reconnaissance, d'assainissement et de délivrance de titres de propriété aux communautés paysannes et autochtones.

Nous apportons une assistance technique aux administrations régionales afin qu'elles créent des groupes de travail techniques chargés de mener à bien les procédures de démarcation du territoire et de délivrance des titres de propriété.

Nous espérons avoir pu vous donner, dans le temps bref qui nous est imparti, les informations demandées concernant l'application de la convention dans notre pays. Comme vous allez le voir, même si le Pérou, comme beaucoup d'autres pays, doit faire face à de grands défis structurels, soyez assurés que nous mettons en place des politiques en faveur de l'application de cette convention.

Ces politiques font de nous un pays dont les efforts visant à faire face à ces difficultés et ces défis sont reconnus.

Nous souhaitons profiter de cette occasion pour unir nos forces à celles des autres pays Membres de l'OIT et partager nos expériences afin de continuer ensemble à mettre en place des politiques publiques de protection des droits de l'homme en faveur de nos peuples.

La pauvreté et la pauvreté extrême qui existent dans notre région constituent une véritable atteinte aux droits de l'homme car elles ne permettent pas d'accéder à l'alimentation et aux services de base comme l'éducation et la formation, sans lesquelles il est impossible de développer des compétences et entrer sur le marché du travail officiel. Génération après génération se forme une chaîne de pauvreté qu'il est essentiel de briser car la pauvreté et la pauvreté extrême sont à la base du travail forcé, du travail des enfants, de l'économie informelle et d'autres fléaux.

Du fait de son cadre fondateur, l'OIT peut être l'interlocuteur idéal pour coordonner les efforts des employés, des travailleurs et des gouvernements en faveur des droits de l'homme de nos peuples.

Membres travailleurs – La convention est un des piliers essentiels de la protection des droits des peuples indigènes au niveau mondial. Cependant, au Pérou, sa mise en œuvre est encore largement insuffisante et donne lieu à des violations graves et persistantes des droits des peuples indigènes.

Nous constatons avec préoccupation et regret que ce n'est pas la première fois que nous devons discuter du cas du Pérou dans le cadre de violations graves de la convention. En 2009 et 2010, notre commission avait déjà dû examiner des actes de violence commis envers les peuples indigènes, en particulier des faits graves qui se sont produits à Bagua.

En juin 2009, pendant plus de cinquante jours, des milliers de manifestants indigènes ont bloqué la route vers Bagua, dans la région de l'Amazonie. Cette manifestation avait été organisée pour protester contre une série de décrets-lois émis sans consultation préalable qui menaçaient les droits fondamentaux des indigènes à la terre et aux ressources naturelles.

Cette mobilisation s'est soldée par un massacre qui a fait plus de 33 morts. C'est un chapitre sombre et sanglant de l'histoire du Pérou.

Quatorze ans après, le gouvernement péruvien continue de faire preuve d'un manque flagrant de volonté s'agissant des droits indigènes et du respect de la convention. Nous ne pouvons oublier les faits qui se sont produits en 2014 et sont devenus emblématiques de la façon dont l'État péruvien bafoue les droits de l'homme des peuples indigènes.

Depuis des années, la commission d'experts demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour enquêter et sanctionner les responsables des assassinats de quatre dirigeants indigènes de la communauté Asháninka de Saweto qui se sont produits en septembre 2014.

Ces dirigeants ont été assassinés après avoir dénoncé l'abattage illégal de bois dans leur communauté. Bien que les responsables aient été condamnés à vingt-huit ans de prison, la Cour supérieure de justice d'Ucayali a annulé cette décision six mois plus tard et a ordonné la tenue d'une nouvelle procédure en arguant que les preuves et le motif n'étaient pas suffisants. Cette procédure, entachée de nombreuses irrégularités, reflète le manque de volonté politique du gouvernement lorsqu'il s'agit de rendre justice et de protéger les défenseurs des droits indigènes.

Selon les informations reçues des organisations syndicales du Pérou, le gouvernement a indiqué que le 11 avril 2024, les responsables de ces assassinats ont de nouveau été condamnés. Cependant, selon ces mêmes informations, aucun des responsables ne serait actuellement incarcéré.

Dix ans plus tard, l'impunité est donc toujours de mise dans cette affaire et les menaces envers les familles des victimes n'ont pas cessé. La porte-parole principale de ces victimes a fait l'objet de représailles à Pucallpa, ce qui montre bien les risques auxquels ces personnes continuent d'être exposées.

Comme l'indique la commission d'experts, il est essentiel que les procédures judiciaires soient menées à bien rapidement car la lenteur de la justice risque de constituer un déni de justice.

L'affaire de Saweto dévoile l'existence d'un problème bien plus important: le trafic illicite de bois, facilité par un système de travail forcé qui exploite les personnes indigènes pris dans le cercle vicieux de la dette. La commission d'experts regrette que le gouvernement n'ait pas fourni de renseignements sur les progrès de l'enquête relative à ces pratiques illicites ou sur le travail forcé à Ucayali. Cette inaction non seulement perpétue l'exploitation et la violence mais sape également la confiance envers le système judiciaire péruvien.

De plus, le Protocole de procédure du ministère public pour la prévention et l'instruction de délits contre des défenseurs des droits de l'homme, approuvé en 2022, est dans l'impasse faute de ressources financières.

Cette situation est extrêmement préoccupante au vu de l'augmentation des activités illicites, comme l'abattage du bois et l'exploitation minière sur des terres indigènes, et des menaces constantes reçues par ceux qui défendent leurs terres et l'environnement. On peut citer par exemple l'assassinat de M. Santiago Contoricón en 2023 ou, en avril de cette année, l'assassinat dans l'Amazonie péruvienne de M. Victorio Dariquebe, un garde-forestier membre de la communauté Harakbut qui avait reçu des menaces car il défendait sa communauté et ses terres ancestrales. Le dirigeant indigène rentrait dans sa communauté un vendredi soir quand

il a été attaqué, probablement par des membres de mafias associés à l'abattage illégal du bois. Son fils de 18 ans a également été poursuivi, frappé et torturé par les attaquants.

Selon l'Association interethnique de développement de la forêt péruvienne – composée de neuf organisations indigènes d'Amazonie décentralisées qui se trouvent au nord, au centre et au sud de la forêt péruvienne – au cours des dix dernières années, 33 défenseurs de leurs terres et forêts ont été assassinés.

La commission d'experts a également pris note des observations du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme sur l'usage excessif de la force et la diffusion de propos stigmatisants à l'encontre des manifestants indigènes lors de manifestations ayant eu lieu entre décembre 2022 et septembre 2023. Par ailleurs, un rapport de la Commission interaméricaine des droits de l'homme a souligné que les manifestations à Apurímac, Ayacucho, Puno et Arequipa, organisées en grande partie par des peuples indigènes, ont été les plus violentes et celles pour lesquelles il y a eu le plus de victimes.

Les articles 7 et 15 relatifs à la consultation et à l'évaluation de l'incidence des activités de développement sont d'autres points essentiels de la convention. Au Pérou, cela fait plusieurs années que le manque de consultation est signalé, en particulier dans le cadre de la réalisation de projets miniers.

Un rapport du bureau du médiateur de 2022 indique que le processus de consultation n'est pas garanti pendant l'évaluation de l'incidence sur l'environnement de projets qui affectent directement les communautés indigènes. Le manque de clarté concernant l'identification des peuples indigènes devant être consultés et les procédures à suivre lorsque les communautés refusent de participer est flagrant. Il s'agit là d'une violation directe de la convention, qui exige que les communautés indigènes soient consultées et participent activement aux décisions qui touchent à leurs terres et leurs ressources.

Enfin, la commission d'experts regrette qu'aucun progrès n'ait été fait en vue d'identifier, de délimiter et de régulariser les terres traditionnellement occupées par les peuples indigènes. Selon le bureau du médiateur, environ 1 700 communautés attendent leur titre foncier et il est nécessaire de simplifier les procédures administratives en vigueur pour régulariser leurs terres.

Il est important de souligner que les procédures visant à octroyer des titres de propriété des terres appartenant aux communautés indigènes se basent sur la Constitution de 1933. L'État péruvien a une dette historique envers les peuples d'Amazonie et doit appliquer la législation nationale pour garantir leurs droits à la terre, conformément aux normes internationales, et arrêter de mettre des terres à disposition.

Le Comité des droits de l'homme de l'ONU s'est également déclaré préoccupé par l'insécurité juridique et la forte pollution qui règnent dans les territoires indigènes en raison de l'exploitation d'hydrocarbures et de minerais.

En conclusion, la mise en œuvre de la convention reste insuffisante. Nous exigeons que les droits des peuples indigènes soient garantis par un engagement réel et effectif au quotidien. Il est essentiel que le gouvernement prenne d'urgence des mesures concrètes pour protéger ceux qui sont traditionnellement marginalisés et veiller à ce que leurs droits et leurs terres soient pleinement respectés. La communauté internationale et les organes de contrôle de l'OIT doivent continuer de surveiller et de faire pression sur le gouvernement pour qu'il remplisse ses obligations internationales et garantisse justice et dignité aux communautés indigènes.

Membres employeurs – En premier lieu, nous souhaitons remercier le gouvernement du Pérou pour les informations orales et écrites qu'il a fournies concernant la mise en œuvre dans la loi, et dans la pratique, de la convention.

Comme à l'habitude, nous souhaitons vous donner un aperçu général afin de mieux comprendre le contexte. Comme l'a indiqué le porte-parole des travailleurs, c'est la troisième fois que la commission discute de ce sujet, la première fois ayant été en 2009, et la deuxième, en 2010. La commission d'experts a ensuite émis des observations à ce sujet en 2017, en 2021 et, finalement, en 2023, prenant note des informations fournies par le gouvernement dans ses rapports et des commentaires émis par les travailleurs comme par les employeurs.

Dans le cadre du suivi effectué par la commission d'experts dans ses dernières observations de 2023, plusieurs thèmes de première importance sont soulevés, notamment le respect de l'article 3 de la convention.

S'agissant du processus judiciaire relatif à l'assassinat de dirigeants indigènes de l'Alto Tamaya Saweto, la commission d'experts regrette qu'aucun progrès n'ait été fait pour sanctionner les responsables des assassinats des quatre dirigeants indigènes qui se sont produits il y a plus de dix ans. De même, la commission prend note avec préoccupation des allégations de menaces et d'atteintes à l'intégrité physique visant des personnes proches des victimes, et prie instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour achever la procédure et protéger ces personnes.

Nous souhaitons faire part de notre préoccupation et de notre opposition face à tout acte de violence et de menace, et sommes inquiets des retards excessifs que prend la justice pour résoudre les cas comme ceux mentionnés. Cela montre que l'administration de la justice péruvienne est confrontée à un problème structurel qui devrait être réglé en urgence et en priorité.

Nous sommes conscients du fait que le Pérou souffre d'un climat de violence généralisée, comme le mentionne la commission d'experts, et qu'elle existe surtout dans certains territoires où des activités économiques illégales se développent, comme l'exploitation minière et l'abattage de bois illicites.

Il serait donc important de savoir si la violence est liée au fait d'appartenir à des communautés indigènes ou si elle découle plutôt du climat de violence qui prévaut dans ces territoires, ou encore des activités illégales qui y sont pratiquées.

Les membres employeurs reconnaissent les progrès effectués par le gouvernement au travers de différentes initiatives visant à protéger les défenseurs indigènes, comme indiqué dans le rapport de la commission d'experts ou par les biais des informations supplémentaires présentées devant cet organe. Cependant, la mort d'autres dirigeants en 2023 et la persistance d'actes de violence perpétrés à l'encontre de ces populations dans le cadre de manifestations organisées au Pérou en 2022 montrent bien que le gouvernement doit résoudre ces problèmes de manière plus globale.

Par le biais de la Confédération nationale des institutions des entreprises privées (CONFIEP), les employeurs nationaux ont fait part de leur inquiétude, comme indiqué dans le rapport, face à l'augmentation des activités illégales et informelles, comme l'abattage de bois et l'exploitation minière, sur le territoire des peuples indigènes, et de la nécessité de prendre des mesures préventives.

Nous demandons instamment au gouvernement qu'il redouble d'efforts pour renforcer la justice et la protection des droits des peuples indigènes, et pour lutter contre le secteur

informel et les activités illégales qui se multiplient dans ces territoires et affectent particulièrement ces communautés.

En second lieu, concernant les articles 6, 7 et 8 sur la tenue de consultations, nous souhaitons souligner que le Pérou fait partie des rares pays de la région à bénéficier d'une procédure réglementée de consultation et de la structure institutionnelle qui l'accompagne. Nous tenons compte du fait que le Pérou a ratifié la convention en 1994 et que la loi sur la consultation préalable a été promulguée en 2011. Enfin, le règlement qui accompagne cette loi a été mis en place en 2012.

Conformément à la loi sur la consultation préalable et son règlement, le processus de consultation au Pérou compte sept étapes. En tant qu'employeurs, nous souhaitons mettre en avant certains aspects positifs qui ont permis de progresser dans sa mise en œuvre et représentent d'importantes avancées: la relation qui se noue entre les fonctionnaires de l'État et les populations indigènes; l'application de mesures qui devraient accélérer le processus et le rendre plus participatif; la fin anticipée des processus de consultation lorsque les peuples indigènes le décident; l'accréditation de non existence des peuples indigènes au ministère lorsque des informations adéquates et suffisantes sont disponibles; et la possibilité de parvenir à des accords dans le cadre interculturel, qui sont le fruit de propositions faites par les représentants des peuples indigènes.

En dépit de ces progrès, la commission d'experts, après avoir analysé le droit en vigueur et le rapport remis par le bureau du Médiateur, a indiqué que le gouvernement devait prendre des mesures afin d'identifier et de lever les obstacles à la mise en œuvre des processus de consultation dans le secteur minier, et a demandé des informations supplémentaires à ce sujet.

Le secteur des employeurs nationaux a signalé que la façon d'identifier les peuples indigènes devant être consultés n'était pas claire, tout comme celle de déterminer les effets directs d'un projet. La procédure à suivre lorsque les peuples indigènes refusent de participer aux consultations n'est pas clairement établie non plus.

En l'espèce, nous souhaitons mettre en lumière certaines des difficultés rencontrées dans le cadre des consultations.

En premier lieu, la base de données sur les peuples indigènes est référentielle car leur identification n'est pas prévisible. Pour identifier les peuples indigènes et les inscrire dans la base de données, il n'est pas garanti que les critères objectifs ou de continuité historique seront remplis. La façon de déterminer quels sont les effets directs d'un projet sur les droits collectifs des peuples originaires n'est pas clairement établie non plus, et les délais prévus pour mettre en œuvre les processus de consultation préalable sont trop longs.

Par ailleurs, comme il n'existe pas de délai imparti pour l'étape de l'évaluation, certains projets sont retardés de plusieurs mois, voire de plusieurs années. Dans la pratique, l'organisme public chargé de prendre la décision n'assure pas le suivi du processus jusqu'à ce qu'une décision soit adoptée, ce qui fait courir le risque d'un veto de facto aux projets de d'investissement et, par conséquent, au progrès.

Ce qui précède nuit aux investissements, se traduit par d'énormes pertes économiques et sociales car des milliers d'emplois formels ne sont pas créés, et empêche toute possibilité de progrès dans des zones qui en ont pourtant besoin.

Il est donc nécessaire d'adopter des mesures qui garantissent que les consultations sont menées de bonne foi, comme établi par la convention, et qui permettent de mettre en place des projets productifs et de créer des emplois formels.

Finalement, nous faisons écho aux observations de la commission d'experts et demandons au gouvernement de mettre en œuvre des mesures visant à protéger la vie et l'intégrité des proches des dirigeants indigènes assassinés, de mettre à disposition tous les moyens nécessaires afin que les auteurs et les instigateurs de ces assassinats soient poursuivis et définitivement sanctionnés, de s'informer sur les critères utilisés pour déterminer quels peuples indigènes doivent être consultés et de prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir, investiguer et sanctionner l'usage excessif de la force publique contre des membres de communautés indigènes lors des manifestations organisées pour défendre leurs droits.

Membre travailleur, Pérou – Je souhaite commencer par signaler que les assassinats de MM. Edwin Chota, Jorge Ríos, Leoncio Quintisima et Francisco Pinedo, dirigeants défenseurs des peuples indigènes de la communauté Asháninka de Saweto, montrent bien que l'État n'est plus présent et qu'un climat d'impunité règne clairement depuis ces événements, sans justice efficace. La preuve: au Pérou, pendant les dix dernières années, plus de 30 défenseurs indigènes ont été assassinés et, à ce jour, justice n'a pas été rendue.

Malheureusement, comme pendant la conférence précédente, je reproche au gouvernement de ne pas appliquer la convention, ce qui n'est pas la première fois puisqu'en 2009 déjà, des actes de violence contre les peuples indigènes à Bagua avait été examinés par cette même commission.

Le 11 avril 2024, soit plus de dix ans après les assassinats de ces quatre dirigeants indigènes par des abatteurs illégaux de bois, le tribunal pénal collégial de la Cour supérieure de justice d'Ucayali a condamné les entrepreneurs forestiers (auteurs directs d'homicide aggravé) à vingt-huit ans et trois mois d'emprisonnement et a ordonné le versement de 50 000 soles à titre de réparation civile pour chacune des victimes. Le procès de M. Eurico Mapes, un des suspects, a été reporté dans l'attente de son arrestation.

Avant d'arriver à ce jugement, la route a été longue et la procédure a été entachée d'irrégularités lors desquelles les intérêts et les pressions des groupes criminels ont primé. Cependant, le gouvernement a omis de préciser qu'aucune des personnes condamnées n'a été incarcérée. Je répète donc, dix ans après les assassinats des dirigeants indigènes de Saweto, l'impunité continue. La commission doit en outre prendre note qu'il a été fait appel de la sentence du 11 avril 2024 et que les assassins sont en liberté et peuvent continuer à menacer les proches des victimes. Un climat d'insécurité règne dans toute la communauté et aux alentours, poussant les familles des dirigeants assassinés à déménager. Leurs enfants ne peuvent pas aller étudier et les représailles sont monnaie courante. Ils ont demandé à bénéficier d'une protection mais aucune ne leur a été octroyée.

Aujourd'hui, les familles des victimes ne savent pas encore si elles devront attendre dix autres années avant qu'un jugement soit enfin rendu. Entretemps, l'impunité prévaut.

Précisons que le climat de violence et d'impunité que les autorités péruviennes acceptent aux niveaux national et régional constitue un grave obstacle à l'exercice des droits des peuples indigènes de l'Amazonie péruvienne, tels qu'énoncés dans la présente convention.

Au Pérou, les défenseurs des droits de l'homme ne peuvent pas agir dans un environnement sûr et propice. Ils doivent supporter les actes de délinquance et de stigmatisation, le harcèlement judiciaire, les menaces, les attaques et les intimidations, sans compter le manque d'accès à la justice et la non-exécution des décisions judiciaires, l'absence

de protection effective de la police et du système judiciaire, et le problème de délivrance des titres de propriété des communautés indigènes.

En général, les communautés indigènes ou paysannes et les défenseurs du droit à la terre et de l'environnement sont les groupes qui courent le plus de risques au Pérou, malgré le fait qu'ils font le travail de l'État en surveillant et en dénonçant des délits comme l'abattage illégal de bois, le travail forcé ou l'exploitation minière illégale.

D'un autre côté, le Mécanisme intersectoriel pour la protection des défenseurs des droits de l'homme n'a fait que créer des attentes. Objectivement, les progrès enregistrés concernaient davantage la gestion et la coordination entre les institutions pour les cas urgents. Personne ne sait quelles stratégies sont mises en place pour résoudre les problèmes de fond qui mettent en danger les défenseurs de l'environnement et des terres indigènes. Le mécanisme ne s'occupe que de quelques situations d'urgence et ne résout pas les problèmes structurels qui mettent les personnes en danger. On peut en dire autant des protocoles et des tables rondes régionales: on dirait que le gouvernement a décidé de laisser les défenseurs sans défense. L'efficacité des mécanismes d'exécution rapide approuvés grâce à des financements suffisants n'est pas prouvée non plus.

En résumé, nous pouvons dire, concernant la protection des défenseurs indigènes, que seules des mesures d'urgence sont prises mais que rien n'est fait pour prévenir ou sanctionner l'incidence sur les communautés indigènes.

Une telle situation favorise un environnement propice à la violence, comme l'assassinat en avril 2023 de M. Santiago Contoricón, dirigeant indigène, après avoir dénoncé l'existence d'activités illégales sur le territoire Ashánika, dans la province de Satipo, ou encore celui du dirigeant indigène M. Quinto Inuma Alvarado, apu (leader) de la communauté indigène de Santa Rosillo de Yanayacu et défenseur de l'environnement, qui militait contre l'abattage illégal de bois.

Nous nous posons donc la question: faudra-t-il attendre encore dix ans avant que les coupables soient condamnés? Cela montre en tout cas que le gouvernement ne s'occupe pas de protéger l'intégrité des peuples indigènes et de leurs dirigeants. Nous pensons également aux proches des victimes, qui se retrouvent sans défense aucune, sans argent ni protection sociale, menacés, sans possibilité de travailler ni d'étudier pour les enfants. Qu'est-ce que l'État a fait pour eux pendant ces dix dernières années?

Il est donc important de renforcer ces mécanismes de protection et qu'une réelle volonté politique se forme pour débloquer un budget en faveur des défenseurs et de leur entourage, et des ressources qui leur permettent de survivre et qui soient en accord avec l'interculturalité des peuples indigènes.

Quant aux observations sur la situation relative aux droits de l'homme lors des manifestations au Pérou, le Haut-Commissariat aux droits de l'homme a déclaré qu'il y a eu, entre décembre 2022 et septembre 2023, 49 exécutions extrajudiciaires, dont des membres des populations indigènes. La diffusion de propos stigmatisants et à connotation raciste contre les manifestants appartenant à des communautés indigènes a également été rapportée. À l'heure actuelle, les responsables directs sont toujours en liberté. Les enquêtes sont délibérément retardées, par suite d'arrangements douteux entre pouvoirs délégitimés de l'État, dans un contexte d'instabilité politique, sociale et économique, et de corruption.

Concernant le droit à la consultation, le gouvernement n'a pas procédé à la mise en conformité de sa législation nationale afin d'honorer ses engagements internationaux. La mise

en œuvre du droit à la consultation des peuples indigènes n'est pas comprise conformément à la convention. Elle est plutôt considérée comme un mécanisme d'information partial.

Aujourd'hui, le processus de consultation n'est pas encore vu comme un dialogue transparent entre le gouvernement et les peuples indigènes. Il existe bien un organe chargé de mettre en œuvre le processus de consultation dans le secteur minier mais celui-ci ne commence qu'une fois la certification environnementale émise et se poursuit jusqu'à ce que la concession minière soit autorisée. La consultation avec les peuples indigènes n'est donc pas garantie au cours de la phase d'évaluation de l'incidence du projet sur l'environnement, en ignorant que, conformément à la convention, les gouvernements devraient faire en sorte, s'il y a lieu, de réaliser des études, en coopération avec les peuples intéressés.

La commission doit prendre note du fait que le gouvernement doit garantir une consultation libre, préalable et éclairée, comme l'indique la Déclaration des Nations Unies.

Bien que le Pérou soit un pays pluriculturel, les différentes cultures ne sont pas mises en valeur.

Enfin, nous espérons que, maintenant qu'il a été élu membre titulaire du Conseil d'administration, le gouvernement fixera une date pour la mission de contacts directs de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, qu'il se montrera ouvert pour suivre les conclusions de cette commission et qu'il acceptera la visite d'une nouvelle mission.

Membre employeuse, Pérou – Merci de nous donner la possibilité de partager l'opinion des employeurs du Pérou, représentés par la CONFIEP, concernant l'application de la convention dans notre pays.

En tant que représentants du secteur employeurs du Pérou, nous rejetons et condamnons tout acte de violence, et regrettons qu'ils se soient produits à plusieurs reprises au cours des dernières années contre des dirigeants indigènes. De même, nous déplorons que la justice n'agisse pas rapidement devant de tels actes, faisant ainsi régner l'impunité et exposant les dirigeants indigènes et leurs proches à un danger constant. Il est clair que cette situation est contraire à un des objectifs de la convention, qui vise à garantir que les peuples indigènes bénéficient, sur un pied d'égalité, des droits et possibilités que la législation nationale accorde à tous les citoyens.

Tout en saluant le fait que pratiquement dix ans après les faits, un jugement ait été prononcé à l'encontre des coupables des assassinats de quatre dirigeants indigènes de la communauté de l'Alto Tamaya-Saweto, conformément à ce que le gouvernement a récemment annoncé, nous regrettons que, comme l'a signalé le représentant des travailleurs, aucune personne n'ait été jusqu'à présent incarcérée pour ces faits déplorables.

Nous savons également que les organisations criminelles à l'œuvre dans le domaine de l'exploitation minière et de l'abattage de bois illicites continuent de menacer les peuples indigènes et leurs dirigeants et de leur nuire, comme l'a mis en évidence la CONFIEP lors des différentes discussions à ce propos.

Comme l'a indiqué le porte-parole des travailleurs de mon pays, le 19 avril dernier, M. Victorino Dariquebe, garde forestier de la réserve communal Amarakaeri et membre de la communauté indigène Harakbut, a été assassiné. Selon l'enquête, des mineurs du secteur informel seraient les responsables. De leur côté, le peuple indigène Wampís a averti le gouvernement que des mineurs illégaux avaient envahi son territoire. En avril de cette année,

les dirigeants du peuple Wampís se sont rendus à Lima pour lancer un appel au gouvernement central afin qu'il agisse face à cette situation.

Au Pérou, l'abattage de bois et l'exploitation minière illicites vont de pair avec d'autres actes criminels comme le trafic de drogue, le travail forcé, le travail des enfants, la traite de personnes, les meurtres, l'extorsion, les homicides, le vol des terres et l'évasion fiscale. Ces activités portent également atteinte à l'environnement car elles abîment les forêts et exacerbent les effets du changement climatique: entre 2011 et 2022, ce sont 2,6 millions d'hectares de forêts qui ont disparu dans notre pays en raison de ces pratiques.

L'exploitation minière illégale est devenue la principale économie criminelle de notre pays: elle équivaut à 2,5 pour cent de notre produit intérieur brut. Il est donc urgent que le gouvernement adopte des politiques efficaces de lutte contre la délinquance et le crime organisé qui touchent la population au niveau national, en particulier les personnes les plus vulnérables, comme c'est le cas des communautés indigènes. Ces politiques doivent être approuvées par l'ensemble des acteurs impliqués, dont les travailleurs et les employeurs.

Les travailleurs de notre pays et nous-mêmes, avons été actifs. Depuis sept mois, les organisations syndicales et les associations professionnelles, dont la CONFIEP, ont travaillé de façon concertée afin de trouver des solutions pour atténuer les problèmes d'insécurité dans le pays. Le mois dernier, nous avons présenté au gouvernement plusieurs propositions pour y faire face, cette insécurité entraînant des pertes pour le pays estimées à 3,09 pour cent de notre produit intérieur brut.

Enfin, pour clore ce chapitre concernant l'article 3 de la convention, nous tenons à rappeler qu'il est nécessaire de garantir l'application de la convention dans un contexte de dialogue social et de compréhension mutuelle, exempt d'actes de violence et d'intimidation.

De plus, en vertu des articles 6, 7 et 15 de la convention, le processus de consultation doit être mené de bonne foi et de façon efficace, afin de ne pas se transformer en veto déguisé à l'investissement privé, qui est le seul mécanisme susceptible de générer un travail décent. En effet, au Pérou, il génère 80 pour cent de l'investissement et 71 pour cent de l'emploi formel.

Le système actuel demande à être perfectionné. Il faut surmonter les difficultés d'application de la convention afin de permettre la création d'emplois directs et indirects, avec le bien-être et le progrès qui vont avec pour les zones les plus pauvres, notamment les territoires indigènes. En ce sens, il est nécessaire d'examiner les points suivants:

Premièrement, le processus d'identification des peuples indigènes devant être consultés ne doit pas souffrir de retards bureaucratiques.

Il faudrait également que les délais impartis pour mettre en œuvre le processus de consultation préalable soient bien déterminés afin d'éviter les retards excessifs. D'une part, aucun délai n'est fixé pour l'étape d'évaluation qui implique l'identification des peuples et la détermination qu'il existe une atteinte à des droits collectifs, ce qui entraîne des retards de plusieurs mois, voire de plusieurs années. D'autre part, l'étape de mise en œuvre doit se dérouler dans un délai de 120 jours. Cependant, dans la pratique, ce délai n'est pas respecté et cette étape peut également durer des mois ou des années. C'est par exemple le cas du projet Antapaccay-Coroccohuayco, qui dure depuis plus de trois ans, et du projet Tajo Chalcobamba, qui dure depuis deux ans.

Troisièmement, il ne faut pas confondre consultation et approbation préalable. Le fait de ne pas parvenir à un accord ne veut pas dire que le processus de consultation n'ait pas été mené dans les conditions établies par la convention.

Autre point, les situations dans lesquelles les peuples indigènes ne participent pas au processus de consultation ne sont pas claires. Il est nécessaire de préciser si le gouvernement a fait appel à toutes les mesures possibles et quels sont les mécanismes qui garantissent que les consultations ont été menées de bonne foi, comme indiqué dans la convention.

Dernier point, tout aussi important et qui demande que le gouvernement s'en occupe en priorité, concerne la nécessité de combler les différents fossés socioéconomiques car ceux-ci participent à dénaturer l'objectif de la consultation. En raison des multiples et nombreux besoins des peuples indigènes, les processus de consultation sont utilisés à tort pour canaliser les demandes sociales auxquelles le gouvernement doit répondre. Cette situation s'est encore aggravée en raison du contexte actuel dans lequel le pays se trouve, où 29 pour cent de la population vit dans la pauvreté.

Enfin, nous souhaitons réitérer que le secteur employeurs du Pérou se tient prêt à travailler sous forme tripartite pour remédier aux difficultés et ainsi pouvoir appliquer pleinement la convention, créant ainsi la sureté et la sécurité juridique nécessaires pour renforcer les investissements générateurs d'emplois décents. Nous souhaitons également réitérer la demande des employeurs de la région de pouvoir bénéficier d'un Bureau et d'une personne spécialisée dans la convention afin d'obtenir l'assistance technique et l'accompagnement souhaités.

Membre du gouvernement, Mexique, s'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC) – Je souhaite intervenir au nom de la majorité des pays du GRULAC au sujet de l'information fournie par le gouvernement relative aux recommandations de la commission d'experts sur l'application de la convention. Le GRULAC prend note des efforts déployés par le gouvernement pour donner une visibilité et protéger ses populations indigènes et tribales, des communautés vulnérables qui revêtent une importance particulière pour notre région. Nous saluons le gouvernement pour les mesures qu'il a adoptées concernant la prévention, l'instruction et la sanction d'actes de violence contre les défenseurs indigènes, ainsi que pour les efforts qu'il déploie pour promouvoir et protéger leurs droits de l'homme, surtout ceux des personnes qui se trouvent confrontées à des activités illégales, comme l'exploitation minière illégale et l'abattage illicite de bois. Nous prenons enfin note des mesures prises par le gouvernement pour inclure les peuples indigènes dans l'évaluation des projets d'exploration ou d'exploitation minière et renforcer ainsi la participation directe de ces communautés.

Au vu de ce qui précède, nous encourageons le gouvernement à continuer de mettre en œuvre des mesures concrètes qui lui permettent d'appliquer les principes et les règles contraignantes prévues dans la convention, raison pour laquelle nous demandons au Bureau d'apporter l'assistance technique demandée.

Membre travailleur, Espagne – Je souhaite m'exprimer au nom de l'Union générale des travailleurs (UGT) et de la Confédération syndicale des commissions ouvrières (CCOO) d'Espagne. Le rapport de la commission d'experts met en évidence le non-respect général de la convention de la part du gouvernement, qui inclut des assassinats de dirigeants indigènes, une impunité ambiante, des menaces envers les proches des victimes, une répression aveugle pendant les manifestations, l'absence de consultations et des discours stigmatisants, entre autres violations. Il est évident que nous sommes là devant un cas extrêmement grave qui touche une population très vulnérable. La commission d'experts elle-même rappelle dans son rapport «qu'un climat de violence et d'impunité constitue un sérieux obstacle à l'exercice des droits des peuples indigènes inscrits dans la convention».

Si nous regardons de près les cas présentés par les travailleurs, comme celui de Saweto, nous voyons bien que, derrière les violations des droits des communautés, qui incluent des assassinats et un climat d'impunité, se cache une situation sociale et économique liée à des activités illégales, comme l'abattage illicite de bois et le travail forcé.

L'abattage illégal de bois au Pérou suppose qu'il existe un commerce qui génère d'importantes sommes d'argent pour les groupes criminels impliqués, à hauteur de pratiquement 40 pour cent du total du bois produit dans le pays. Le rapport de la commission d'experts reprend l'information donnée par la Centrale autonome des travailleurs du Pérou (CATP) selon laquelle la motivation principale du crime a été la dénonciation des activités de trafic illégal de bois utilisant le travail forcé de personnes indigènes qui, au vu de leurs conditions de vie précaires et du manque de ressources auxquels elles sont confrontées, sont recrutées par des groupes criminels qui les emploient de façon informelle, en violation de toute norme de travail.

De plus, ces groupes criminels imposent aux travailleurs indigènes d'acheter les produits alimentaires par leur biais, ce qui génère de la dette et les condamne à une relation sans fin de soumission.

Cette pratique qui, sans aucun doute, suppose une situation de travail forcé, est connue sous le nom d'«habilitación» et représente clairement une violation de l'article 20 de la convention selon lequel le gouvernement doit garantir que les travailleurs appartenant aux peuples indigènes «ne soient pas soumis à des systèmes de recrutement coercitifs, y compris la servitude pour dette sous toutes ses formes».

Il convient de souligner que les organisations de travailleurs n'ont pas été les seules à dénoncer cette situation. Comme cela a déjà été dit et comme indiqué dans le rapport de la commission d'experts, la CONFIEP a également fourni des renseignements sur l'augmentation des activités illégales et informelles comme l'abattage de bois et l'exploitation minière dans les territoires des peuples indigènes du pays.

Dans son rapport, la commission d'experts elle-même a dit regretter que le gouvernement n'ait pas fourni les informations demandées sur les enquêtes liées à l'abattage illicite du bois et sur les cas de travaux forcés qui est lié à cette activité sous la forme connue d'«habilitación».

Je terminerai en indiquant qu'il s'agit d'un cas pour lequel la commission doit demander au gouvernement, avec la plus grande fermeté, qu'il mette en place des mesures urgentes pour interdire ces activités économiques illicites qui bafouent les droits énoncés dans la convention, et qu'il en adopte d'autres destinées à renforcer les mécanismes de protection des défenseurs des peuples indigènes qui dénoncent ces délits.

Membre du gouvernement, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Le Royaume-Uni suit de près la situation concernant les droits de l'homme et les défenseurs de l'environnement, y compris ceux des peuples indigènes du Pérou, et se félicite de l'occasion qui lui est donnée de discuter de ces questions. Il estime que les peuples indigènes et les communautés locales jouent un rôle fondamental, notamment dans le cadre de la protection et de l'utilisation durable de l'environnement.

Le Royaume-Uni salue les efforts du gouvernement visant à renforcer la protection des droits de ces groupes. Il note également qu'après dix ans, des progrès significatifs ont été enregistrés dans l'affaire Saweto et espère que justice sera rendue pour les proches des quatre défenseurs de l'environnement indigènes assassinés en 2014 par des exploitants forestiers illégaux.

Nous prenons également note de la volonté des autorités péruviennes d'enquêter sur les assassinats de dirigeants et de défenseurs de l'environnement indigènes, notamment MM. Santiago Contoricón et Quinto Inuma Alvarado, et nous espérons que justice sera aussi rendue dans ces affaires. Le Royaume-Uni demande au gouvernement de redoubler d'efforts afin de protéger les peuples indigènes, de respecter ses propres engagements visant à protéger leurs droits fondamentaux et collectifs, et de remplir ses obligations au titre de la convention.

Nous encourageons le gouvernement à protéger le droit des peuples indigènes à participer aux consultations préalables et à accéder à des services publics tenant compte des spécificités culturelles. Nous lui demandons également de prendre les mesures nécessaires pour lutter contre les activités illégales comme l'abattage de bois et l'exploitation minière illicites, qui menacent ces groupes et leurs territoires.

Nous prions également le gouvernement d'agir rapidement pour montrer à toute personne portant atteinte aux droits des peuples indigènes ou à leurs territoires qu'elle sera tenue de répondre de ses actes et traduite en justice.

Le Royaume-Uni avait précédemment souligné la nécessité d'enquêter de façon impartiale sur les allégations de mauvais traitement et d'usage excessif de la force de la part de la police et des forces armées, y compris à l'encontre de groupes indigènes pendant les manifestations nationales qui ont eu lieu en 2022 et 2023 au Pérou. Le Royaume-Uni encourage le gouvernement à faire progresser les enquêtes et à traduire les responsables en justice.

En conclusion, le Royaume-Uni salue les efforts déployés par le gouvernement pour mettre en œuvre les recommandations de ce rapport et remplir ses engagements vis-à-vis des groupes mentionnés, et espère sincèrement qu'il prendra rapidement les mesures nécessaires afin de respecter pleinement la convention.

Membre employeur, Chili – Nous déplorons le décès de ces dirigeants indigènes, ainsi que la lenteur du système judiciaire du Pérou qui tarde à traiter ces affaires, sanctionner les responsables et garantir à leurs proches les réparations et la protection nécessaires. Il est également préoccupant de savoir que les peuples indigènes et leurs dirigeants continuent de subir ce type de violence.

Comme cela a déjà été souligné, cette situation d'insécurité est liée au développement d'activités économiques illégales, en particulier l'abattage de bois et l'exploitation minière illicites. À ce sujet, nous souhaitons attirer l'attention sur le fait que, pour combattre ces activités, il faudrait créer un environnement propice à la mise en place de projets officiels qui apportent aux communautés une perspective de développement en toute légalité en offrant des emplois conformes aux normes de travail et en éloignant les personnes, y compris les membres des communautés indigènes, des activités informelles et précaires qui nuisent à leur santé et mettent leur vie en danger.

D'autre part, s'agissant du processus de consultation, il a déjà été mentionné qu'un des problèmes auxquels le pays fait face est la difficulté d'identifier de façon certaine les personnes qui doivent être consultées. À cet égard, la commission d'experts a signalé en 2023 que le gouvernement n'avait pas fourni d'information sur les progrès réalisés en matière d'identification, de délimitation et de régularisation des terres traditionnellement occupées par les peuples concernés par la convention.

Nous prenons note des informations fournies par le gouvernement sur la création de la commission multisectorielle visant à donner suite aux accords signés dans le cadre du

processus de consultation et sur le fait que le ministère de la Culture a apporté son soutien à ces processus. Cependant, ces activités d'assistance technique sont insuffisantes. Il est nécessaire que les mesures se concentrent davantage sur le fait de garantir aux 1 700 communautés qui le demandent encore l'octroi de titres de propriété afin d'éclaircir la question de l'identité des personnes habilitées à participer aux consultations.

Membre travailleur, Honduras – Nous dénonçons, condamnons avec fermeté et déplorons les agissements du gouvernement concernant les violations perpétrées contre des manifestants et l'impunité qui règne dans un grand nombre d'affaires d'assassinats de dirigeants des communautés indigènes. Ces irrégularités n'ont pas cessé malgré les efforts déployés par des organisations des droits de l'homme et le vigoureux appel lancé au gouvernement par l'OIT.

Le rapport de la commission d'experts met une fois de plus l'accent sur les assassinats de quatre dirigeants de la communauté Asháninka de l'Alto Tamaya, dans le département de l'Ucayali, qui semblent se transformer en un cauchemar sans fin depuis qu'ils ont eu lieu en 2014, après que ces dirigeants ont dénoncé l'abattage de bois illicite dans la région. Le jugement pénal des responsables a non seulement été à plusieurs reprises retardé mais a en plus été annulé sur décision d'une cour supérieure qui a ordonné le retour à l'étape de l'enquête pour vices de procédure allégués. Nous ne sommes pas contre les garanties dont toute personne accusée doit pouvoir bénéficier mais, dans les faits, la lenteur de la procédure a permis aux accusés de bénéficier d'une réelle impunité concernant les violents assassinats perpétrés sur des personnes qui ne faisaient rien d'autre que de défendre les droits de leur communauté de manière pacifique.

Les données fournies par les organisations syndicales à la commission d'experts laissent entrevoir l'existence d'irrégularités au niveau même du parquet, envoyant ainsi un signal négatif préoccupant sur le fonctionnement du pouvoir judiciaire dans ce pays. L'administration de la justice étant une des fonctions essentielles de l'État, l'impunité dont jouissent ceux qui ont perpétré ces assassinats montre bien qu'il existe trois problèmes graves et significatifs: la violation des droits de l'homme les plus basiques comme la sécurité, l'intégrité physique et la vie même, la violation des droits des peuples indigènes tels que reconnus par la convention et les graves dysfonctionnements existant au sein de l'État, qui ne parvient pas à s'acquitter de ses devoirs les plus essentiels comme rendre la justice en temps voulu et en bonne et due forme.

En l'espèce, l'impunité est telle que les accusés ont harcelé et menacé les proches des victimes avant leur jugement. Bien que ces cas soient tragiques, ils sont loin d'être isolés. Des assassinats ont toujours lieu, avec la même violence, comme le montrent le meurtre, en avril 2023, de M. Santiago Contoricón, un dirigeant indigène qui venait de dénoncer les activités illégales qui avaient lieu sur le territoire Asháninka, dans la province de Satipo, ou le meurtre, en novembre 2023, du dirigeant indigène M. Quinto Inuma Alvarado, à Santa Rocío de Yanayacu, dans la région de San Martín. Il faut ajouter à ces crimes les nombreux déplacements forcés de dirigeants et militants d'autres communautés pour des raisons de sécurité, et les déracinements qui en résultent.

Enfin, autre fait grave, la police a fait un usage excessif de la force envers des personnes indigènes lors des manifestations populaires qui se sont déroulées en décembre 2022 et en septembre 2023 dans des régions autres que celle de la capitale.

Membre employeur, Mexique – Nous souhaitons intervenir pour rappeler que les garants d'une consultation libre, préalable, éclairée et culturellement adéquate sont précisément les États, et que toute consultation doit être menée «de bonne foi», un principe

fondamental qui garantit qu'il ne s'agit pas simplement d'une formalité, comme souligné à la Conférence internationale du travail en 1988. La commission elle-même a indiqué «qu'un dialogue véritable doit se fonder sur le respect des droits et de l'intégrité des peuples indigènes».

La commission d'experts a souligné que les processus de consultation aidaient à renforcer la confiance entre le gouvernement et les peuples indigènes. Nous devons donc nous rappeler que la consultation doit donner aux peuples la possibilité d'exprimer leur point de vue concernant le processus d'élaboration des décisions qui les concernent. Il est essentiel que le gouvernement garantisse que les peuples indigènes disposent de toutes les informations nécessaires et que celles-ci soient comprises dans leur totalité en octroyant le temps nécessaire pour qu'ils organisent leur propre procédure de prise de décision et qu'ils participent efficacement aux décisions qui seront adoptées.

Conformément aux informations fournies par les employeurs à la commission d'experts, la méthode d'identification des peuples indigènes à consulter et la manière dont l'incidence est évaluée manquent de clarté. Il n'existe pas non plus de cadre précis sur la façon de procéder lorsque les peuples indigènes refusent de participer aux consultations, ce qui entraîne une grande incertitude sur deux points: d'un côté, le droit de consultation n'est pas entièrement garanti et, de l'autre, cela génère un climat d'incertitude juridique peu propice aux projets du secteur employeur.

De plus, certaines autorités font l'erreur de demander à ce que des actes administratifs fassent l'objet d'une consultation préalable alors qu'ils ne vont pas forcément toucher les communautés directement, ce qui n'est pas prévu par l'article 15 de la convention, celui-ci disposant que, pour les activités extractives, les procédures de consultation concernent les actes administratifs qui autorisent la prospection ou l'exploitation des ressources mais que la certification environnementale ne demande pas l'organisation d'une telle consultation.

Membre travailleuse, Norvège – Les syndicats des pays nordiques se déclarent profondément inquiets des graves violations des droits de l'homme des peuples indigènes au Pérou. Ce pays compte 55 groupes indigènes différents, ce qui confère au gouvernement la responsabilité particulière d'appliquer les dispositions de la convention et de veiller à leur bonne application, dans l'intérêt de sa population indigène et pour sa protection.

Les communautés indigènes de l'Amazonie péruvienne font l'objet de discrimination, de violence, de menaces et sont soumises au travail forcé lié à des activités économiques illégales, les plus connues étant l'abattage de bois, l'extraction minière et la culture du cacao. L'affaire des meurtres violents de quatre dirigeants Asháninka de l'Alto Tamaya-Solto en 2014 en est l'illustration. Bien que ces crimes aient eu lieu il y a dix ans et que les coupables aient été condamnés en 2023, leur détention est encore en attente d'approbation par une juridiction supérieure. Nous demandons que justice soit définitivement faite. Les familles des victimes et leur communauté méritent qu'on les protège. Les coupables doivent être immédiatement incarcérés.

Malheureusement, les défenseurs des droits de l'homme et de l'environnement sont les cibles d'attaques au Pérou. De 2012 à 2022, 54 d'entre eux ont été assassinés; parmi eux, la moitié étaient indigènes. Même si le Pérou a établi un registre des situations de risque et un mécanisme intersectoriel pour la protection des défenseurs des droits de l'homme, ces mesures sont sous-employées puisque des dirigeants indigènes continuent de se faire tuer.

Le gouvernement prévoit la réactivation de son économie, mais il est inacceptable que les acteurs économiques qui travaillent sur des terres indigènes ne demandent pas le

consentement préalable et éclairé de ses habitants et choisissent à la place d'utiliser le harcèlement et la violence. En permettant que ces actes restent impunis, le gouvernement autorise tacitement ces pratiques contre des personnes indigènes qui ne font que défendre leurs droits les plus élémentaires.

Enfin, tant que les droits basiques d'occupation des terres des personnes indigènes ne sont pas reconnus, les acteurs illégaux peuvent plus facilement accéder à ces terres et en prendre possession. L'officialisation des titres fonciers de 1 700 communautés indigènes ou paysannes au Pérou aidera à renforcer les droits des peuples indigènes et à améliorer leur protection.

Nous demandons au gouvernement de garantir les droits des peuples indigènes, d'améliorer leur protection et de délimiter leurs territoires afin de lutter contre les violences directes à leur encontre et de mettre fin à l'impunité de leurs instigateurs.

Membre employeuse, Guatemala – Nous appuyons les propos de notre porte-parole et, en tant qu'employeurs, rejetons tout acte de violence ou de menace. Nous exprimons également notre préoccupation quant à la lenteur injustifiée de la justice pour sanctionner les responsables de ce type d'affaires et mettre en place des mécanismes pertinents de réparation et de protection des proches des victimes.

D'autre part, il est intéressant de signaler que, même si la convention n'exige pas qu'une réglementation nationale soit mise en œuvre pour la consultation préalable, le gouvernement a choisi d'adopter une législation interne pour régir ce processus de façon générale. Cependant, dans la pratique, cette législation est régulièrement ignorée lorsqu'il s'agit de résoudre des problèmes clés comme l'identification des peuples indigènes devant être consultés ou la marche à suivre lorsque la communauté indigène refuse de participer aux processus de consultation, s'éloignant ainsi du principe de bonne foi inscrit dans la convention. Il est indispensable de résoudre ces problèmes. Pour ce faire, il faudra tenir compte des deux éléments suivants:

- i) l'observation générale de la commission d'experts sur cette convention, adoptée en 2011, dans laquelle la commission indique que ces consultations n'impliquent pas un droit de veto et qu'elles ne se concluent pas nécessairement par un accord pour parvenir à un consentement;
- ii) l'obligation de garantir la tenue de consultations adéquates, qui revient clairement et explicitement aux gouvernements et non aux personnes ou aux entreprises privées.

Il nous semble important de mentionner la façon dont les blocages dans le cadre des consultations paralysent les projets formels générateurs d'emplois, qui respectent les normes de travail décent, ce qui encourage l'apparition et le développement d'activités illégales comme l'abattage de bois ou l'exploitation minière, qui nuisent gravement au bien-être et à la sécurité des peuples indigènes, de l'environnement et de la société en général.

Nous demandons donc au gouvernement de s'occuper en priorité des problèmes susmentionnés, en consultation avec les interlocuteurs sociaux les plus représentatifs.

Membre travailleur, Costa Rica – Un point essentiel de la convention est le droit à la consultation de la part des gouvernements sur des éléments pour lesquels ces communautés ont un intérêt dans le cadre de projets qu'ils souhaitent mettre en œuvre.

En vertu de l'article 7 de la convention, les consultations impliquent parfois que des études soient effectuées en coopération avec les peuples intéressés afin d'évaluer l'incidence sociale, spirituelle, culturelle et sur l'environnement que les activités de développement pourraient

avoir sur eux. L'article 15 oblige quant à lui les gouvernements à établir ou maintenir des procédures dans le but de déterminer si et dans quelles mesures les intérêts de ces peuples sont menacés avant d'entreprendre ou d'autoriser tout programme de prospection ou d'exploitation des ressources dont sont dotées leurs terres.

Dans le cas du Pérou, les observations de la commission d'experts semblent indiquer que le gouvernement n'a pas garanti la consultation des peuples indigènes au cours de la phase d'évaluation de l'incidence sur l'environnement de mesures qui affectent directement ces communautés, raison pour laquelle la commission d'experts a rappelé au gouvernement qu'il devait se conformer à l'article 7 de la convention.

Sur le fond, la commission prie le gouvernement de prendre des mesures pour identifier et surmonter les difficultés qui continuent de se poser dans la mise en œuvre des processus de consultation dans le secteur minier.

Nous souhaitons ajouter qu'il ne s'agit pas simplement de se conformer à la convention en appliquant le devoir de consultation des peuples concernés. En effet, la consultation comporte deux dimensions essentielles: elle protège les intérêts des personnes directement impliquées, par exemple par un projet de prospection et d'exploitation minière ou autre; mais elle met également en avant le droit à la reconnaissance des peuples indigènes en tant que sujet unique d'un point de vue historique, social, spirituel et culturel.

Cette double dimension de la consultation est essentielle pour se conformer pleinement à la convention. Le gouvernement doit s'acquitter de ce devoir pour que la reconnaissance et la participation ne soient pas réduites à un simple écrit.

Membre employeur, Honduras – En premier lieu, en tant que membres employeurs, nous rejetons tout type de violence envers les populations indigènes en particulier et envers tout autre groupe de personnes au Pérou.

Ces cas doivent nous faire réfléchir à l'application effective de la convention, qui semble difficile pour certains pays, en particulier en Amérique latine. Aujourd'hui nous nous penchons sur la situation au Pérou, où des actes de violence à l'encontre de dirigeants indigènes sont signalés, ce qui est condamnable dans tous les sens du terme. Cependant, il s'agit là d'une preuve de l'absence d'action de la part du gouvernement, qui permet que des activités illégales aient lieu dans de nombreux secteurs, notamment dans celui de l'exploitation minière, dans un contexte de concurrence déloyale mettant en danger l'intégrité et la vie de beaucoup de personnes au Pérou.

Dans le cas du Pérou, je voudrais signaler que le pays possède un mécanisme de consultation qui a servi de référence à beaucoup de pays. Il faut malgré tout reconnaître que ces mécanismes de consultation présentent de nombreux défis, le principal étant l'intervention d'autres éléments qui viennent créer de nouveaux concepts très différents de celui de consultation préalable établi par la convention. Il s'agit là d'un problème qui commence à s'étendre au Pérou du fait que les populations indigènes ne connaissent pas les procédures de consultation, ce qui donne lieu à une sorte de veto non prévu par la convention. C'est une réalité à laquelle le Bureau doit prêter davantage attention.

Notons que, à plusieurs reprises, il a été demandé au Bureau d'accorder plus d'attention à la convention, surtout dans les pays d'Amérique latine, où il est nécessaire que des spécialistes aident les différents pays ayant ratifié la convention à construire des mécanismes de consultation efficace, de forme tripartite, pour que la convention soit respectée et pour exercer un contrôle et une bonne gouvernance sur une convention si importante car elle

garantit le droit à la consultation préalable ainsi que d'autres droits essentiels des peuples indigènes.

Enfin, nous souhaitons réitérer l'appui du secteur employeur dans la poursuite du travail en formation tripartite pour ainsi veiller au bon respect de la convention.

Membre travailleuse, Canada – La commission appelle le gouvernement péruvien à remédier aux problèmes relatifs à la mise en œuvre des processus de consultation dans le secteur minier. Plus de 70 entreprises d'exploitation minière sont actives au Pérou. Ensemble, elles représentent près de 10 milliards de dollars en actifs, soit 4,5 pour cent du PIB du Pérou en 2021. Le Canada, qui regroupe 75 pour cent des entreprises minières du monde, apporte son appui à l'industrie et salue le Pérou, qui est un partenaire minier stratégique.

Bien que le gouvernement applique des politiques favorables au secteur minier, le Canada estime que les deux pays ont tout à gagner d'une augmentation des activités extractives. Cependant, les profits tirés des mesures qui encouragent ces activités ne sont pas répartis équitablement, la majorité de la population étant, comme cela est souvent le cas, subordonnée aux intérêts et profits d'une élite minière transnationale.

Les partenaires autochtones d'organisations non gouvernementales canadiennes indiquent que l'industrie minière tente d'exploiter les terres à tout prix, peu importe le lieu ou les moyens employés, sans faire participer les personnes concernées. Par exemple, la province de Puno, au sud du pays, près de la frontière avec la Bolivie, compte un grand nombre d'activités d'extraction minière, dont certaines sont à la phase de prospection et d'autres ont déjà commencé la production. Début 2023, pendant les manifestations nationales, Puno a été le théâtre de graves violences policières lorsque des communautés indigènes et paysannes se sont regroupées pour exiger des réformes afin de s'occuper du passif écologique toxique laissé par les projets existants et pour respecter leurs droits à consultation concernant les futurs projets par le biais de procédures justes, transparentes et impulsées par les communautés.

Les communautés et organisations locales ont condamné le manque de transparence qui entoure les futurs projets, le manque de cadre réglementaire pour bien administrer les mines et les risques qu'elles représentent pour la santé publique et l'environnement. Faire primer les profits des entreprises transnationales et accélérer la mise en place des gros projets d'extraction minière vont à l'encontre des besoins réels des populations pour qui les produits alimentaires, l'eau et la crise climatique sont les principales préoccupations auxquelles il faut s'attaquer. Pourtant, selon elles, il n'est jamais fait mention de ces questions dans les plans mis en œuvre par les autorités nationales et régionales.

Selon les propos de M. Ban Ki-moon, ancien Secrétaire général de l'ONU, il ne peut y avoir de développement pour les peuples autochtones sans leur consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause, et sans qu'ils soient impliqués dans chaque étape. Cela met en relief l'appel des syndicats et des acteurs de la société civile du Canada à la mise en place d'une législation solide sur le devoir de diligence raisonnable en matière des droits de l'homme afin de s'assurer que les entreprises canadiennes prennent toutes les mesures nécessaires dans le cadre des opérations qu'elles mènent à l'étranger pour éviter qu'elles aient des effets néfastes sur l'environnement, les droits de l'homme et la santé sur le long terme des communautés, notamment l'obligation de respecter le droit de participation et de consultation des communautés indigènes, comme le prévoit la convention.

Membre travailleur, Chili – En tant que dirigeant syndical et membre du peuple mapuche, je regrette profondément la situation de nos frères indigènes du Pérou, qui dénoncent des activités illégales comme l'abattage de bois et l'extraction minière, ainsi que le

travail forcé. Ces activités mettent en danger leur vie et celle de leurs proches, sans que l'État ne leur fournisse une protection adéquate, efficace, durable, préventive et immédiate, et des ressources suffisantes, ni n'affiche une réelle volonté politique d'aide en faveur des Péruviens, conformément aux dispositions de l'article 4.1 de la convention.

Nous parlons ici de cas concrets, avec le nom et prénom des personnes concernées: M. Edwin Chota et trois dirigeants indigènes de Saweto, assassinés pour avoir dénoncé l'abattage illégal de bois; M. Quinto Inuma, dirigeant indigène de la région de San Martín, assassiné pour avoir également dénoncé l'abattage illégal de bois, en dépit du mécanisme de protection qui avait été mis en place pour lui; M^{me} Augustina Mayán, dirigeante Awajún du Cenepa, département d'Amazonas, qui a dû quitter sa communauté en raison des menaces de morts qui pèsent sur elle pour avoir dénoncé des activités minières illégales et qui bénéficie également d'un mécanisme de protection mais pas du soutien de l'État; M. Zebelio Kayap, dirigeant de la communauté Huampami du Cenepa, département d'Amazonas, qui bénéficie également du mécanisme de protection mais qui est abandonné par l'État; M^{me} Georgina Rivera Paz, dirigeante Awajún de la communauté de Nazareth, Chiriaco, également du département d'Amazonas, menacée de mort par des narcotrafiquants et des violeurs d'enfants, qui a demandé la mise en place d'un mécanisme de protection mais qui ne bénéficie d'aucun soutien étatique; M. Isaías Mayán, dirigeant indigène de la communauté de Canga, du Cenepas, département d'Amazonas, qui ne bénéficie d'aucune forme de protection malgré sa demande en 2021; MM. Julián Gonza et Batman Chujandam, dirigeants indigènes de la communauté Anak Kurutuyacu, qui ont été déplacés car ils ont reçu des menaces de mort pour avoir dénoncé l'abattage illégal de bois et qui bénéficient également du mécanisme de protection mais sans aucune attention de l'État.

Comme nous pouvons le voir, les systèmes d'alerte précoce et les mécanismes de protection des défenseurs des droits de l'homme en faveur de ces dirigeants indigènes qui dénoncent des activités illicites ne sont pas efficaces et cette inaction de la part du gouvernement les expose et leur font prendre des risques. L'État prend connaissance de ces faits sans pour autant apporter une solution immédiate et concrète, en violation de l'article 4 de la convention. La commission devrait exiger une action immédiate pour réguler les mécanismes de protection, avec des budgets adéquats et en tenant compte de l'interculturalité des peuples indigènes.

Membre travailleur, Mexique – Je m'exprime au nom de l'Union nationale des travailleurs du Mexique. L'affaire doit être analysée dans son intégralité du fait de la gravité et de la complexité des violations des droits de l'homme de la population indigène du Pérou. Je fais plus particulièrement référence à deux signalements contenus dans le rapport et que je souhaite souligner ici.

Au Pérou, le droit à une justice rapide, diligente, complète et impartiale continue d'être violé de manière flagrante et la situation n'a pas changé depuis dix ans. Le rapport déplore vivement les assassinats brutaux de quatre dirigeants indigènes dans la région de l'Alto Tamaya-Saweto en 2014, qui, outre le fait de porter atteinte à la vie humaine, violent directement les droits fondamentaux et la dignité de nos frères indigènes.

Ces dirigeants ont été assassinés pour avoir défendu leurs terres et leurs communautés face à un système qui réduit les personnes à de simples marchandises. Dans la région, le mécanisme de l'«habilitación» est devenu un système d'esclavage moderne dans lequel les indigènes sont recrutés et forcés de travailler dans des conditions inhumaines. On les oblige à fournir du bois à la personne bénéficiaire de cette pratique dans le cadre d'un système

généralisant une dette continue en échange de denrées alimentaires, perpétuant ainsi un système d'exploitation et de misère.

Nous condamnons fermement la violence qui s'est installée dans les villages indigènes péruviens et qui cible ceux qui défendent leurs droits. Il est inadmissible que la force publique soit utilisée de façon disproportionnée pour réprimer ces personnes indigènes qui ne font que demander que justice soit faite et que leurs droits soient respectés. Ces actes de violence, auxquels s'ajoutent des propos racistes et haineux qui incitent à encore plus de violence, sont absolument inacceptables et doivent cesser immédiatement.

Il est impératif que cette commission fasse pression sur le gouvernement afin qu'il prenne des mesures fortes et urgentes pour protéger les défenseurs des droits indigènes dans la région de l'Amazonie, qu'il mette en place des politiques efficaces qui garantissent la sécurité et la justice aux communautés indigènes et qu'il organise des procédures judiciaires qui permettent de défendre la vérité et la justice, et prévoient des réparations aux victimes.

La justice ne peut pas être un privilège réservé à quelques-uns, elle doit être un droit accessible à tous. Cette commission doit continuer à demander que justice soit faite pour les victimes des assassinats de l'Alto Tamaya-Saweto et continuer de lutter jusqu'à ce que nos frères indigènes puissent vivre en paix sans être exploités.

Président – Comme personne d'autre ne semble vouloir prendre la parole, j'invite le représentant du gouvernement à formuler ses observations finales.

Représentant gouvernemental – Je remercie tous les délégués qui ont salué nos efforts mais également ceux qui ont été les plus critiques envers notre travail, car ils nous permettent d'apporter des précisions sur certains faits qui se sont produits dans mon pays. Moi-même, en les écoutant, je me suis dit que je ne reconnaissais pas le pays qu'ils décrivaient. En vérité, c'est un pays complexe qui, selon certains, a une certaine tolérance pour l'exploitation minière illégale, l'abattage illégal de bois et d'autres activités.

Je vais donc commencer par ce sujet, en vous parlant de notre combat, notre lutte féroce contre l'exploitation minière illégale et l'abattage illégal de bois. Au Pérou, nous avons déclaré la guerre à ces crimes et je souhaite vous informer qu'en 2023 nous avons mené 979 opérations contre l'exploitation minière illégale, la pollution de l'environnement et les délits commis à l'encontre la faune, la flore et les ressources hydrologiques.

Cette année, nous avons déjà organisé 1 219 interventions grâce auxquelles, je tiens à informer tous les délégués qui ont tenu à s'exprimer, nous avons réussi à arrêter 1 151 personnes impliquées dans l'exploitation minière illégale et les crimes contre l'environnement. Nous avons également réussi à démanteler quatre bandes criminelles et à confisquer 622 véhicules utilisés pour ces activités. De plus, 19 embarcations ont été suspendues et 19 armes à feu récupérées. Enfin de l'argent et 37 millions de pieds-planches de bois ont été confisqués.

De plus, 1 479 radeaux et 3 522 moteurs destinés à l'exploitation illégale ont été saisis, 38 galeries ont été détruites, 1 250 campements fermés et 180 430 litres de combustible et 19 produits chimiques, confisqués. Par ailleurs, 89 machines lourdes ont été interdites et 312 autres, saisies.

Tout cela s'est produit en 2023 et 2024. Outre ces actions, six décrets suprêmes déclarant l'état d'urgence ont été promulgués pendant cette même période dans les districts de Tambopata, Inambali, Las Piedras et le labyrinthe de la province de Tambopata, et Madre de

Dios afin de pouvoir continuer à réaliser des opérations policières organisées pour combattre et neutraliser les activités minières et l'abattage de bois illicites, ainsi que d'autres infractions.

Par ces informations, nous souhaitons montrer la constance avec laquelle le Pérou se bat et la lutte frontale qu'il mène contre l'exploitation minière illégale et l'abattage illégal de bois.

J'ai également écouté avec beaucoup d'attention les critiques selon lesquelles il régnerait au Pérou une certaine impunité, notamment en raison de l'affaire Saweto car la procédure a pris du temps. Il s'agit là d'un cas complexe pour lequel le gouvernement, à travers le bureau du Procureur et le ministère public, n'a pas ménagé ses efforts pour développer une stratégie efficace basée sur des preuves indiciaires car, dans mon pays, comme dans beaucoup d'autres de la région et du monde, il existe une séparation des tâches, une séparation des pouvoirs. Ce n'est pas le gouvernement qui condamne mais le pouvoir judiciaire, un organe indépendant en vertu de la Constitution de notre pays, et le bureau du Procureur et le ministère public sont eux chargés d'instruire les affaires de délit. Dans le cas qui nous intéresse, il s'agit d'une affaire difficile car il n'y a pas de preuves directes. Il est donc difficile pour les avocats et les procureurs d'établir qui est responsable par des éléments dignes de foi.

Heureusement, grâce au traitement de preuves indiciaires, connues également comme des preuves indirectes, le bureau du Procureur comme le ministère public ont réussi à établir de manière probante la responsabilité de ceux qui ont commis ces crimes qualifiés, les condamnant donc sévèrement à vingt-huit ans de prison.

Le Pérou a fourni un énorme effort pour que cette affaire aboutisse à une condamnation qui, comme vous le savez, est difficile à obtenir pour ce type de délit. Nous y sommes donc parvenus et cela constitue désormais un précédent pour mon pays mais également pour la région et pour l'ensemble des pays membres de l'OIT.

Nous avons également reçu des commentaires sur des nouvelles affaires, notamment celle concernant l'assassinat de M. Quinto Inuma Alvarado. Signalons que, dans ce cas, le gouvernement a également réagi immédiatement en octroyant des garanties afin de protéger la vie et l'intégrité des proches et d'autres dirigeants. Il a également fourni un soutien psychologique aux familles, ainsi qu'une aide économique.

Dans l'affaire concernant M. Santiago Contoricón Antúnez, le gouvernement est chargé de défendre les proches de la victime. Il a également supervisé le versement d'une bourse d'études à sa fille, Yesenia Contoricón. Enfin, il a accordé des garanties personnelles aux proches et les a inscrits au programme JUNTOS, qui fournit une aide économique aux personnes les plus vulnérables.

Il s'agit là, Monsieur le président, Mesdames et Messieurs les délégués, d'actes concrets.

La question des consultations préalables a également été soulevée, et je salue le fait que la quasi-majorité de cette commission ait reconnu qu'il existait désormais au Pérou une institutionnalisation de la consultation préalable.

Dans mon pays, le droit des peuples indigènes et tribaux à la consultation préalable est inscrit dans le système juridique péruvien depuis l'entrée en vigueur de la convention qui, conformément à l'article 55 de la Constitution, a valeur constitutionnelle, c'est-à-dire la plus haute dans la hiérarchie des lois. Une loi sur la consultation préalable a également été adoptée; elle est régie par le décret suprême no 01-2012.

En outre, le gouvernement encourage l'utilisation des mécanismes de dialogue prévus dans la loi sur le droit à la consultation et a fourni 141 assistances techniques relatives à la consultation préalable en faveur de 865 fonctionnaires car parfois, comme sans doute dans

beaucoup d'autres pays, il faut former les personnes concernées à appliquer les nouvelles normes adoptées. Nous avons donc choisi de former le personnel du gouvernement national, des administrations régionales et locales afin qu'il puisse pleinement mettre en œuvre ces nouvelles normes.

Nous avons également formé 1 524 personnes des communautés indigènes, avec la participation de cinq ministères. Il s'agissait donc de mesures multisectorielles. Trois organismes publics et quatre administrations régionales ont participé.

Un programme de renforcement des capacités a en outre été suivi par 931 fonctionnaires, 1 118 habitants indigènes et 1 057 autres personnes.

Enfin, 11 cours de formation sur le droit et la procédure de consultation préalable ont été organisés pour 3 890 personnes.

Nous estimons qu'il faut poursuivre les efforts pour résoudre ces problèmes et qu'il reste encore beaucoup à faire. Nous serions reconnaissants de pouvoir bénéficier de l'assistance technique du BIT pour nous enseigner d'autres bonnes pratiques et étudierons avec intérêt celles des délégués qui sont intervenus aujourd'hui, afin de pouvoir les mettre en œuvre dans notre pays également.

J'ai par ailleurs pris note du fait que, selon certains employeurs, la consultation préalable représente parfois un obstacle à l'investissement. Or tous arguent, comme au Pérou, que la meilleure façon de lutter contre la pauvreté et la pauvreté extrême qui touchent parfois les communautés indigènes est d'investir pour que ces habitants aient accès à l'éducation et à l'alimentation, et puissent ainsi sortir de cette impasse.

Ce sont des questions que nous devons étudier dans mon pays comme, sûrement, dans tous les pays de la région.

Concernant la délivrance de titres de propriété de territoires traditionnellement occupés par les peuples indigènes, nous souhaitons signaler que, en application de la loi n° 29785, 55 communautés indigènes et tribales sont traditionnellement présentes sur le territoire et qu'elles sont réparties en 9 211 localités (5 135 communautés paysannes, 2 303 communautés indigènes et 1 708 qui sont en cours d'identification). Parmi elles, 4 327 sont géoréférencées (soit 49 pour cent), 7 455 sont reconnues (soit 81 pour cent) et 5 825 bénéficient d'un titre de propriété (soit 63 pour cent), ce qui concerne environ 2 880 552 personnes au total, donc un grand nombre d'habitants.

Dans ce cadre, le gouvernement, par le biais du ministère de la Culture, a fourni des mesures d'accompagnement afin de garantir des droits collectifs à la terre et au territoire à 49 communautés indigènes et paysannes, dont 22 à San Martín, 9 à Ayacucho, 5 à Huánuco, 3 à Ucayali, 4 à Loreto, 3 à Pasco, 1 à Amazonas, 1 à Madre de Dios et 1 à Cusco.

Il reste sans doute encore beaucoup à faire dans mon pays pour progresser et résoudre les problèmes en cours, mais je peux vous assurer que notre gouvernement fait tout pour que la situation s'améliore, et nous y parviendrons plus facilement avec l'assistance du BIT, qui peut nous enseigner les meilleures pratiques des pays de la région ou d'autres continents. Nous lui en sommes très reconnaissants.

Membres employeurs – Nous souhaitons remercier les différents intervenants qui ont pris la parole, en particulier le gouvernement pour les explications et les informations qu'il nous a fournies.

Dans le cadre de nos observations finales, nous souhaiterions souligner l'importance de la convention en tant qu'instrument promoteur de dialogue social, de bonne gouvernance et

de structure institutionnelle. Ces éléments sont nécessaires pour établir la confiance, apporter la paix et nouer des accords avec les communautés indigènes.

Nous souhaitons également préciser que, conformément à l'article 13 de la convention et s'agissant des activités extractives, la consultation préalable s'applique aux mesures administratives qui autorisent le début de la prospection ou de l'exploitation des ressources naturelles, raison pour laquelle il n'est pas nécessaire de soumettre à consultation la certification environnementale ou d'autres actes administratifs, complémentaires ou préparatoires.

Nous prenons note de toutes les initiatives lancées par le gouvernement et des progrès réalisés au cours des deux dernières années. Cependant, afin de pouvoir progresser dans la mise en œuvre de la convention, nous estimons que des efforts supplémentaires doivent être accomplis au niveau national.

Ainsi, conformément aux recommandations de la commission d'experts, les membres employeurs souhaitent demander au gouvernement de prendre les mesures suivantes:

- 1) allouer les ressources et la capacité technique nécessaires pour mettre en place les mécanismes de protection des dirigeants défenseurs des droits de l'homme;
- 2) prendre des mesures urgentes pour prévenir, investiguer et sanctionner les actes de violence à l'encontre de la population indigène;
- 3) en tenant compte du fait que la convention exige que les consultations soient menées de bonne foi, prendre des mesures immédiates pour que les processus de consultation soient effectifs lorsque les peuples indigènes décident de ne pas participer;
- 4) à la demande des employeurs de la région qui souhaitent pouvoir compter sur un spécialiste de la convention, demander l'assistance technique du BIT pour rédiger une feuille de route qui permette de progresser dans le cadre de l'application de ladite convention.

Membres travailleurs – Nous remercions Monsieur le ministre pour les informations qu'il nous a fournies. Malgré les efforts entrepris, les graves violations des droits des peuples indigènes et la menace ainsi que les persécutions constantes auxquelles ils doivent faire face au Pérou restent profondément préoccupantes. Au moins 33 dirigeants indigènes ont été assassinés au cours des dix dernières années.

Nous regrettons l'absence de volonté du gouvernement lorsqu'il s'agit de fournir une protection adaptée aux dirigeants et défenseurs des peuples indigènes, les exposant ainsi à des menaces de morts, des agressions physiques et des assassinats.

Nous notons avec satisfaction que la porte-parole des employeurs partage également ces préoccupations.

Le gouvernement ne peut continuer d'ignorer cette situation et doit prendre des mesures immédiates et fermes pour mettre fin à la violence endémique à l'encontre des peuples indigènes et de leurs défenseurs, et lutter contre l'impunité et le climat de peur qui règnent dans ces régions.

Le gouvernement nous a fait part de toute une série de données sur les détentions, mais nous souhaiterions savoir combien de personnes réellement ont été condamnées, cela n'ayant malheureusement pas été mentionné.

De plus, nous insistons fermement sur la nécessité pour le gouvernement d'établir des procédures adéquates de consultation et de participation afin que les droits, les cultures et les moyens de subsistance des peuples indigènes soient garantis, respectés et protégés.

Nous rappelons également les propos de la commission d'experts: «un climat de violence et d'impunité constitue un sérieux obstacle à l'exercice des droits des peuples indigènes inscrits dans la convention».

C'est pourquoi nous demandons instamment au gouvernement de prendre les mesures suivantes:

- 1) protéger la vie et l'intégrité physique et psychologique des proches de tous les dirigeants assassinés, notamment les familles des victimes de l'Alto Tamaya-Saweto;
- 2) mettre à disposition tous les moyens nécessaires pour que les auteurs et les instigateurs des assassinats des membres des communautés indigènes soient poursuivis et sanctionnés de façon définitive;
- 3) veiller à ce que le Protocole de procédure du ministère public pour la prévention et l'instruction de délits contre des défenseurs des droits de l'homme bénéficie de ressources matérielles, humaines et économiques suffisantes afin de pouvoir être appliqué de manière réactive comme préventive;
- 4) renforcer les mécanismes de protection des défenseurs des droits de l'homme et de l'environnement en établissant un budget et en s'adaptant davantage à leur réalité interculturelle;
- 5) réaliser les enquêtes nécessaires et prendre les mesures qui s'imposent concernant les plaintes relatives à l'abattage illégal de bois et aux cas de travail forcé dans le cadre de la pratique de l'«habilitación» dans le département d'Ucayali;
- 6) garantir le droit à la consultation préalable libre et éclairée des peuples indigènes;
- 7) prendre toutes les mesures nécessaires afin de progresser dans les processus d'identification, de délimitation et de régularisation des terres traditionnellement occupées par les peuples indigènes couverts par la convention dans les différentes régions du pays;
- 8) adapter le droit national pour octroyer des titres de propriété aux peuples indigènes et arrêter de mettre leurs terres à disposition, par le biais des programmes de formalisation qui sont mis en œuvre dans le pays.

Enfin, nous invitons le gouvernement à accepter les missions de contact direct de l'OIT.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté avec une profonde préoccupation la persistance d'actes de violence et d'atteintes à la vie des membres des peuples indigènes dans le cadre de la défense de leurs droits, ainsi que la situation d'impunité qu'engendre ce phénomène.

Prenant en compte la discussion qui a suivi, la commission a prié instamment le gouvernement de:

- mener des enquêtes rapides sur les allégations de violence et d'incitation à la violence, et veiller à ce que les auteurs et les instigateurs des assassinats de dirigeants indigènes de l'Alto Tamaya-Saweto soient poursuivis et sanctionnés de toute urgence;
- prendre sans délai toutes les mesures nécessaires pour protéger la vie, l'intégrité physique et le bien-être psychologique des membres des familles des dirigeants indigènes assassinés;
- prendre sans délai des mesures efficaces pour prévenir la violence visant des membres des peuples indigènes et leurs défenseurs;
- prendre des mesures, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, pour identifier et surmonter les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des processus de consultation des peuples indigènes, notamment en ce qui concerne le secteur minier;
- fournir des informations à la commission d'experts sur:
 - les mesures prises pour identifier, délimiter et régulariser les terres que les peuples couverts par la convention occupent traditionnellement dans les différentes régions du pays;
 - les progrès réalisés dans les enquêtes concernant les plaintes relatives à l'abattage illégal de bois et aux cas de travail forcé dans le cadre de la pratique de l'«habilitación» dans le département d'Ucayali;
 - les activités de la Commission permanente multisectorielle pour la mise en œuvre du droit à la consultation, en expliquant de quelle façon elle assure le suivi des accords et réagit en cas de non-respect des accords conclus dans le cadre des processus de consultation;
 - la manière dont est assurée la coopération des peuples indigènes lors de l'évaluation de l'incidence sociale, spirituelle, culturelle et sur l'environnement de projets d'exploration ou d'exploitation minière qui pourraient affecter les droits de ces peuples indigènes;
 - les critères que le ministère de l'Énergie et des Mines utilise pour déterminer les peuples indigènes à consulter dans le cadre d'un projet;
 - les mesures prises pour sensibiliser les peuples indigènes à l'importance de la consultation et encourager leur participation à ces processus.

La commission a prié instamment le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour mettre en œuvre les recommandations susmentionnées et donner pleinement effet à la convention, et de soumettre un rapport détaillé à la commission d'experts d'ici au 1^{er} septembre 2024.

Représentant gouvernemental – Je vous transmets les salutations du ministre du Travail et de la Promotion de l'emploi du Pérou qui, en raison d'autres engagements, n'a pas pu se joindre à nous pour cette session. En tant que représentant du gouvernement du Pérou, nous remercions cette commission pour les recommandations qu'elle partage avec nous aujourd'hui et souhaitons réitérer notre engagement à continuer de progresser dans l'application des principes et règles consacrées par la convention. Nous sommes également

disposés à établir un programme de travail avec l'assistance technique du BIT qui nous aidera certainement à continuer de mettre en œuvre la convention avec succès.

Philippines (ratification: 1953)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement a communiqué les informations écrites ci-après ainsi que des copies de la déclaration officielle du Conseil antiterroriste (ATC) du 29 avril 2024, de la note de l'ATC du 30 avril 2024, de l'ordonnance administrative n° 22 du 8 mai 2024 et des décisions n°s 254753 et 269249 de la Cour suprême.

Progrès dans la mise en œuvre de la feuille de route tripartite sur la liberté syndicale

1. Actions résultant de l'ordonnance exécutive n° 23 du Comité interinstitutions (EO23-IAC)

Les directives générales sur l'exercice de la liberté syndicale et des libertés civiles ont été approuvées par voie de l'EO 23-IAC du 26 avril 2024. Ces directives consolident, actualisent et renforcent deux directives de 2011 et 2012 relatives à la liberté syndicale. Elles ont été adoptées le 21 mars 2024 par le Conseil national tripartite pour la paix sociale (NTIPC) au terme d'une procédure consultative complète associant le ministère du Travail et de l'Emploi (DOLE), d'autres instances concernées et des représentants des travailleurs et des employeurs. Les directives: i) régissent le fonctionnement des organes de l'État et les activités des employeurs et des travailleurs du secteur privé et, s'agissant des travailleurs, l'exercice du droit de s'organiser, de négocier collectivement et de mener de manière concertée des actions pacifiques et autres activités syndicales licites, telles que des rassemblements publics; et ii) délimitent et actualisent les responsabilités des parties prenantes en vue d'une meilleure coordination de l'éducation au travail et à l'emploi, du maintien de la paix et de l'ordre, de l'exercice de l'action publique et de la protection de la souveraineté et l'intégrité nationales, conformément à leur juridiction et leurs mandats.

S'agissant de l'accélération de l'enquête et de l'instruction, le comité interinstitutions (IAC) a étudié de près l'assassinat d'Alex Dolorosa, bien qu'il n'ait clairement pas de motivation antisyndicale. L'auteur présumé, un particulier, a été inculpé pour homicide par le Tribunal régional de Bacolod City (RTC) en octobre 2023. Il a été présenté à un juge en février 2024, et la date du procès a été fixée.

Faisant suite aux directives de l'EO 23-IAC, des institutions membres de l'IAC ou en rapport avec celui-ci ont pris les mesures suivantes:

- La déclaration officielle de l'ATC du 29 avril 2024 a été publiée pour répondre aux dénonciations publiques aveugles, comme la diffamation. Elle s'affirme comme étant la seule et unique autorité habilitée à qualifier des personnes ou des groupes de terroristes en application de la loi antiterrorisme (ATA) de 2020. Conscient de la crainte des syndicats et de leurs adhérents d'être qualifiés de terroristes ou liés à des terroristes sans fondement et sans le respect des procédures, l'ATC rappelle au public qu'aucun autre organe, organisme, représentant ou agent du gouvernement n'est habilité à qualifier des personnes ou des groupes d'une manière pouvant être assimilée à la qualification de terroriste au sens de l'ATA. Cette qualification doit toujours être utilisée avec la plus grande vigilance, en accord

avec les lois, règlements et réglementations en vigueur, pour assurer le respect et la protection des droits fondamentaux ainsi qu'une procédure régulière.

- La note de l'ATC du 30 avril 2024 vise les dénonciations publiques aveugles; elle enjoint à tous les membres de l'ATC et à ses institutions apparentées de se conformer aux procédures et directives applicables à la désignation des terroristes, et de surveiller et signaler à l'ATC les cas de non-respect, de désignations non autorisées et autres faits connexes.

2. Renforcement des organes tripartites de surveillance et promotion de la liberté syndicale

Le dialogue multisectoriel DOLE RO XI s'est tenu le 4 mars 2024 entre 23 fédérations affiliées au Centre des travailleurs unis et progressistes (SENTRO) et la Fédération de Mindanao du Sud des organes chargés de l'application des lois, et il a été convenu d'élaborer un accord social pour la protection des droits syndicaux. Le colonel Osmalik Tayaban de la 10^e division d'infanterie de l'armée des Philippines a donné son numéro de contact direct et il a invité les participants à lui signaler directement toute irrégularité impliquant des militaires dans la région.

L'atelier stratégique du DOLE a eu lieu le 8 mars 2024. Les bureaux régionaux du ministère ont: i) décrit chacun le calendrier de leurs activités concernant la mise en place des stratégies relatives au tripartisme et à la liberté syndicale; et ii) élaboré un schéma de formation en vue de la mise en pratique de l'éducation des travailleurs de divers secteurs, notamment ceux des organes chargés de l'application des lois.

La résolution DOLE RO VIII, qui reconstitue l'Organisme tripartite régional de contrôle (RTMB) et fixe de nouvelles orientations à ses membres, a été adoptée le 20 mars 2024; elle met l'accent sur le rôle de cet organisme consistant à valider et vérifier les accusations d'entraves à la liberté syndicale.

La première formation paralégale a été organisée et menée à bien par le DOLE et le programme de l'Université des Philippines pour le personnel juridique, dans la foulée du mémorandum d'accord DOLE-UP, le 20 avril 2024. Trente-neuf syndicalistes, parmi lesquels des représentants du SENTRO, ont suivi cette formation de six jours sur les droits et obligations des employeurs et des travailleurs, les voies de recours pénales, civiles et administratives contre les violations, les compétences pratiques telles que la rédaction de déclarations sous serment et la constitution de dossiers.

Évolution de la situation concernant la promotion d'une approche globale du gouvernement des questions liées à la liberté syndicale

L'ordonnance administrative n° 22 signée le 8 mai 2024 par le Président Marcos institue un Comité spécial de la coordination des droits de l'homme chargé de renforcer les mécanismes existants en matière de promotion et de protection des droits humains, en particulier pour soutenir des initiatives d'enquête et recherche des responsabilités, de collecte d'informations sur les allégations de violations des droits de l'homme par les organes chargés de l'application des lois et pour étendre l'espace civil et accroître l'engagement.

Décisions de la Cour suprême:

- *Deduro c. Vinoya*, G.R. n° 254753 du 4 juillet 2023, déclarant que la dénonciation, le dénigrement, la diffamation et la culpabilité par association constituent des menaces pour la vie, la liberté ou la sécurité d'une personne et justifient la délivrance d'une ordonnance d'*amparo*.

- *Castro et Tamano c. Dela Cruz*, G.R. n° 269249 du 24 octobre 2023 ordonnant la délivrance d'ordonnances de protection, de divulgation des informations personnelles et d'*amparo* en faveur de Castro et Tamano, qui avaient été enlevés par des agents de l'État, prétendument pour leur militantisme environnemental.

Conclusion

Toutes les allégations d'assassinat et de harcèlement de syndicalistes regroupées dans le cas n° 3185 se sont produites entre 2013 et 2021 mais n'ont été signalées au BIT qu'en 2016, 2019 et 2021. Les contrôles effectués régulièrement par le RTMB puis par l'IAC montrent que les autorités concernées ont pris des mesures concrètes lorsqu'il existait des témoignages. Dans certains cas, les faits étaient clairement sans rapport avec les activités syndicales et, dans d'autres, les membres de la famille eux-mêmes n'ont pas souhaité intenter des poursuites.

Le gouvernement fait remarquer que des allégations sont «extrêmement graves» par nature uniquement si elles s'avèrent étayées par des informations vérifiées. Le gouvernement ne met pas en question l'autorité de la commission s'agissant de déterminer ce qui doit ou ne doit pas relever de son mandat; cependant il la prie instamment d'assurer la vérification de toutes les allégations et de fournir des paramètres clairs et raisonnables dans l'exercice de son mandat. Le gouvernement a fait preuve d'un degré sans précédent de coopération avec les organes de contrôle de l'OIT au cours des deux dernières années. Sa bonne foi ne devrait pas être ébranlée par une présence continue dans la liste des pays à mettre en examen.

Discussion par la commission

Président – J'invite le représentant gouvernemental des Philippines, le sous-secrétaire du ministère du Travail et de l'Emploi (DOLE), à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – Le gouvernement remercie la commission de lui donner l'occasion de faire son discours d'ouverture, qui portera sur l'observation que la commission d'experts a émise à la suite des conclusions que la commission a formulées pendant la Conférence de l'année dernière.

Depuis l'entrée en fonction du Président Ferdinand R. Marcos Jr. le 30 juin 2022, le gouvernement a fait preuve du plus grand respect pour les processus de cette commission, de la commission d'experts et du Comité de la liberté syndicale, ainsi que pour les directives de la Conférence concernant l'application de la convention par le pays. Le gouvernement a fait preuve d'un niveau de coopération sans précédent avec les organes de contrôle de l'OIT en fournissant en temps voulu des informations validées sur cette question. Depuis août 2022, le gouvernement a soumis pas moins de dix rapports. À cet égard, si le gouvernement apprécie que les organes de contrôle aient pris note de plusieurs points qui y figurent, il souligne toutefois que les quatre derniers rapports contiennent déjà des informations qui répondent à l'observation de la commission d'experts. Pour mémoire, ces rapports sont les suivants: la réponse du 20 mai 2024 à la commission sur les faits nouveaux non encore examinés par la commission d'experts; la réponse du 16 avril 2024 au Comité de la liberté syndicale sur le 405^e rapport du Comité de la liberté syndicale; la réponse du 8 janvier 2024 à la demande d'informations complémentaires du Comité de la liberté syndicale; et la réponse du 12 décembre 2023 aux observations soumises à la commission d'experts par la Confédération syndicale internationale (CSI), la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), et le Centre des travailleurs unis et progressistes (SENTRO) sur le respect de la convention par les Philippines.

Les règles de procédure, ainsi que les contraintes de temps, ne permettent pas au gouvernement de reprendre ici le contenu de ces rapports. Le gouvernement demande toutefois que ces rapports soient incorporés par renvoi aux débats d'aujourd'hui afin que cette commission puisse véritablement apprécier les faits et la situation de l'application de la convention dans notre pays.

Je vais maintenant me concentrer sur les trois principaux points traités dans l'observation. Le premier point important concerne les progrès dans la mise en œuvre de la feuille de route tripartite visant à garantir le plein respect de la convention. Le gouvernement informe la commission de ce qui suit:

- La feuille de route, avec les délais appropriés et les parties responsables concernées, a été élaborée avec le soutien technique du BIT et a été approuvée par le NTIPC. La majorité des membres du NTIPC a signé la résolution adoptant la feuille de route. Une copie de cette feuille de route a été soumise à cette commission le 1^{er} septembre 2023.
- Deuxièmement, les directives générales sur l'exercice de la liberté syndicale et des libertés publiques ont été approuvées par l'IAC, créé par l'ordonnance exécutive n° 23 (EO 23-IAC) le 26 avril 2024.

Ces directives consolident, mettent à jour et renforcent deux directives de 2011 et 2012 concernant la liberté syndicale. Elles sont le résultat d'un processus consultatif approfondi et ont élargi le champ d'application des deux directives antérieures dans les domaines suivants: elles régissent le fonctionnement des organes de l'État et les activités des employeurs et des travailleurs du secteur privé et, s'agissant des travailleurs, l'exercice du droit de s'organiser, de négocier collectivement et de mener de manière concertée des actions pacifiques et autres activités syndicales licites, telles que des rassemblements publics; et deuxièmement, elles délimitent et actualisent les responsabilités des parties prenantes en vue d'une meilleure coordination de l'éducation au travail et à l'emploi, du maintien de la paix et de l'ordre, de l'exercice de l'action publique et de la protection de la souveraineté et de l'intégrité nationales.

La révision des directives est l'un des principaux résultats figurant dans la feuille de route tripartite. Le DOLE, en tant qu'organisme chef de file, met la dernière main au programme d'activités, y compris les formations de renforcement des capacités et les matériels d'information et d'éducation, afin d'assurer la diffusion la plus large possible des directives et leur respect intégral. Le gouvernement se félicite que la commission ait pris note de l'intérêt qu'il porte à une éventuelle assistance technique dans le cadre de cette activité, et espère que cette assistance se concrétisera bientôt.

- Troisièmement, en ce qui concerne la demande de révision de l'ordonnance exécutive n° 23, au motif qu'il n'y aurait pas eu de consultation sectorielle avant sa promulgation et aucune représentation sectorielle dans sa structure, le gouvernement précise que l'IAC a été créé en réponse à la recommandation de la mission tripartite de haut niveau concernant la création d'un organe, mandaté par le Président, chargé de coordonner les actions de diverses agences en matière d'enquêtes et de poursuites dans les affaires impliquant des violations des droits syndicaux. La mission tripartite de haut niveau elle-même n'a pas recommandé que l'organe mandaté par le Président ait une composition tripartite. Et ce pour une bonne raison, puisque les agences qui composent l'IAC comprennent des agences exerçant des fonctions d'enquêtes et de poursuites, qui sont des fonctions souveraines qui relèvent du gouvernement et qui ne peuvent pas être partagées avec des organisations privées. Au cours de sa première année de fonctionnement, l'IAC s'est réuni six fois, avec des résultats spécifiques. Le gouvernement se fera un plaisir de partager avec cette commission,

à titre de référence, le premier rapport annuel que le président de l'IAC a adressé au Président des Philippines.

En ce qui concerne la recommandation de la mission tripartite de haut niveau d'établir un organe spécialisé, indépendant et non judiciaire, composé de personnalités éminentes, le gouvernement réitère sa position selon laquelle la Commission des droits de l'homme (CHR), un organe créé par la Constitution philippine, fait office d'organe indépendant de ce type. Comme indiqué précédemment, le NTIPC a reconnu que la CHR est dûment habilitée à remplir les fonctions attendues de cet organe indépendant.

Le gouvernement est d'avis que lorsque des mécanismes existent déjà pour traiter des questions spécifiques, il serait plus approprié de renforcer ces mécanismes. Lors de sa visite aux Philippines, la mission tripartite de haut niveau a entendu diverses agences et parties prenantes qui ont souligné les domaines prioritaires à renforcer, à savoir: les capacités d'enquête et médico-légales, la constitution et la gestion des dossiers, le partage des données et des informations, ainsi que le renforcement continu des capacités et la sensibilisation aux droits au travail et aux droits de l'homme. Le gouvernement s'efforce en permanence de progresser dans ces domaines, mais il accueillera favorablement les programmes de coopération technique destinés à appuyer ses efforts.

La commission rappelle également que, lors des sessions de l'année dernière, le gouvernement a exprimé sa volonté d'apprendre des autres pays qui ont mis en place un organe spécialisé similaire à l'organe indépendant recommandé par la mission tripartite de haut niveau. Le gouvernement reste ouvert à cette possibilité, telle que suggérée par la commission, afin d'améliorer les mécanismes existants.

Sur la question générale d'une consultation, d'un dialogue et d'un engagement authentiques au niveau sectoriel, le gouvernement apprécie les encouragements de la commission à poursuivre le renforcement des processus consultatifs tripartites. Le renforcement du tripartisme et du dialogue social est l'un des principaux objectifs que se fixe non seulement la feuille de route tripartite, mais aussi le Plan pour le travail et l'emploi.

À cet égard, le gouvernement informe la commission que le tripartisme et le dialogue social sont profondément institutionnalisés aux Philippines. Il existe un large éventail de mécanismes tripartites qui garantissent la participation et l'engagement sectoriels dans divers aspects du travail et de l'emploi, tels que le NTIPC, le Conseil régional tripartite pour la paix sociale et les conseils tripartites des salaires et de la productivité sous l'égide du DOLE, ainsi que les conseils d'administration d'autres agences intervenant dans le domaine de la santé, la sécurité sociale, le logement et la promotion des investissements. Les représentants sectoriels au sein de ces organes sont nommés par le président, sur recommandation de leur secteur respectif, afin de garantir une véritable représentation. Depuis novembre 2022, 103 représentants sectoriels, dont 54 représentants des travailleurs et 49 représentants des employeurs, ont été nommés par le président dans divers organes tripartites.

En ce qui concerne le deuxième point important, relatif aux libertés publiques et aux droits syndicaux, des informations pertinentes sur les cas qualifiés d'«allégations antérieures» et de «nouvelles allégations» figurent dans les rapports déjà fournis par le gouvernement. En ce qui concerne les «nouvelles allégations», le gouvernement fournit les informations supplémentaires suivantes:

- En ce qui concerne l'assassinat d'Alex Dolorosa, qui serait un dirigeant du Réseau des employés de l'industrie BPO (BIEN), le gouvernement précise que le BIEN est enregistré auprès du DOLE en tant qu'association de travailleurs et non en tant que syndicat. Dans les

informations réunies par le DOLE concernant le BIEN ne figure aucun dirigeant, membre ou organisateur, du nom de Dolorosa. Il n'y a pas non plus de trace d'un syndicat qu'il aurait pu organiser. Les rapports d'enquête de la police n'indiquent pas que le meurtre a été motivé par ses activités syndicales présumées. L'auteur présumé, un particulier, a été accusé d'homicide par le tribunal régional de Bacolod City en octobre 2023. L'accusé a été mis en accusation en février 2024 et la date du procès a été fixée.

En ce qui concerne les mesures visant à lutter contre l'impunité, à renforcer les mécanismes de surveillance et à améliorer l'environnement de la liberté syndicale et du droit de s'organiser, voici quelques-uns des faits nouveaux pertinents:

- Pour aider à lutter contre l'étiquetage aveugle, y compris l'étiquetage rouge, l'IAC, en collaboration avec l'ATC, a publié une déclaration officielle datée du 29 avril 2024 indiquant que l'ATC est la seule autorité administrative habilitée à qualifier des individus ou des groupes de terroristes, en application stricte des lois, des règles et des règlements existants pour garantir que les droits fondamentaux et la procédure régulière sont respectés et protégés. L'ATC a également publié une note, datée du 30 avril 2024, contre l'étiquetage aveugle, demandant à tous ses membres ainsi qu'à ses institutions apparentées de se conformer aux procédures et directives applicables à la désignation des terroristes, et de surveiller et de signaler à l'ATC les cas de non-respect, de désignations non autorisées et autres faits connexes.
- Au niveau des organes de surveillance régionaux, des dialogues multisectoriels, notamment entre les syndicats et l'armée, des ateliers stratégiques sur les activités de promotion de la liberté syndicale, ainsi que la reconstitution et la réorientation de l'organe régional de surveillance, ont été menés à bien.
- La première formation d'auxiliaire juridique, organisée et menée à bien par le DOLE et le Collège de droit de l'Université des Philippines, à laquelle ont participé 39 syndicalistes, est venue compléter une formation de six jours sur les droits et obligations des employeurs et des travailleurs, les voies de recours pénales, civiles et administratives en cas de violations, les compétences pratiques telles que la rédaction de déclarations sous serment et la constitution de dossiers.
- Un accord de partage des données entre le DOLE et la CHR, concernant le renvoi et l'évaluation des cas qui découleraient de l'exercice des droits syndicaux, a été signé et est actuellement mis en œuvre.
- Le budget du DOLE pour le renforcement des mécanismes de suivi tripartites a été augmenté de 350 pour cent dans la loi de 2024 sur les crédits généraux.
- Les actions d'autres organismes gouvernementaux complètent également la feuille de route tripartite et le travail effectué par le Comité interinstitutions. L'ordonnance administrative n° 22 du 8 mai 2024, signée par le Président Marcos, institue un Comité spécial de coordination des droits de l'homme chargé de renforcer les mécanismes existants pour la promotion et la protection des droits de l'homme.

Le troisième point concerne les questions législatives en suspens. Celles-ci sont de deux types: les premières visent à lutter contre l'impunité; les secondes visent à modifier certaines dispositions du Code du travail relatives à la liberté syndicale et au droit d'organisation. Le gouvernement soumet les mises à jour suivantes.

Premièrement, le 19^e Congrès, au cours duquel ces projets de loi ont été déposés, a suspendu ses travaux parlementaires. Le 20^e Congrès se réunira le 22 juillet 2024. Techniquement, il n'y a pas de projets de loi en instance pour le moment. Les projets de loi déposés lors du 19^e Congrès devront être redéposés lors du 20^e Congrès.

Deuxièmement, les projets de loi pour remédier à l'impunité sont les projets de loi de la Chambre des représentants n^{os} 1152 et 4941, qui visaient à criminaliser l'«étiquetage rouge». À cet égard, la loi de la République n° 9851, qui définit et sanctionne les crimes contre le droit international humanitaire, le génocide et les autres crimes contre l'humanité, et la loi de la République n° 11479 (2020), qui vise à prévenir et à interdire le terrorisme et à établir l'ATC, offrent déjà des voies de recours contre l'étiquetage rouge. Deux arrêts récents de la Cour suprême définissent également les recours et les réparations applicables au délit d'étiquetage rouge. La Cour suprême a confirmé les recours juridiques dont disposent les personnes désignées de manière arbitraire comme des menaces pour la sécurité dans deux arrêts historiques: le premier est *Deduro c. Vinoya*, déclarant que l'étiquetage rouge, la diffamation, l'étiquetage et la culpabilité par association constituent des menaces pour le droit à la vie, à la liberté ou à la sécurité et justifient la mise en œuvre d'une procédure d'*amparo*; le second est *Castro et Tamano c. Dela Cruz*, rendu en octobre 2023, accordant les procédures de protection, d'*habeas* et d'*amparo* en faveur de Castro et Tamano.

Troisièmement, s'agissant de la révision du Code du travail, il s'agit de plusieurs projets de loi de la Chambre sur l'affiliation syndicale, sur l'enregistrement des syndicats ainsi que sur le pouvoir de juridiction du secrétaire au Travail à l'égard des conflits du travail faisant intervenir des questions d'intérêt national. Le pouvoir exécutif s'en remet au Congrès lorsqu'il s'agit de questions législatives. Toutefois, il est prêt à travailler dans le cadre du NTIPC pour examiner les raisons pour lesquelles les projets de loi n'ont pas progressé et pour déterminer quels sont les projets de loi qui peuvent être soutenus par consensus afin d'améliorer l'environnement pour l'exercice de la liberté syndicale et du droit de s'organiser.

Membres travailleurs – Les Philippines sont sous le contrôle régulier de l'Organisation et ont été appelées à six reprises devant la commission, depuis 2007, pour non-respect de la convention. L'année dernière, une mission tripartite de haut niveau, longtemps repoussée, s'est rendu aux Philippines, comme suite aux informations faisant état de violations extrêmement graves de la liberté syndicale dans le pays, notamment de menaces et de harcèlement, de surveillance, d'arrestations et de détentions arbitraires, ainsi que d'exécutions extrajudiciaires de syndicalistes au motif de leur activité syndicale légitime, entre autres violations des libertés publiques. Cette mission a finalement abouti à l'adoption d'une feuille de route tripartite dans le cadre de laquelle doivent être traitées les nombreuses préoccupations recensées, dans les délais convenus. Au début, cela ressemblait à une avancée. Toutefois, nous notons qu'un nombre important de représentants de travailleurs du NTIPC – 12 sur 19 – n'ont pas avalisé la feuille de route ou se sont ensuite dédités, ce qui témoigne de l'absence de consensus sur la voie à suivre de la part des victimes des gouvernements successifs. En outre, le DOLE a encore beaucoup à faire pour joindre le geste à la parole, car la lenteur caractérise sa mise en œuvre des recommandations de la mission tripartite de haut niveau de 2023.

Nous saluons le fait qu'il n'y a pas eu de meurtre antisyndical aux Philippines en 2024. Toutefois, nous notons que les syndicats philippins ont enregistré au moins 72 assassinats de syndicalistes en tout, dont ceux, en 2023, d'Alex Dolorosa et de Jude Thaddeus Fernandez. En outre, d'autres formes de représailles antisyndicales violentes continuent au même rythme, dont les disparitions forcées, les arrestations et les détentions, la désaffiliation forcée et l'étiquetage rouge. Cela témoigne de la culture antisyndicale qui domine dans le pays et qui a

toujours cours sous l'administration Marcos. Les enquêtes sont rares et peu d'auteurs sont traduits en justice.

La pratique généralisée d'étiquetage rouge, c'est-à-dire lorsque des acteurs étatiques portent des accusations infondées en disant que certains syndicats ou syndicalistes sont membres d'organisations dites «communistes terroristes», continue de poser un sérieux problème. Cette accusation suffit souvent pour qu'un syndicaliste soit arrêté et interrogé par l'armée et la police et dissuade les travailleurs d'apporter leur soutien à une activité syndicale légitime, par crainte – tout à fait compréhensible – de représailles. À titre d'exemple, l'Alliance des enseignants concernés (ACT) et ses dirigeants sont sous surveillance constante et sans cesse harcelés et contrôlés. En 2024, le bureau national de l'ACT a été placé sous la surveillance régulière des autorités. Plusieurs personnes ont également été ciblées. M^{me} Aurora Santiago, coordonnatrice du syndicat pour la Région III de l'ACT, a fait état d'une surveillance constante et a été inculpée en vertu de la loi antiterroriste; M. Francisco Eco Dangla III, coordonnateur de l'ACT pour la province de Pangasinan, a été enlevé et torturé. Des policiers et des agents du renseignement ont également pénétré dans des établissements scolaires publics de la région de la capitale nationale, où travaillent les dirigeants de l'ACT, pour propager des accusations infondées et instiller la peur chez les élèves, les enseignants et le personnel administratif. Pareil comportement persiste, car les décisions politiques ayant conduit à la répression syndicale sous l'administration précédente, en particulier l'ordonnance exécutive n° 70, sont toujours en vigueur.

Les mécanismes mis en place pour lutter contre ces violations graves, dont l'organe de suivi du Conseil national tripartite pour la paix sociale (NTIPC-MB) et le RTMB, ont également failli à leur mission. Ces organes de surveillance ont été régionalisés par la voie de l'ordonnance administrative n° 32, qui dispose que les RTMB effectuent le suivi direct ou opérationnel des cas de liberté syndicale dans les différents bureaux régionaux du DOLE. Le NTIPC-MB a une fonction de contrôle sur les activités de ciblage et de suivi des RTMB. Le Bureau des relations du travail est chargé d'assurer le suivi des cas de violation du droit à la liberté syndicale et des droits syndicaux. Toutefois, ses travaux ne sont pas plus efficaces, même si le DOLE affirme qu'il lui a alloué des ressources supplémentaires au titre de son budget 2024. En outre, l'absence de programmes entièrement financés pour promouvoir les droits de l'homme et les droits syndicaux entrave les activités de suivi des RTMB.

Le Comité interinstitutions sur les assassinats extrajudiciaires, les disparitions forcées, la torture et les autres violations graves du droit des personnes à la vie, à la liberté et à la sécurité, créé par l'ordonnance administrative n° 35, devait s'attaquer aux violations graves des droits de l'homme, y compris aux assassinats liés au travail. Sur la base des activités de ciblage et de suivi des RTMB, le DOLE renvoie les cas concernant les exécutions, les disparitions, la torture et d'autres violations du droit des syndicalistes à la vie au Comité interinstitutions. Les syndicats ne comprennent pas bien comment fonctionne ce comité et, malgré les ressources dont celui-ci dispose, peu de cas ont progressé ou ont été élucidés. Les 9 cas élucidés sur les 65 exécutions extrajudiciaires commises l'ont été avant la création du comité.

Comme la commission d'experts, nous pensons que ces organes devraient très prochainement être dotés de davantage de ressources et de personnel afin de garantir qu'ils soient pleinement opérationnels et qu'ils puissent, efficacement et dans les délais voulus, effectuer le suivi, enquêter et, le cas échéant, renvoyer à qui de droit l'affaire en vue de poursuites, pour ce qui concerne toutes les affaires liées au travail en instance portant sur des exécutions extrajudiciaires et d'autres violations commises à l'encontre de dirigeants syndicaux et de syndicalistes.

En 2023, l'ordonnance exécutive n° 23 portant création d'un comité interinstitutions chargé de traiter des questions du travail (EO 23-IAC) a été publiée. Toutefois, il ne répond pas aux attentes, sur plusieurs points essentiels. Aucune organisation syndicale et de travailleurs, ni même aucune organisation d'employeurs, n'en fait partie ni a été consultée au moment de la rédaction de l'ordonnance exécutive n° 23, alors que les syndicats avaient appelé de leurs vœux une consultation et avaient soumis des propositions bien en avance. Cette ordonnance est donc simplement une copie de l'inefficace ordonnance exécutive n° 35 de l'administration Aquino. Pire encore, le gouvernement a clairement dit qu'il n'envisageait nullement de modifier l'ordonnance exécutive n° 23 pour inclure des représentants des travailleurs et des employeurs au comité, voire pour instaurer des consultations régulières avec les partenaires sociaux.

Outre les actes de violence et le climat d'impunité, le syndicalisme est également fragilisé par la possibilité offerte à l'employeur d'engager des travailleurs dans le cadre de différentes modalités d'emploi précaire et, dans les faits, illégal, ce qui porte atteinte à la stabilité du travail et donne à l'employeur les moyens de licencier facilement un travailleur pour son activité syndicale. Lorsqu'un travailleur cherche à faire régulariser son emploi, il est soit illégalement licencié, soit embarqué dans des années de procédure. Le recours illégal à des travailleurs temporaires et à l'emploi à durée déterminée, souvent par la voie de contrats renouvelés tous les six mois, associé au refus de reconnaître la relation entre l'employeur et le salarié, permet à l'employeur de priver illégalement le travailleur du droit de s'affilier à un syndicat et du droit de négociation collective. Plusieurs projets de loi ont été soumis pour régler cette question, mais aucun n'a été adopté. Le secrétaire au Travail manque depuis longtemps à son obligation de restreindre ou d'interdire la sous-traitance pour protéger les droits des travailleurs (article 106 du Code du travail).

Dans le rapport, nous notons également que le gouvernement se vante de la signature récente d'un mémorandum d'accord entre le DOLE, le Département du commerce et de l'industrie (DTI) et l'Autorité des zones économiques des Philippines (PEZA) qui prévoit la création d'un conseil consultatif tripartite des zones économiques, ainsi que de comités de travail tripartites des zones économiques. Toutefois, le DOLE n'a pas associé le mouvement syndical à ce mémorandum, ce qui est typique de ce gouvernement. Les représentants du travail concernés ont été exclus, notamment le comité de travail tripartite de la zone franche d'exportation de Mactan, établi en août 2023.

En outre, je note que, depuis plusieurs années, la commission d'experts soulève une série de questions législatives touchant les travailleurs dans les secteurs public et privé. Il est particulièrement préoccupant de voir que de larges pans des travailleurs du secteur public, y compris ceux recrutés pour un emploi sur commande ou un contrat de service, ainsi que les pompiers, les gardiens de prison et d'autres travailleurs du secteur public, ne peuvent s'affilier à un syndicat ni en constituer un. Même les travailleurs du secteur public qui ont le droit de constituer un syndicat ne peuvent pas engager d'action revendicative. Nous relevons dans le rapport de la commission d'experts qu'une fois de plus, plusieurs projets de loi ont été soumis au cours de cette législature. Il ne suffit toutefois pas de se doter d'une loi. Comme la commission d'experts, nous regrettons qu'aucune modification concrète ne semble avoir été apportée concernant les questions en suspens. Les membres travailleurs s'attendent à ce que le gouvernement fasse tout son possible pour mettre la législation nationale en conformité avec la convention, dès que possible.

En guise de conclusion, les membres travailleurs regrettent profondément que le gouvernement n'ait pas véritablement consulté les syndicats en vue de former un consensus sur la voie à suivre et qu'il continue à ne pas mettre en œuvre les conclusions précédentes de

la commission. Nous ne pouvons pas accepter les retards répétés. Les membres travailleurs continueront de suivre de très près ce cas, jusqu'à ce que les travailleurs puissent pleinement exercer leurs droits fondamentaux en droit, dans un climat exempt de violence, de harcèlement et d'intimidation, et dans le cadre d'un système garantissant le respect effectif des libertés publiques et des droits à la liberté syndicale.

Membres employeurs – Comme nous le savons, il s'agit d'une convention fondamentale ratifiée par les Philippines en 1953. Ce cas a fait l'objet d'une discussion à 7 reprises devant la commission et la commission d'experts a formulé des observations à 19 reprises. Certaines questions législatives mentionnées dans les observations de la commission d'experts sont liées au droit de grève. Nous rappelons donc à cette assemblée le désaccord des employeurs avec le point de vue de la commission d'experts concernant le droit de grève dans la convention et nous soulignons que ni cette convention ni aucune autre convention de l'OIT ne contient de règles sur le droit de grève et que les membres gouvernementaux du Conseil d'administration ont confirmé dans leur prise de position de mars 2015 que la portée et les conditions de ce droit sont réglementées à l'échelle nationale.

Abordons à présent les questions clés de ce cas. Ce cas fait suite à une série de plaintes et d'allégations d'oppression grave de membres et de dirigeants syndicaux aux Philippines depuis de nombreuses années. Le temps nous manque pour en exposer les détails. Néanmoins, les préoccupations soulevées étaient suffisamment sérieuses pour faire l'objet d'une mission tripartite de haut niveau en janvier 2023. La mission a formulé les recommandations suivantes: une meilleure coordination et une plus grande cohérence parmi les différentes branches du gouvernement afin de mieux se prémunir contre les menaces graves pour la liberté syndicale; un engagement avec les partenaires sociaux pour réaliser de véritables progrès afin de prévenir de futures violations de la liberté syndicale, y compris en finalisant une feuille de route selon un calendrier convenu; la création d'un organe unique, mandaté par le Président, chargé de répertorier et d'examiner tous les cas d'exécutions extrajudiciaires et d'enlèvements présumés liés au travail en cours; la création d'un organe non judiciaire indépendant chargé d'examiner les cas renvoyés par la commission présidentielle en vue de recevoir et de documenter les témoignages et de formuler des propositions d'indemnisation; le renforcement du rôle du NTIPC-MB afin de définir des mesures de protection et d'en garantir la mise en œuvre rapide et efficace en cas de menace pour la vie, la sécurité ou la sûreté des syndicalistes; la mise en œuvre complète de toutes les recommandations précédentes.

En juin 2023, la commission a prié instamment le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de faire immédiatement cesser tous les actes de violence et d'intimidation à l'encontre de syndicalistes pour l'exercice légitime de leurs droits, dans le respect de la convention, ainsi que les violations de la liberté syndicale, conformément aux recommandations de la mission tripartite de haut niveau; de mener immédiatement et efficacement des enquêtes sur les allégations d'actes de violence qui auraient visé des membres d'organisations de travailleurs; de rendre opérationnels les organes de contrôle; et de garantir que tous les travailleurs puissent constituer des organisations de leur choix et s'y affilier, conformément à l'article 2 de la convention.

La commission a également prié instamment le gouvernement de prendre des mesures décisives et efficaces pour promouvoir un climat de non-violence, ainsi qu'un dialogue social et des relations de travail constructifs à tous les niveaux dans le pays et l'a prié de finaliser, avec l'assistance technique du BIT et en consultation avec les partenaires sociaux, la feuille de route visant à répondre efficacement à toutes les questions en suspens.

Bien que la commission d'experts, dans son observation, ait salué les progrès réalisés dans l'élaboration de la feuille de route tripartite et la révision des directives sur la conduite des parties prenantes, elle a également fait part de ses préoccupations concernant certains éléments liés aux recommandations formulées par la mission tripartite de haut niveau.

En premier lieu, elle a noté avec un profond regret qu'aucun progrès concret ne semblait avoir été réalisé dans les enquêtes sur les meurtres d'un certain nombre de syndicalistes et sur d'autres incidents graves signalés, ainsi que dans la punition de leurs auteurs.

La commission d'experts attendait donc du gouvernement qu'il prenne les mesures nécessaires pour garantir que toutes les allégations présentées par différents syndicats depuis 2015 fassent l'objet d'enquêtes appropriées et complètes, et que les cas soient réexaminés par la CHR lorsqu'ils ne sont pas résolus, afin que les faits soient établis, que la culpabilité soit déterminée et que les auteurs soient traduits en justice.

La commission a également prié le gouvernement de garantir que les syndicalistes puissent exercer leur activité dans un climat exempt de violence, de harcèlement et d'intimidation, et dans le cadre d'un système qui garantisse le respect effectif des libertés publiques et des droits à la liberté syndicale.

Il est donc d'autant plus inquiétant de constater de nouveaux cas d'assassinats et de disparitions de syndicalistes depuis 2019, notamment le meurtre du dirigeant syndical Alex Dolorosa en avril 2023.

La commission d'experts a donc encouragé le gouvernement à s'engager pleinement avec les partenaires sociaux pour faire progresser les directives opérationnelles des mécanismes de suivi, y compris dans le cadre de la feuille de route tripartite. Elle a prié le gouvernement de renforcer ces mécanismes pour que les cas pendants d'exécutions extrajudiciaires liées au travail ainsi que les autres violations à l'encontre de dirigeants et de membres de syndicats fassent effectivement l'objet d'un suivi et d'une enquête en temps voulu.

Pour sa part, le gouvernement a indiqué qu'un contrôle effectué régulièrement montre que des mesures concrètes ont été prises par les autorités concernées lorsqu'il existait des témoignages; il s'est avéré que certains cas n'étaient liés à des activités syndicales; et dans d'autres cas, les membres de la famille eux-mêmes n'ont pas souhaité intenter des poursuites. Dans le cas du meurtre d'Alex Dolorosa, qui semble être lié à une activité syndicale, l'auteur présumé, un particulier, a été inculpé d'homicide en octobre 2023 et mis en accusation en février 2024. Le tribunal a également fixé des dates de procès dans cette affaire.

La préoccupation ici réside dans le fait que de nombreux cas n'ont pas été résolus et il apparaît que le contrôle en soi ne permet pas de résoudre les crimes ou de découvrir la vérité, car cela ne peut se faire que par le biais d'une enquête, dont les preuves semblent encore faire défaut. C'est pourquoi nous prions instamment le gouvernement de renforcer ces efforts à cet égard.

S'agissant de la formation et des directives sur la conduite des parties prenantes, la commission s'attendait à ce que les activités de formation se poursuivent dans le cadre de la feuille de route tripartite et contribuent de manière significative à sensibiliser les fonctionnaires de l'État aux questions liées à la liberté syndicale et à la négociation collective. Notant l'intérêt du gouvernement à recevoir l'assistance technique du Bureau, la commission a dit espérer que cette assistance serait fournie dans un proche avenir. Le gouvernement a fourni des informations sur des activités de formation et de sensibilisation en cours, mais elles semblent plutôt sporadiques que régulières. Dans l'ensemble, il semble que la situation

n'évolue guère et, une fois de plus, nous prions instamment le gouvernement d'intensifier ses efforts.

Concernant les questions législatives, nous notons qu'un nombre important de projets législatifs visant à garantir le respect des libertés publiques dans l'exercice des droits syndicaux devaient encore être adoptés et qu'il existe un grand nombre de projets de loi. Une fois encore, nous encourageons le gouvernement à prendre des mesures concrètes et assorties de délais en vue de les adopter le plus rapidement possible.

Sur une note positive, le gouvernement a adopté, le 26 avril 2024, les directives générales sur l'exercice de la liberté syndicale et des libertés publiques, après approbation tripartite. Ces directives, qui consolident, mettent à jour et renforcent les deux précédentes directives sur la liberté syndicale émises en 2011 et 2012, régissent la conduite des agences gouvernementales, des employeurs et des travailleurs du secteur privé dans l'exercice de leur droit d'organisation, de négociations et d'actions pacifiques, y compris les assemblées publiques; elles définissent et mettent à jour les responsabilités des parties prenantes pour une meilleure coordination dans l'éducation au travail et à l'emploi, le maintien de la paix et de l'ordre, les poursuites judiciaires, et la protection de la souveraineté et de l'intégrité nationales.

Le gouvernement a également pris des mesures dans un certain nombre d'autres domaines, mais le temps ne permet pas d'en énoncer les détails. Toutefois, les preuves de l'impact de ces changements font toujours défaut. C'est pourquoi les employeurs demandent au gouvernement d'expliquer les objectifs et les effets de toutes ses initiatives législatives.

Nonobstant les préoccupations soulevées précédemment, nous notons que le gouvernement a activement sollicité l'assistance du BIT à plusieurs égards. Par exemple, le projet Commerce au service du travail décent aux Philippines vise à renforcer la mise en œuvre des normes de travail internationales, en se concentrant particulièrement sur la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, tout en s'attaquant aux problèmes posés par le COVID-19. L'objectif global est de contribuer à l'amélioration de la mise en œuvre des normes internationales du travail en tant que pays bénéficiaire du système de préférences généralisées Plus. Le projet a permis de renforcer les capacités des agences gouvernementales, y compris le secteur de la sécurité, les organismes de réglementation du travail et les forces armées. Les secteurs prioritaires sont l'habillement, les noix de coco et les sardines.

En conclusion, les membres employeurs restent préoccupés par le fait que les questions soumises à la commission ne sont toujours pas résolues. Cela dit, nous sommes conscients qu'il n'est pas facile de mettre en œuvre les recommandations de la mission tripartite de haut niveau de 2023 et de la commission de 2023 dans l'immédiat. C'est pourquoi nous prions instamment le gouvernement d'accélérer la mise en œuvre des diverses recommandations, de se prévaloir de l'assistance du BIT si nécessaire, et de fournir un rapport sur sa progression avant le 1^{er} septembre 2024, de manière à pouvoir revoir objectivement la situation dans le cadre de cette commission en 2025.

Membre travailleur, Philippines – Le Directeur général de l'OIT, Gilbert F. Houngbo, nous a rappelé lundi dernier que la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous, et que le travail n'est pas une marchandise. Je me joins à ses propos. Un autre principe fondamental de la Déclaration de Philadelphie adopté il y a 80 ans et toujours applicable aujourd'hui énonce que «la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu». Ce principe est un point fondamental de notre discussion aujourd'hui sur l'exercice de la liberté syndicale en vertu de la convention, alors que

les travailleurs syndiqués continuent d'être confrontés à un parcours semé d'embûches aux Philippines.

Une mission tripartite de haut niveau s'est rendue aux Philippines en janvier de l'année dernière. Les travailleurs philippins continuent et continueront probablement à être confrontés à des obstacles importants dans l'exercice de leur droit à la liberté syndicale si nous maintenons le statu quo et la lenteur des réformes. Nous saluons le rapport du gouvernement, nous avons pris note de la diminution des exécutions de syndicalistes au cours des deux premières années de l'administration Marcos. Cependant il faut bien se rappeler qu'au moins deux dirigeants syndicaux ont été tués en 2023, juste après la mission tripartite de haut niveau. Un ou deux, c'est déjà trop et nous ne pouvons pas nous permettre d'en compter davantage. Ces deux personnes sont Alex Dolorosa et Jude Thaddeus Fernandez. En parallèle, l'étiquetage rouge, les enlèvements, le licenciement et la désaffiliation forcée se poursuivent malgré certaines mesures officielles adoptées par le gouvernement. Nous rappelons que l'affilié de la CSI et d'autres syndicats relevant de l'All-Philippines Trade Unions ont documenté six à huit victimes d'exécutions extrajudiciaires et ont soumis ces informations à la mission tripartite de haut niveau en 2023. Aujourd'hui, environ 72 cas d'exécutions extrajudiciaires de dirigeants et d'organiseurs syndicaux n'ont pas été résolus et aucun n'a progressé devant les tribunaux, à l'exception du cas d'Alex Dolorosa, qui a été porté devant le tribunal régional de Bacolod City. Le gouvernement a fait état des efforts déployés pour accélérer les enquêtes et les poursuites. Il a indiqué que l'IAC suit de près le cas d'Alex Dolorosa. Ce cas illustre un modèle plus large d'injustices non résolues au sein de notre société. En raison d'une enquête bâclée, le gouvernement a considéré que le meurtre d'Alex Dolorosa n'était pas lié au syndicat. Cependant, les circonstances et les preuves suggèrent qu'Alex était sous la surveillance de la police qui l'avait étiqueté rouge avant sa mort. Alex était un organisateur syndical LGBTQ+ actif et un juriste du BIEN, une association de travailleurs couverte par la liberté syndicale. Ces actes affectent l'environnement de la liberté syndicale et entraînent une perte de confiance dans nos autorités policières. Un autre exemple criant est le cas de Manny Asuncion, l'organisateur du Kilusang Mayo Uno (KMU), que l'ancienne direction de la justice a jugé nécessaire de poursuivre, avant que l'actuel secrétaire du ministère de la Justice ne mette brusquement un terme à ces efforts. La question persiste: pourquoi renoncer à l'opportunité de réexaminer ce cas? Les disparitions forcées se poursuivent, le dernier cas datant d'avril 2024 et la victime étant un organisateur syndical, du nom de William Larusa, du KMU. En outre, la pratique consistant à étiqueter les mouvements syndicaux comme faisant partie de l'insurrection communiste, appelée «étiquetage rouge», perdure. Les syndicats affiliés au SENTRO, au KMU, au Congrès syndical des Philippines (TUCP) et trois syndicats de la Fédération des syndicats libres ont récemment été soumis à ce système. Ce système est allé jusqu'à lier une organisation de travailleurs au «financement du terrorisme». La vice-présidente Sara Duterte a également accusé directement l'ACT de faire obstacle à un accord de négociation collective en qualifiant le syndicat de communiste.

L'Association du personnel en civil de la Police nationale des Philippines (PNP-NUPAI), l'agent de négociation agréé affilié à la Confédération indépendante du travail dans les services publics (PSLINK), n'a pas réussi à signer une convention collective avec la direction de la Police nationale philippine au cours des trois dernières années. Le syndicat a été incité à se désaffilier de la PSLINK.

À l'instar de la présidente, M^{me} Sarah Lerum de la NUPAI, les femmes syndicalistes n'ont pas été épargnées par les attaques, comme celles de l'Unyon ng mga Manggagawa sa Agrikultura qui ont reçu la visite du personnel en uniforme ou pire encore, la travailleuse agricole a été tuée en même temps que sa famille. Cette culture de l'impunité doit cesser, en

particulier au vu de l'engagement du gouvernement à mettre fin à toutes les formes de violence et de harcèlement, y compris la violence fondée sur le genre dans le monde du travail, conformément à la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019.

L'organe présidentiel créé en vertu de l'ordonnance exécutive n° 23 n'est pas un organe tripartite, car la proposition des travailleurs de créer une commission tripartite a été ignorée. En fait, nous avons rédigé une ordonnance exécutive visant à établir une commission tripartite lors de la mission tripartite de haut niveau. L'ordonnance exécutive n° 23 visait à protéger la liberté syndicale et les droits des travailleurs mais sans représentation des travailleurs et des employeurs. Elle n'a pas répondu aux attentes des travailleurs.

L'EO 23-IAC est similaire au Groupe de travail national pour mettre fin au conflit armé communiste local (NTF-ELCAC), qui a été accusé de mettre des étiquettes rouges et de faire pression sur les syndicats pour qu'ils se désaffilient de leurs fédérations syndicales. Les syndicats estiment qu'à moins que l'ordonnance exécutive n° 70 ne soit annulée et que le NTF-ELCAC ne soit dissout, le gouvernement continue de disposer des instruments nécessaires pour mettre en œuvre un régime répressif à l'encontre du syndicalisme.

Aucun progrès n'a été réalisé dans la mise en place d'une commission de la vérité, qui était une proposition syndicale pour réunir les preuves et enquêter sur les responsables des exécutions et des détentions de syndicalistes. Cette commission offrirait également des compensations aux victimes et à leurs familles en cas d'exécutions extrajudiciaires.

Le gouvernement a créé l'illusion d'une action, mais les attaques contre la liberté syndicale sont devenues plus flagrantes. Les travailleurs de l'économie des plateformes sont exclus des relations employeur-employé afin d'empêcher la syndicalisation, et le programme de modernisation des véhicules d'utilité publique déplace les chauffeurs de jeepney et démantèle leurs organisations. De même, contrairement à ce que prévoit la convention, les chauffeurs de jeepney et les opérateurs sont contraints de rejoindre des corporations ou des coopératives malgré leurs objections.

Nous félicitons le gouvernement d'avoir ratifié la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et récemment la convention n° 190. Néanmoins, sept ans après avoir ratifié la convention n° 151, les Philippines n'ont toujours pas de projet de loi sur les relations professionnelles dans le secteur public, la loi d'habilitation nécessaire pour aligner notre législation du travail sur les normes établies par la convention.

Nous saluons la décision de la Cour suprême des Philippines selon laquelle «l'étiquetage rouge et la diffamation, l'étiquetage et la culpabilité par association menacent le droit la vie, à la liberté et à la sécurité.»

Nous prions humblement le gouvernement de:

- collaborer sincèrement avec les partenaires sociaux pour finaliser ou approfondir la feuille de route sur la liberté syndicale;
- tenir compte des demandes du mouvement syndical mondial relatives à l'abolition du NTF-ELCAC;
- élever les directives sur la liberté syndicale, désormais connues sous le nom de directives générales, au rang d'ordonnance exécutive qui disposerait de ses propres mécanismes d'application afin d'en garantir le plein respect par les forces de sécurité;
- fournir des ressources à la CHR pour permettre la réalisation des enquêtes sur les exécutions de syndicalistes et accorder des réparations aux familles des victimes;

- démontrer sa volonté de mettre fin à l'impunité en rendant justice à certaines des personnes assassinées, en commençant par la réouverture du dossier de Manny Asuncion.

Le secrétaire au Travail devrait utiliser son pouvoir, conféré par le Code du travail, pour réglementer toutes les formes de travail précaire, donner la priorité à l'alignement des lois et des pratiques philippines sur les normes de l'OIT, comme l'a demandé à plusieurs reprises l'OIT ces dernières années, et certifier l'urgence des mesures législatives en attente au Congrès, y compris le projet de loi sur la sécurité de l'emploi et le projet de loi sur les relations professionnelles dans le secteur public.

C'était il y a un an et demi qu'il fallait agir, et il reste encore beaucoup à faire.

Membre employeur, Philippines – La Confédération des employeurs des Philippines (ECOP) regrette sincèrement l'inclusion des Philippines dans la liste des cas présentés à cette commission. L'examen des observations formulées par la commission d'experts nous donne l'impression que cette dernière n'a pas apprécié à leur juste valeur les mesures concrètes prises par le gouvernement concernant la convention, qu'elle n'a pas tenu compte du solide processus de consultation tripartite en la matière et qu'elle a malheureusement mal interprété le processus législatif dans notre pays.

L'engagement du gouvernement à remplir ses obligations au titre de la convention se reflète clairement dans les réformes substantielles engagées pour renforcer l'efficacité opérationnelle des organes de contrôle tripartites, pour améliorer la coordination interinstitutionnelle, pour promouvoir un environnement favorable grâce à une éducation du travail ciblée et pour accélérer les enquêtes, les poursuites et la résolution des violations présumées de la liberté syndicale.

L'ECOP va maintenant concentrer son intervention sur des événements spécifiques dont nous avons une connaissance directe et dans lesquels nous avons été directement impliqués.

S'agissant de l'approbation de la feuille de route sur la liberté syndicale, l'élaboration de la feuille de route conformément aux recommandations des organes de contrôle de l'OIT et de la mission tripartite de haut niveau a suivi un processus tripartite dès le départ. Le DOLE a repris la discussion tripartite sur la feuille de route, qui couvre notamment les points suivants:

- les consultations avec le mécanisme de dialogue bipartite appelé «Forum des dirigeants» dont l'ECOP est membre;
- la création d'un groupe de travail technique tripartite qui a finalisé et consolidé les contributions à la feuille de route recueillies lors de la consultation à l'échelle de la région;
- un atelier avec le Comité exécutif tripartite (TEC), où l'ECOP est également représentée.

Le 23 août 2023, le NTIPC a approuvé la résolution n° 3 visant à adopter formellement la feuille de route sur la liberté syndicale et exprimer un engagement collectif à travailler à sa mise en œuvre.

Le gouvernement poursuit un engagement ouvert et constructif avec les différents secteurs pour répondre aux préoccupations soulevées. À la demande des syndicats, un dialogue avec le secrétaire exécutif a eu lieu le 29 septembre 2023, au Palais de Malacañang, à Manille. Des représentants de différentes organisations syndicales et de l'ECOP, ainsi que des organes membres de l'IAC et de la CHR étaient présents lors de la discussion.

Lors de ce dialogue concret, le secrétaire exécutif a entendu les points de vue des différents secteurs et les a pris en compte. En particulier, l'ECOP a exprimé le point de vue selon lequel les lois et mécanismes existants fonctionnent de manière satisfaisante et la création

d'un autre organe pourrait s'avérer redondante ou inutile, et constituer une lourdeur bureaucratique supplémentaire contre-productive. Elle a également souligné que le fait de porter devant des organismes internationaux tels que l'OIT des questions qui pourraient être résolues par les institutions nationales donne une impression négative sur le pays et que l'OIT n'est pas compétente pour les incidents qui ne sont pas réellement liés à l'exercice du droit d'organisation ou qui n'en découlent pas.

Concernant l'approbation des directives générales sur l'exercice de la liberté syndicale et de la liberté publique. Le 21 mars 2024, le NTIPC a approuvé les directives générales qui consolident et remplacent les directives de 2011 et 2012 sur la liberté syndicale. Les directives générales régissent la conduite des parties prenantes du gouvernement, des syndicats et des employeurs du secteur privé en ce qui concerne l'exercice par les travailleurs de la liberté syndicale, de leur droit de s'organiser, de négocier collectivement et de participer à des activités concertées pacifiques, y compris des assemblées publiques.

L'ECOP soutient pleinement l'inclusion de plusieurs projets de loi visant à modifier le Code du travail des Philippines dans la feuille de route sur la liberté syndicale. Cependant, ils ne peuvent être considérés indépendamment des développements qui façonnent le monde du travail dans mon pays. Nous préférierions une approche globale plutôt que fractionnée. Un équilibre entre les intérêts des employeurs d'une part et les intérêts des travailleurs d'autre part devrait également être respecté, même si nous admettons qu'un penchant en faveur de ces derniers peut être inévitable dans l'intérêt de la justice sociale.

Le DOLE fait partie de la branche exécutive du gouvernement. Il ne peut pas mandater un autre organe législatif, en d'autres termes le Congrès philippin composé du Sénat et de la Chambre des représentants, pour adopter les modifications proposées au Code du travail des Philippines. Dans notre système de gouvernement actuel, il existe une séparation des pouvoirs entre les trois branches, à savoir le pouvoir exécutif, le pouvoir législatif et le pouvoir judiciaire. Les syndicats, qui sont représentés à la Chambre des représentants et y comptent un certain nombre d'électeurs, pourraient peut-être contribuer à accélérer le processus législatif.

Membre gouvernementale, Belgique – J'ai l'honneur de m'adresser à vous au nom de l'**Union européenne (UE)** et de ses **États membres**. L'**Albanie**, la **Macédoine du Nord**, le **Monténégro**, et la **République de Moldova**, pays candidats, ainsi que la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange et membre de l'Espace économique européen s'alignent sur cette déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés au respect, à la protection et à la réalisation des droits de l'homme, y compris des droits du travail. Nous encourageons activement une ratification universelle et une mise en œuvre effective des conventions fondamentales de l'OIT et apportons notre soutien à l'OIT dans l'élaboration et la promotion de normes internationales du travail ainsi que dans la supervision de leur application.

Les Philippines sont un partenaire important, notamment en ce qui concerne le multilatéralisme et l'ordre international fondé sur des règles. Dans le cadre du système de préférences généralisées Plus et de l'accord-cadre de partenariat et de coopération avec l'UE, elles se sont engagées à ratifier et à mettre effectivement en œuvre les conventions internationales sur les droits de l'homme, y compris les droits des travailleurs.

Le cas que nous examinons aujourd'hui est ancien et grave. À l'issue des discussions de la commission de l'année dernière sur les violations de la convention, le gouvernement était prié de prendre des mesures sur plusieurs points, en particulier en vue de faire cesser tous les actes de violence et d'intimidation à l'encontre des syndicalistes pour l'exercice légitime de leurs

droits; de mener immédiatement et efficacement des enquêtes sur les allégations d'actes de violence; de rendre opérationnels les organes de contrôle; et de garantir le droit à la liberté syndicale de tous les travailleurs.

Nous nous félicitons de l'accueil de la mission tripartite de haut niveau en janvier 2023 et des discussions entamées sur une feuille de route tripartite couvrant les domaines d'action identifiés en 2019 par la commission pour répondre à ces préoccupations de longue date. Nous prenons note des mesures prises par le gouvernement à cet égard. Toutefois, nous faisons écho aux attentes de la commission concernant la finalisation de la feuille de route tripartite et des directives sur la conduite des parties prenantes. Il devrait s'agir d'une priorité assortie de résultats et de calendriers clairs et intégrée dans les plans pour l'emploi et le travail, comme indiqué précédemment par le gouvernement. Nous soulignons l'importance de la pleine consultation avec les partenaires sociaux concernant toutes les questions liées aux droits syndicaux.

Nous prenons note des allégations reçues concernant les violations graves et persistantes des droits de l'homme des travailleurs, y compris des droits syndicaux, ainsi que des informations écrites fournies par le gouvernement.

S'agissant des allégations susmentionnées de meurtres de syndicalistes, nous regrettons vivement qu'aucun progrès concret n'ait été réalisé dans l'enquête sur ces incidents. Compte tenu de ces graves allégations, nous espérons que le gouvernement prendra les mesures nécessaires pour que les faits soient clairement établis, afin que les responsables soient déterminés et que les auteurs ne restent pas impunis. Devant la répétition de ces incidents, nous exprimons notre profonde préoccupation face aux nouvelles allégations de meurtre de syndicalistes. Nous prenons note des informations écrites soumises par le gouvernement à ce sujet, mais nous rappelons l'importance de donner des informations plus détaillées compte tenu des nombreuses allégations antérieures et plus récentes.

Nous observons avec préoccupation les nouvelles allégations d'étiquetage rouge et de harcèlement. Nous nous faisons l'écho de la demande de la commission d'experts sur la nécessité pour le gouvernement de prendre des mesures en vue de garantir l'exercice effectif des droits syndicaux dans un système exempt de violence, de harcèlement ou d'intimidation, et respectueux des droits de l'homme, y compris le droit à la liberté syndicale, et, à cet égard, de l'arrêt de la Cour suprême des Philippines du 8 mai 2024.

Tout en notant l'allocation de fonds dans la loi sur les crédits généraux de 2024, nous espérons que les organes de contrôle soient dotés de ressources suffisantes pour assurer une enquête et un suivi efficaces et opportuns et, le cas échéant, le renvoi devant les tribunaux de tous les cas en suspens d'exécutions extrajudiciaires et d'autres violations à l'encontre de dirigeants et de membres de syndicats.

Nous nous félicitons des activités de formation axées spécifiquement sur la liberté syndicale et la négociation collective auprès des fonctionnaires de l'État et nous encourageons le gouvernement à poursuivre la sensibilisation à ces questions.

Dans le droit fil des observations de la commission d'experts, nous encourageons à nouveau le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que sa législation soit conforme à la convention et à faire rapport à l'OIT sur les progrès réalisés. Nous insistons particulièrement sur l'importance de l'adoption des projets de loi n^{os} 1152 et 4941, qui visent à définir et à criminaliser la pratique de l'étiquetage rouge des représentants et des membres des syndicats. En outre, nous regrettons qu'aucune modification concrète n'ait été effectuée

pour poursuivre la révision du Code du travail et nous attendons des progrès rapides en la matière.

Nous espérons que le gouvernement veillera à ce que la loi antiterroriste ne soit pas appliquée de manière à restreindre les activités syndicales licites et les droits de l'homme.

L'UE et ses États membres encouragent le gouvernement à poursuivre ses efforts afin de renforcer les mécanismes de promotion et de protection des droits de l'homme, y compris des droits des travailleurs, et de poursuivre sa collaboration avec l'OIT pour répondre aux questions soulevées.

Membre gouvernemental, Indonésie – Au nom de l'**Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN)** et de ses **États membres**, le **Brunéi Darussalam**, le **Cambodge**, l'**Indonésie**, la **Malaisie**, le **Myanmar**, la **République démocratique populaire lao**, **Singapour**, la **Thaïlande** et le **Viet Nam**, je tiens à exprimer notre soutien collectif aux efforts louables que déploie le gouvernement philippin pour résoudre les problèmes liés au travail et pour promouvoir la liberté syndicale.

Les Philippines ont fait preuve d'un véritable engagement par le biais d'actions décisives et d'approches collaboratives. Nous reconnaissons que des progrès notables ont été accomplis, notamment en établissant des organes tripartites dans les zones économiques, en donnant aux organisations syndicales les moyens d'agir grâce à une formation d'auxiliaire juridique et en renforçant les méthodes d'investigation des cas de violations des droits des travailleurs. Ces initiatives témoignent d'une approche proactive qui favorise un environnement permettant aux travailleurs d'exercer librement leur liberté syndicale et leur droit de négociation collective.

La participation active de toutes les parties prenantes est nécessaire pour que les choses changent réellement. Et, pour cela, le dialogue social est essentiel, car il permet d'instaurer la confiance mutuelle, le respect et la collaboration entre toutes les parties concernées. Nous appelons tous les partenaires tripartites philippins à collaborer de bonne foi, dans un climat de confiance et de respect mutuel, afin d'assurer le succès de ces initiatives.

Malgré les défis à surmonter, nous félicitons le gouvernement pour son engagement inébranlable en faveur de la liberté syndicale. Nous exhortons toutes les parties prenantes à soutenir ces efforts, en tirant les enseignements des difficultés rencontrées et en saluant les progrès significatifs qui ont été accomplis.

Membre gouvernemental, États-Unis d'Amérique – Les États-Unis remercient le gouvernement des Philippines d'avoir fourni des informations complémentaires à la commission. Nous nous félicitons, en particulier, des informations sur la récente décision de la Cour suprême déclarant que l'étiquetage rouge, la diffamation, l'étiquetage et la culpabilité par association constituent des menaces pour le droit d'une personne à la vie, à la liberté ou à la sécurité, et justifient l'émission d'une procédure d'*amparo*.

Toutefois, nous restons préoccupés par les informations répétées faisant état du recours à l'étiquetage rouge de syndicats et d'autres organisations de travailleurs. Nous encourageons le gouvernement à reconnaître publiquement que les travailleurs et les organisations de travailleurs qui font ou ont fait l'objet d'étiquetage rouge pour l'exercice de leurs droits fondamentaux au travail sont en fait des organisations légalement constituées qui sont protégées par la loi et disposent du droit de s'organiser et de participer aux conventions collectives. Nous encourageons également le gouvernement à établir un ordre de priorité dans ses efforts en vue d'adopter les projets de loi n^{os} 1152 et 4941 qui, une fois promulgués, criminaliseront l'étiquetage rouge.

Nous saluons l'engagement continu du gouvernement à mener une enquête approfondie sur le meurtre, en 2023, d'Alex Dolorosa, dirigeant syndical et militant LGBTQ+ au sein du BIEN, et à tenir pour responsables les auteurs de ce crime.

Au vu du rôle important de la CHR philippine indépendante dans le cadre de son récent protocole d'accord avec le DOLE, nous sommes préoccupés par le fait que la CHR soit confrontée à des coupes budgétaires et ne reçoive pas suffisamment de ressources pour remplir ses devoirs constitutionnels.

En ce qui concerne le suivi des conclusions de la commission pour 2019, nous encourageons le gouvernement à finaliser sans délai la feuille de route tripartite, dans le respect des échéances convenues, comme l'a demandé la mission tripartite de haut niveau, en consultation avec les parties prenantes tripartites.

Nous prenons note de l'observation de la commission d'experts selon laquelle l'ordonnance exécutive n° 23 a été émise sans aucune discussion avec les organisations de travailleurs. Nous appelons le gouvernement à revoir l'ordonnance exécutive n° 23 en pleine consultation avec les partenaires sociaux.

Nous notons également qu'aucune modification n'a été apportée pour répondre aux commentaires des organes de contrôle de l'OIT concernant la réforme du Code du travail. Nous encourageons le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour mettre sa législation nationale en conformité avec la convention dans les meilleurs délais. Nous encourageons également le gouvernement à prendre des mesures pour éliminer les formes illégitimes de sous-traitance qui éclipsent l'existence d'une relation professionnelle et érodent le droit à la sécurité d'emploi, y compris dans le secteur public.

Les États-Unis restent déterminés à collaborer avec le gouvernement pour mettre en œuvre une approche pangouvernementale afin de résoudre les problèmes liés à la liberté syndicale et de faire progresser les droits des travailleurs aux Philippines.

Membre employeuse, Malaisie – Nous tenons à exprimer notre soutien indéfectible aux Philippines dans les efforts qu'elles déploient sans relâche pour résoudre les problèmes de longue date concernant la liberté syndicale. Depuis qu'elles ont accepté la mission tripartite de haut niveau en janvier 2023, les Philippines se sont engagées sur la voie de la transformation, faisant preuve d'un engagement sans faille à défendre les droits fondamentaux de leur population.

Les progrès réalisés jusqu'à maintenant méritent d'être reconnus. Les Philippines ont pris des mesures décisives pour renforcer leur cadre législatif, se conformant aux normes de travail internationales et garantissant la protection des droits de travailleurs. L'engagement du gouvernement à encourager un environnement favorable pour les syndicats et les organisations syndicales témoigne de son désir sincère d'autonomiser ses citoyens et de promouvoir la justice sociale.

Nous notons qu'à la suite de la mission tripartite de haut niveau, le Président a pris des mesures directes pour mettre en œuvre les recommandations de la mission tripartite de haut niveau en créant un comité interinstitutions sous l'égide du cabinet du Président afin de renforcer la coordination avec les institutions existantes concernées, en vue d'accélérer la résolution des plaintes déposées.

Nous saluons la réponse du gouvernement aux préoccupations exprimées par les travailleurs et les employeurs concernant la nécessité de garantir une véritable représentation sectorielle au sein des organes tripartites. Il faudrait, par principe, poursuivre la reconstitution

de ces organes tripartites avec la nomination de représentants désignés par les partenaires sociaux. Le renforcement des RTMB devrait également se poursuivre avec, si nécessaire, l'assistance du BIT.

Tout en reconnaissant les efforts des Philippines, nous devons souligner que le chemin vers le plein exercice de la liberté syndicale est un processus continu. Il nécessite un engagement soutenu, de la vigilance et un dialogue continu entre toutes les parties prenantes. Ce n'est que par la collaboration, l'empathie et une vision commune que nous pourrions surmonter collectivement ces obstacles aux progrès des droits des travailleurs.

L'assistance du BIT joue un rôle essentiel dans la promotion et la protection des droits fondamentaux des travailleurs aux Philippines. L'assistance technique qu'il fournit, notamment en matière de liberté syndicale, est inestimable. À cet égard, nous espérons que les Philippines continueront à se prévaloir de l'assistance technique afin de faciliter la mise en œuvre des recommandations.

En conclusion, soyons solidaires des Philippines qui avancent sur la voie de la promotion et de la sauvegarde de la liberté syndicale. Soutenons l'engagement du pays en faveur d'un dialogue inclusif, de réformes juridiques et d'initiatives de renforcement des capacités qui donnent du pouvoir aux travailleurs et aux syndicats.

Membre travailleur, Fidji – En tant que membre de la mission tripartite de haut niveau qui s'est rendue dans le pays en 2023, je suis profondément préoccupé par la mise en œuvre des recommandations de la mission. Malheureusement, les informations que je recueille ne sont pas très encourageantes.

La répression syndicale entre 2016 et la mission de 2023 est systémique. J'ai vu le NTF-ELCAC mettre nonchalamment des étiquettes rouges sur des personnes au cours de la réunion tripartite de la mission à Manille, lorsque le colonel Medel Aguilar des forces armées des Philippines (AFP) a suggéré que le représentant des travailleurs auprès de l'OIT était membre du parti communiste et que certains membres de la mission l'étaient peut-être aussi.

En 2023, au moins deux dirigeants syndicaux ont été tués et d'autres ont été enlevés. Depuis 2023, des dirigeants du KMU sont toujours en détention sur la base de fausses accusations, tandis que les membres du SENTRO, du KMU et du TUCP sont étiquetés communistes et font l'objet d'une surveillance et d'un profilage. Ces problèmes perdurent en raison des politiques persistantes de l'administration précédente, en particulier l'ordonnance exécutive n° 70 qui portait sur la création du NTF-ELCAC.

Le DOLE a non seulement tardé à mettre en œuvre les recommandations de la mission tripartite de haut niveau en 2023, mais il a également dénaturé plusieurs questions clés: l'ordonnance exécutive n° 23 a non seulement privé les partenaires de leur droit de représentation, mais elle a également été adoptée sans consultation des syndicats et des employeurs. La feuille de route proposée sur la liberté syndicale ne fait pas l'objet d'un véritable consensus et continue de refléter des points de vue divergents. Le mécanisme tripartite mis en place dans la zone franche d'exportation de Mactan a exclu la participation du mouvement syndical.

Parallèlement, des mesures législatives visant à aligner le Code du travail sur les normes de l'OIT restent en suspens et le cabinet du Président ne les a pas considérées comme prioritaires.

La sous-traitance reste un obstacle majeur à l'exercice des droits syndicaux. Le secrétaire au Travail n'a pas utilisé le pouvoir que lui confère le Code du travail pour réglementer toutes les formes de travail précaire, ce qui entrave la capacité des travailleurs à s'organiser, à négocier collectivement et à exercer leur droit de grève.

La véritable mesure du progrès ne réside pas seulement dans la réduction ou l'absence d'infractions à l'encontre des syndicats, mais dans l'absence de toutes les formes de violations des droits de l'homme et dans l'augmentation du nombre de travailleurs syndiqués.

Compte tenu de ces défis, il est essentiel que les Philippines mettent pleinement en œuvre les recommandations de la mission tripartite de haut niveau. Le gouvernement doit respecter ses obligations internationales en matière de protection des citoyens, faute de quoi il enverrait un message négatif aux membres de l'OIT et à ses partenaires commerciaux.

Membre employeuse, Indonésie – En cette occasion importante, l'Association des employeurs d'Indonésie (APINDO) salue le dévouement sans réserve démontré par le gouvernement et les mesures concrètes qu'il a prises, en particulier au cours de l'année écoulée, pour relever anticipativement et intégralement les défis auxquels il est actuellement confronté. Nous notons que le gouvernement a pleinement coopéré avec les organes de contrôle de l'OIT en acceptant, en août 2022, le principe d'une mission tripartite de haut niveau et en l'accueillant dans le pays en janvier 2023. Dans ce contexte, le gouvernement a régulièrement soumis des rapports complets sur les actions concrètes adoptées pour se conformer aux recommandations de la mission. Il convient de mentionner que des mesures importantes ont été prises dans une période relativement courte pour protéger la liberté syndicale, ce qui témoigne de la volonté des Philippines de progresser. Il est toutefois intéressant de relever le rôle actif que les parties prenantes doivent jouer en coopérant et collaborant pour assurer la réussite de cette initiative et parvenir à un véritable changement. À cet égard, nous encourageons les partenaires tripartites philippins à travailler ensemble pour atteindre un objectif commun, dans un climat de confiance et de respect mutuels, et en toute bonne foi. En conclusion, nous soutenons fermement la République des Philippines et espérons que le gouvernement conservera son approche volontariste et exhaustive, ainsi que son engagement en faveur du tripartisme pour réaliser le principe de la liberté syndicale.

Interprétation du chinois: **Membre gouvernementale, Chine** – Nous remercions le représentant du gouvernement philippin pour sa présentation détaillée. Nous avons aussi lu attentivement le rapport de la commission d'experts ainsi que les contributions supplémentaires soumises par le gouvernement à d'autres commissions. Nous notons que le gouvernement philippin collabore avec l'OIT et avec la commission dans un esprit de coopération et de manière constructive.

Le Comité interinstitutions a été instauré dans le but d'appliquer consciencieusement les recommandations de la mission tripartite de haut niveau, de promouvoir le dialogue social, de faire mieux comprendre la liberté syndicale aux différentes parties prenantes et d'accomplir des progrès significatifs. Par des actions concrètes, le gouvernement a fait montre de sa détermination à trouver efficacement une solution aux problèmes du moment. Nous espérons que le BIT pourra renforcer la communication avec le gouvernement philippin et protéger efficacement les intérêts et droits réels des travailleurs et des employeurs de son pays.

Membre employeur, Cambodge – Je suis ici, aujourd'hui, pour exprimer ma solidarité avec les Philippines dans leur quête pour défendre et faire progresser la liberté syndicale. Nous considérons que le gouvernement philippin ne ménage pas ses efforts pour relever les défis auxquels est confronté le monde du travail et qu'il ne fait pas la sourde oreille ni se voile la face devant ces problèmes.

Nous considérons aussi que les Philippines ont fait preuve d'un réel attachement à la préservation et la protection de la liberté syndicale. Les actions que le gouvernement a menées récemment témoignent clairement de sa détermination à créer un cadre propice à la liberté syndicale et à la négociation collective pour les travailleurs.

Nous estimons que le gouvernement n'est pas la seule entité à laquelle incombe la mise en œuvre de ces changements. Pour garantir le succès de ces initiatives, il est impératif que le monde du travail et d'autres parties prenantes agissent aussi de manière concrète. Les parties prenantes tripartites des Philippines devraient collaborer à la définition d'un objectif commun qui soit régi par la confiance mutuelle, le respect et la bonne foi. Il faut donner la priorité à un dialogue social authentique, guidé par les principes de transparence et de concertation. Les parties prenantes pourront avoir la garantie que leurs sujets de préoccupation seront parfaitement analysés et que des mesures appropriées seront mises en œuvre par la participation à une démarche fondée sur le dialogue.

En résumé, nous invitons instamment les Philippines à poursuivre leurs efforts pour défendre et faire progresser la liberté syndicale. Il faut que le gouvernement et les partenaires sociaux disposent de l'espace et du soutien nécessaires pour concrétiser, sur un mode collaboratif, les recommandations de la mission technique de haut niveau, et nous devons être conscients des progrès qui ont été accomplis jusqu'à présent. En nous appuyant sur les principes de justice, d'équité et de liberté, nous pouvons garantir ensemble un avenir plus prometteur aux travailleurs philippins.

Membre travailleuse, République de Corée – Les travailleurs coréens expriment leur forte solidarité avec les travailleurs des Philippines et se joignent à leur appel au gouvernement pour qu'il prenne des mesures concrètes en vue de mettre immédiatement en œuvre la convention.

À ce jour, les cas de violation de la liberté syndicale et même de violence continuent de s'accumuler. Comme l'ont déploré nos collègues du mouvement syndical des Philippines, le DOLE a perdu du temps à choisir les aspects des recommandations de la mission tripartite de haut niveau qui l'intéressaient et à les dénaturer au point de les déformer.

En ce qui concerne la feuille de route tripartite visant à mettre en œuvre les conclusions de la commission de 2019 et à assurer le plein respect de la convention, le gouvernement a indiqué à la commission d'experts qu'il avait soumis un projet de feuille de route pour la liberté syndicale au NTIPC en septembre 2023. Toutefois, ce projet de feuille de route n'a pas encore été approuvé. Il semblerait que, sans le soutien de la majorité des représentants des travailleurs au sein du comité tripartite, la feuille de route reste incomplète.

Le gouvernement a également indiqué qu'il avait créé un comité interinstitutions sur la liberté syndicale. Il convient d'insister sur le fait que la mission tripartite de haut niveau a recommandé de travailler avec les partenaires sociaux. Cependant, l'EO 23-IAC a été publiée sans consultation tripartite préalable, sans représentation tripartite et sans les pouvoirs spéciaux d'enquête et de poursuite qu'un organe mandaté par le Président devrait avoir afin de mettre fin, une fois pour toutes, à la longue et sombre histoire de l'impunité dans le pays.

Concernant la législation, la commission d'experts a recommandé à plusieurs reprises depuis 2009 de modifier le Code du travail pour le rendre conforme à la convention, et la mission tripartite de haut niveau de 2023 a de nouveau insisté sur ce point. Pourtant, la lutte pour faire avancer la législation du travail et y apporter les modifications attendues depuis longtemps, en particulier pour faciliter la constitution de syndicats, restreindre le pouvoir

illimité du secrétaire au Travail dans l'exercice de sa fonction sur les conflits du travail, et décriminaliser les grèves et les lock-out illégaux, piétine toujours au Congrès.

Pour conclure, nous nous joignons à nos collègues travailleurs et prions instamment le gouvernement de finaliser la feuille de route sur la liberté syndicale, d'abolir le NTF-ELCAC, d'élever les directives générales au rang d'ordonnances exécutives et de donner la priorité au respect de la convention en droit et dans la pratique. Sinon, l'impunité se poursuivra sans relâche, le syndicalisme et la négociation collective continueront à régresser et des dizaines de millions de travailleurs philippins continueront à endurer des conditions inhumaines, sans sécurité de l'emploi, sans salaire décent et sans droits du travail, dans une situation de vie ou de mort.

Membre travailleur, Guatemala – Les différentes formes de violence exercées aux Philippines contre les militants syndicaux, telles que les assassinats, les disparitions, la surveillance et les menaces, les intimidations au simple motif de l'exercice légitime de leurs droits consacrés par la convention, la dispersion violente des grévistes et les descentes de l'armée et de la police dans les locaux syndicaux demeurent impunies, malgré les efforts réitérés des organes de contrôle de l'OIT, qui ont regretté ces faits et demandé qu'un terme soit mis à l'impunité. L'OIT participe, par des initiatives telles que les missions tripartites et diverses formes d'assistance, à la reconstitution des relations de travail dans le pays.

Cette situation nous rappelle aussi bien les pires moments de la violence des années soixante-dix dans le cône Sud de l'Amérique latine, quant aux militaires et aux syndicats, que la réalité actuelle de certains pays du continent qui ne parviennent pas à conduire les relations de travail vers des espaces de tolérance, de véritable dialogue social et, fondamentalement, de plein respect des droits de l'homme dans leur plus simple expression.

L'absence de progrès significatifs en lien avec la feuille de route tripartite est particulièrement préoccupante; rien n'y est dit sur les enquêtes ni sur l'agression de syndicalistes et le gouvernement n'a pas fourni suffisamment d'informations sur le stade auquel se trouvaient les enquêtes en cours. Rien que cela suffit à justifier l'examen attentif de la situation dans le pays en raison des manquements réitérés et graves.

Dans son rapport de 2023, la commission d'experts mentionne de nouveaux cas de violence, par exemple l'assassinat d'Alex Dolorosa, fonctionnaire du réseau de travailleurs de sous-traitance, la disparition de quatre personnes entre mai et juillet 2022, l'enlèvement d'autres dirigeants et l'interrogatoire qu'ils ont subi, et les accusations infondées de vol à l'encontre de deux dirigeants syndicaux, lors d'une manifestation, en juin 2020.

De manière générale, la conjoncture aux Philippines est extrêmement grave en ce qui concerne l'exercice effectif des principes et des droits en matière de liberté syndicale, avec la passivité du gouvernement et sa réticence à reconnaître le rôle du tripartisme et du dialogue social, ces deux éléments étant des composantes indispensables à toute issue réellement démocratique, pacifique et rendant justice en cas d'atteinte aux droits des personnes qui travaillent.

Membre gouvernemental, Indonésie – L'Indonésie souhaite apporter son soutien aux Philippines. Nous estimons que les explications fournies par le gouvernement donnent un aperçu complet et encourageant de ses mesures proactives et de son engagement inébranlable à respecter les principes de la convention. Cet engagement se manifeste par une série d'actions bien documentées et stratégiquement mises en œuvre qui reflètent à la fois l'esprit et la lettre des normes internationales du travail. L'acceptation par le gouvernement de la mission tripartite de haut niveau du 26 août 2022 souligne sa volonté de se soumettre à

l'examen et à la collaboration de la communauté internationale. Cette volonté de s'engager dans les mécanismes de l'OIT témoigne de sa transparence et de sa responsabilité. La soumission rapide des commentaires sur le cas n° 3185 à la CEACR le 21 août 2022 souligne la réactivité du gouvernement et son engagement à traiter des questions spécifiques en temps opportun. Il convient de souligner particulièrement qu'il a présenté neuf rapports réguliers et complémentaires, dont le dernier rapport détaillé date du 20 mai 2024. Cette communication permanente avec l'OIT permet non seulement de se faire une idée précise des progrès réalisés par le pays, mais elle témoigne également de l'engagement du gouvernement en faveur d'une amélioration continue et du respect des normes internationales.

L'un des éléments marquants de la stratégie du gouvernement est la mise en place de l'IAC. Cette initiative est une mesure proactive visant à assurer une meilleure coordination entre les différentes agences gouvernementales, rationalisant ainsi les processus d'enquête, de poursuite et de résolution des cas pertinents.

Le renforcement de la coopération avec la CHR illustre également l'engagement du gouvernement en faveur des droits de l'homme. Ce partenariat est essentiel pour fournir une assistance aux victimes et à leurs familles et promouvoir ainsi une société plus juste et plus humaine. Les explications illustrent également les efforts du gouvernement pour encourager le tripartisme et le dialogue social, notamment par la mise en place d'organes tripartites dans les écozones et de dialogues multisectoriels. Ces initiatives sont essentielles pour promouvoir une compréhension commune de la liberté syndicale parmi toutes les parties prenantes, ce qui est la pierre angulaire des relations professionnelles démocratiques.

La mise en place et le renforcement des organes de contrôle tripartites, ainsi que l'engagement continu avec les partenaires sectoriels, reflètent un engagement soutenu en faveur de l'amélioration des conditions de travail.

L'élaboration d'une feuille de route sur la liberté syndicale et la modification des lignes directrices relatives aux droits syndicaux constituent des étapes importantes vers la création d'un environnement plus favorable aux travailleurs. Par ailleurs, le sérieux avec lequel le gouvernement traite les allégations de harcèlement et de violence à l'encontre des syndicats est digne d'éloges. Enfin, la création d'un comité spécial de coordination des droits de l'homme souligne l'approche holistique du gouvernement en matière de droits de l'homme.

Dans l'ensemble, le gouvernement nous a présenté aujourd'hui un compte rendu positif et détaillé de son engagement à faire respecter la convention. Les initiatives stratégiques, les efforts de collaboration et les mécanismes transparents d'établissement de rapports sont louables et témoignent d'une véritable volonté d'améliorer les conditions de travail et de protéger les droits des travailleurs.

Membre travailleuse, Canada – Je prends la parole au nom du Congrès du travail du Canada. Le Conseil australien des syndicats s'associe à cette déclaration.

Il y a sept ans, les Philippines ont été le premier pays d'Asie à ratifier la convention n° 151. Cette ratification a marqué la fin d'une campagne de neuf années menée par le mouvement syndical. Néanmoins, la liberté syndicale pour les travailleurs du secteur public reste un objectif inachevé.

La commission d'experts a souligné à maintes reprises l'absence du plein exercice des droits syndicaux pour les travailleurs du secteur public.

En effet, une grande partie des travailleurs du secteur public est exclue de l'affiliation syndicale. Les travailleurs engagés sur la base d'un contrat de travail ou d'un contrat de service,

ainsi que les pompiers, les gardiens de prison et d'autres, ne peuvent pas s'affilier à un syndicat ou en constituer un.

Quant aux travailleurs autorisés à se syndiquer, ils n'ont toujours pas le droit de négocier collectivement.

Les représentants élus des travailleurs au sein du Conseil des relations professionnelles de la fonction publique sont relégués au rang d'observateurs et ne peuvent assister aux réunions du conseil, bien que ce dernier ait pour mandat de réglementer l'exercice du droit à l'auto-organisation des employés du secteur public.

Bien que la convention n° 151 ait été ratifiée il y a sept ans, il n'existe toujours pas de législation d'habilitation. Le projet de loi sur les relations de travail dans le secteur public reste bloqué au Congrès. Il vise à réformer la législation du travail pour répondre aux observations formulées de longue date par la commission d'experts et à aligner les lois nationales sur la convention n° 151. Les principales réformes sont les suivantes: la garantie du droit syndical et de négociation collective pour tous les travailleurs du gouvernement, y compris les salariés non permanents; la révision du système d'arbitrage des conflits du travail pour les travailleurs du secteur public; et la garantie de la représentation syndicale du secteur public dans l'élaboration des politiques.

Bien qu'il soit le principal employeur, le gouvernement est celui qui viole le plus le droit constitutionnel des travailleurs à la sécurité d'emploi. Selon le bureau présidentiel des communications, 29 pour cent de l'ensemble de la main-d'œuvre du gouvernement, soit plus de 800 000 travailleurs, sont des salariés sous contrat de service ou sous contrat de travail. L'ordonnance exécutive n° 180, telle que modifiée, interdit explicitement à ces salariés d'adhérer à un syndicat.

Environ 300 000 travailleurs de la santé du barangay, qui fournissent des soins communautaires essentiels, ne sont pas clairement classés comme des travailleurs du secteur public ou privé. Ils ne bénéficient pas d'un soutien, d'une rémunération et d'une formation adéquats, ce qui fait d'eux l'un des groupes les plus vulnérables de la main-d'œuvre du gouvernement. En outre, les syndicats du secteur public sont toujours victimes de l'étiquetage rouge, de menaces et de harcèlement par l'administration Duterte.

Le gouvernement philippin ne peut prétendre respecter les droits des travailleurs s'il ne démontre pas son engagement à faire respecter les droits syndicaux de ses propres travailleurs. Par conséquent, nous prions instamment le gouvernement de soutenir de toute urgence le projet de loi sur les relations de travail dans le secteur public.

Membre gouvernementale, Tunisie – Nous saluons la délégation du gouvernement des Philippines et la remercions pour les informations fournies sur les efforts déployés dans le pays pour appliquer les dispositions de la convention et les recommandations de la commission d'experts.

La Tunisie apprécie que les Philippines collaborent entièrement avec les organes de contrôle de l'OIT et salue leur volonté de résoudre les difficultés liées à la mise en œuvre de la convention.

En particulier, nous prenons note des échanges constants du gouvernement avec les organes de l'OIT et des efforts consentis pour appliquer les recommandations de la mission tripartite de haut niveau.

Nous prenons bonne note des mesures prises par les Philippines et, en particulier, de la mise en place d'un comité interinstitutions pour assurer une meilleure coordination entre les organismes gouvernementaux et de la tenue d'un dialogue multisectoriel pour favoriser une compréhension commune de la liberté syndicale.

Nous apprécions également que le gouvernement se soit engagé à élaborer, en consultation avec les partenaires sociaux, une feuille de route sur la liberté syndicale, et l'invitons à la respecter dans les délais impartis.

Compte tenu des engagements pris, ma délégation félicite les Philippines pour les progrès accomplis et encourage le gouvernement à poursuivre ses efforts pour appliquer sa politique nationale en vue de consolider la liberté syndicale en tenant compte des observations de la commission d'experts et des conclusions de la Commission de la Conférence.

Membre gouvernemental, États-Unis – Je m'exprime aujourd'hui au nom des travailleurs des États-Unis et du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord.

Une fois de plus, cet organe examine le cas du gouvernement des Philippines qui, depuis longtemps, ne respecte pas la convention. Nous sommes pleinement solidaires des travailleurs philippins qui sont en lutte permanente pour exercer leur droit de constituer des syndicats sans subir de violence ni d'autres formes d'intimidation.

En juillet dernier, des dirigeants du mouvement syndical philippin se sont rendus à Washington DC pour recevoir le prix des droits de l'homme 2023 George Meany-Lane Kirkland de la Fédération américaine du travail et du Congrès des organisations industrielles pour leur bravoure et le courage dont ils ont fait preuve en poursuivant leur activité syndicale malgré l'étiquetage rouge et d'autres formes de violence. Au cours de cette visite, ils ont rencontré de hauts fonctionnaires de l'administration Biden pour exposer ces violations flagrantes des droits des travailleurs.

En 2021, les syndicats américains et philippins ont déposé conjointement une pétition appelant le gouvernement américain à retirer les préférences commerciales spéciales accordées aux Philippines en raison de la violation généralisée des droits des travailleurs par le gouvernement Duterte. Cette demande est en cours d'examen et nous sommes attristés de dire que, jusqu'à présent, le régime de Marcos n'a pas pris de mesures suffisantes pour mettre fin à l'étiquetage rouge et à la culture de l'impunité qui prévaut.

En effet, au moins deux dirigeants syndicaux ont été assassinés en 2023 juste après la mission tripartite de haut niveau. Nous exigeons une enquête approfondie sur les meurtres d'Alex Dolorosa et de Jude Thaddeus Fernandez et nous n'acceptons pas l'argument du gouvernement selon lequel ces crimes abominables n'étaient pas liés à leur activité syndicale.

Pour l'avenir, nous nous faisons l'écho des demandes du porte-parole des travailleurs et appelons l'administration Marcos à collaborer avec les partenaires sociaux pour finaliser la feuille de route sur la liberté syndicale, abolir le NTF-ELCAC et élever les directives sur la liberté syndicale au rang d'ordonnances exécutives, afin d'en garantir le plein respect par les forces de sécurité.

En outre, nous continuerons à nous opposer à l'octroi de nouveaux avantages commerciaux au gouvernement philippin tant qu'il n'aura pas mis fin à ces graves violations des droits des travailleurs.

Membre gouvernemental, Türkiye – En premier lieu, nous saluons le fait que le gouvernement a soumis un total de neuf rapports réguliers et complémentaires ou réponses depuis qu'il a accepté la mission tripartite de haut niveau. Cela montre qu'il prend des mesures

concrètes pour résoudre les problèmes découlant de la mise en œuvre de la convention. Nous saluons l'intention du gouvernement de continuer à fournir des informations actualisées et vérifiables en temps opportun.

Le gouvernement philippin a fait preuve d'un engagement sincère en faveur de la promotion et de la protection de la liberté syndicale en accélérant la coordination et les processus juridiques dans le secteur public par l'établissement d'un comité interinstitutions, en renforçant le partenariat avec la CHR; en établissant un dialogue social multidimensionnel, en renforçant l'infrastructure des organes de contrôle tripartites; et en continuant d'améliorer les directives.

Nous saluons les décisions prises par les organes juridiques contre l'étiquetage rouge et d'autres violations visant à protéger les libertés syndicales.

La commission d'experts devrait reconnaître les importantes évolutions que représente la mise en place du Comité spécial sur la coordination des droits de l'homme par ordonnance présidentielle, dans le but de renforcer les mécanismes existants de promotion et de protection des droits de l'homme, en particulier l'enquête et la responsabilité, et la poursuite des initiatives de collecte de données sur les allégations de crimes.

La Türkiye soutient l'approche proactive et collaborative du gouvernement par le renforcement des organes tripartites et du processus de consultation.

Membre travailleuse, Belgique – J'interviens au nom des travailleurs de France, des Pays-Bas et de Belgique.

Depuis 2014, les Philippines bénéficient du régime spécial d'encouragement (SPG+) de l'Union européenne (UE). Ce régime permet à ses bénéficiaires de profiter de suspensions totales des droits de douane pour des produits relevant d'environ 66 pour cent de l'ensemble des lignes tarifaires de l'UE. Il faut souligner que l'UE est le quatrième partenaire commercial le plus important des Philippines. Le total des échanges de l'UE avec les Philippines s'élevait en 2022 à 18,4 milliards d'euros.

Le SPG+ vise notamment à réduire la pauvreté et à créer des emplois sur la base de valeurs et de principes internationaux. Son bénéfice est dès lors conditionné à la ratification et au respect de 27 conventions internationales relatives aux droits humains, aux droits des travailleurs, à l'environnement et aux principes de bonne gouvernance, ce qui doit être salué. Parmi ces textes figurent les conventions fondamentales de l'OIT, dont la convention.

La Commission européenne assure le suivi de la mise en œuvre effective des conventions visées. Le bénéfice des régimes préférentiels peut être temporairement retiré en cas de violation grave et systématique des conventions.

En 2022 et 2023, le Parlement européen, le représentant spécial de l'UE pour les droits de l'homme et le sous-comité des droits humains du Parlement ont souligné des progrès très lents et une situation des droits humains toujours préoccupante. Ils pointent les exécutions extrajudiciaires, ainsi que le harcèlement, l'arrestation et la violence à l'encontre de journalistes, de défenseurs des droits humains et de syndicalistes. Ils estiment qu'il reste encore beaucoup à faire pour garantir la mise en œuvre effective de toutes les conventions, qui conditionne le bénéfice du SPG+.

Le rapport de la commission d'experts de cette année pointe également la persistance de graves violations des droits humains à l'encontre des syndicalistes.

Nous nous joignons à nos collègues des Philippines et regrettons qu'en dépit de la perpétuation de la violence et de l'impunité, et de l'absence d'une feuille de route convenue par les partenaires sociaux pour y mettre fin, les Philippines continuent de bénéficier du SPG+.

En mars 2024, l'UE et les Philippines ont officiellement annoncé la reprise des négociations en vue de la conclusion d'un accord de libre-échange.

Il est en outre fondamental que cet accord ne permette aucun recul par rapport au SPG+. Nous demandons d'inclure dans cet accord et, plus généralement dans les accords commerciaux, la condition de ratification et d'une mise en œuvre effective des conventions fondamentales de l'OIT.

Il est crucial d'assurer que des garanties suffisantes sont données par le gouvernement philippin afin d'attester de progrès réels, concrets et mesurables en matière de droits humains, de justice sociale et de démocratie.

Membre gouvernemental, République islamique d'Iran – La République islamique d'Iran se félicite des mesures prises par le gouvernement pour résoudre les problèmes liés à l'application de la convention. Nous saluons l'engagement des Philippines auprès des organes de contrôle de l'OIT, notamment l'acceptation de la mission tripartite de haut niveau et la présentation de rapports réguliers à la commission d'experts. La République islamique d'Iran reconnaît que les Philippines font preuve d'engagement en prenant des mesures concrètes pour mettre en œuvre les recommandations de l'OIT. La création d'un comité interinstitutions, le renforcement des partenariats avec des organismes indépendants de défense des droits de l'homme, la mise en place d'organismes tripartites dans les zones économiques, la conduite de dialogues multisectoriels et la mise en place d'organismes de contrôle tripartites sont autant d'efforts qui méritent d'être salués.

Tout en reconnaissant les progrès accomplis, nous encourageons le gouvernement à poursuivre ses efforts pour promouvoir le dialogue social et renforcer les mécanismes tripartites et créer un environnement permettant aux travailleurs d'exercer leur liberté syndicale et de négocier collectivement. Il est essentiel de poursuivre la collaboration avec toutes les parties prenantes, y compris les syndicats et les organisations de la société civile, pour réaliser des progrès durables.

Membre gouvernemental, Bangladesh – Le Bangladesh se félicite de la coopération du gouvernement avec les organes de contrôle de l'OIT dans le cadre des procédures d'examen spécial pour traiter les questions découlant de l'application de la convention. Nous saluons le fait que le gouvernement a accepté la mission tripartite de haut niveau dans le pays. Nous tenons à souligner que le gouvernement a soumis un total de neuf rapports réguliers et complémentaires ou réponses sur l'évolution des réalisations dans l'application de la convention par le pays conformément aux recommandations de l'OIT. Le Bangladesh estime que ces actions démontrent la bonne foi et l'engagement à mettre en œuvre les recommandations de la mission tripartite de haut niveau.

Le Bangladesh souhaite également souligner que, grâce à la création d'un comité interinstitutions, au renforcement du partenariat avec la CHR, à la mise en place d'organes tripartites pour favoriser le tripartisme et le dialogue social dans les zones économiques, et à la conduite d'un dialogue multisectoriel pour promouvoir une compréhension commune de la liberté syndicale parmi les parties prenantes, le gouvernement a fait preuve d'un engagement authentique et fort pour défendre et sauvegarder la liberté syndicale.

Nous avons appris que le gouvernement a récemment approuvé les directives générales sur l'exercice de la liberté syndicale et de la liberté publique et les directives sur la conduite des parties prenantes en ce qui concerne l'exercice des droits syndicaux par les travailleurs. Le gouvernement a encore renforcé les organes de contrôle tripartites afin de promouvoir une compréhension commune de la liberté syndicale. Les Philippines se sont engagées à enquêter sur les cas de harcèlement et de violence afin de veiller à ce que les auteurs soient traduits en justice. Les rapports récents ont fait l'objet d'une enquête immédiate et certaines procédures judiciaires sont en cours dans le cadre des procédures pénales nationales.

Comme cela a été rapporté, le Président Marcos a publié l'ordonnance administrative n° 22, portant établissement d'un comité spécial de coordination des droits de l'homme pour renforcer les mécanismes existants de promotion et de protection des droits de l'homme, en particulier pour soutenir les initiatives en matière d'enquête et de responsabilité, de collecte de données sur les violations présumées des droits de l'homme par les organismes chargés de l'application de la loi, et d'élargissement de l'espace civil et de renforcement de l'engagement. Cette initiative nous donne également l'assurance que le gouvernement est sur la bonne voie et qu'il s'est engagé à assurer la pleine mise en œuvre de la convention. Nous encourageons le gouvernement à poursuivre ces mesures pragmatiques afin de clore ce cas immédiatement.

Le Bangladesh prie instamment cette auguste assemblée de reconnaître l'engagement du gouvernement et de soutenir son action afin de lui permettre de faire davantage de progrès et de parvenir à la clôture de ce cas.

Membre gouvernemental, Namibie – Ma délégation a pris note du rapport de la commission et se félicite des efforts continus et des mesures concrètes prises par le gouvernement pour mettre en œuvre les recommandations de la mission tripartite de haut niveau. Dans le cadre de son engagement à mettre en œuvre les recommandations de la mission tripartite de haut niveau, le gouvernement a pris les mesures suivantes:

- approbation des directives générales sur l'exercice de la liberté syndicale et des libertés publiques;
- renforcement des organes de contrôle tripartites;
- promotion d'une compréhension commune de la liberté syndicale;
- adoption de résolutions par la Cour suprême visant à améliorer les mesures de protection contre l'étiquetage rouge et d'autres violations;
- déclaration de l'ATC réitérant son autorité unique et exclusive pour désigner des individus ou des groupes comme terroristes en vertu de loi antiterroriste de 2020;
- publication de l'ordonnance administrative n° 22 portant établissement d'un comité spécial sur la coordination des droits de l'homme.

Nous félicitons le gouvernement qui s'engage à respecter les principes de la liberté syndicale et s'efforce de créer un environnement dans lequel les travailleurs peuvent exercer leur liberté syndicale et négocier collectivement. Par ailleurs, nous encourageons le gouvernement à continuer à protéger le droit à la liberté syndicale. Nous prenons acte de l'engagement du gouvernement d'enquêter sur les allégations d'exécution et de harcèlement de syndicats ou de leurs membres et de veiller à ce que les auteurs de ces actes soient traduits en justice.

En conclusion, nous encourageons le gouvernement à poursuivre la mise en œuvre des points en suspens et nous estimons que tous les efforts déployés par le gouvernement devraient être valorisés par la commission dans ses conclusions.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernementale, Égypte – Nous avons pris note des mesures et procédures prises par le gouvernement concernant la convention. Toutes ces mesures sont concrètes et tangibles. Des organes tripartites ont été créés pour renforcer les négociations tripartites et un comité interinstitutions a été mis en place pour assurer la coordination et traiter les questions en suspens.

Le gouvernement a également mis en place un comité national des droits de l'homme conformément à la Constitution philippine. Ce comité est chargé d'enquêter sur les violations et de fournir une assistance aux victimes et à leurs familles.

Le gouvernement a également aidé les organes tripartites en leur fournissant des ressources, ce qui a permis d'établir une feuille de route sur la liberté syndicale, et les directives mises en place depuis 2011-12 ont ouvert la voie à l'exercice de la liberté syndicale par les travailleurs. Nous souhaiterions saluer les efforts du gouvernement qui a veillé à utiliser une approche multilatérale dans le cadre de ce point.

Nous notons que le Président a rendu l'ordonnance n° 22, qui porte sur le renforcement des mécanismes des droits de l'homme y compris la liberté syndicale, et sur l'examen des procédures d'enquête en cas d'exécutions extrajudiciaires, ainsi que sur la garantie d'une participation aussi large que possible.

Nous tenons à saluer les mesures prises par le gouvernement philippin pour mettre en œuvre les recommandations de la mission tripartite de haut niveau.

En conclusion, nous souhaiterions saluer le gouvernement qui poursuit ses efforts et nous l'encourageons à continuer dans cette voie. Nous espérons que cette commission tiendra compte de toutes ces mesures lors de la préparation de son rapport.

Membre gouvernemental, Pakistan – Nous saluons les mesures prises par le gouvernement pour renforcer son engagement global auprès de l'OIT et nous sommes convaincus que l'engagement constructif entre les parties permettra de résoudre à l'amiable toutes les questions à l'examen.

Le Pakistan a pris bonne note de l'engagement du gouvernement à défendre et à préserver la liberté syndicale. Nous soutenons ses efforts constants pour favoriser la collaboration et répondre aux préoccupations. Cet engagement se manifeste par le renforcement des organes tripartites, qui jouent un rôle essentiel dans les enquêtes et la résolution des cas. Nous prenons acte des mesures prises par le gouvernement pour mettre en œuvre la convention dans le cadre tripartite de l'OIT.

Observateur, Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) – Au nom de l'IBB, de l'ITF, d'IndustriALL et de l'UITA, mais surtout en tant que Philippin préoccupé par les risques encourus par mes frères et sœurs syndicalistes dans mon pays, je voudrais consacrer mon intervention à la mise en œuvre de la convention par le gouvernement.

Depuis la mission tripartite de haut niveau, nous savons que 24 dirigeants syndicaux sont toujours en prison sur la base d'accusations forgées de toutes pièces, dont deux ont été arrêtés après la mission; trois nouveaux cas d'enlèvement et un grand nombre de représentants du SENTRO et d'autres syndicats sectoriels continuent d'être soumis à l'étiquetage rouge, à la surveillance et au profilage. Alex Dolorosa a été porté disparu en avril 2023 et son corps a été retrouvé quelques jours plus tard avec de multiples coups de couteau. Jude Thaddeus

Fernandez a été abattu en septembre 2023. Cela porte le total des assassinats à au moins 72 de mes collègues syndicalistes depuis l'arrivée au pouvoir de Duterte.

Bien que le nouveau gouvernement ait fait baisser le nombre d'assassinats de syndicalistes et d'exécutions extrajudiciaires, les mécanismes mis en place par le régime Duterte restent intacts et fonctionnent dans une culture d'impunité.

Enfin, je tiens à mettre en évidence l'obstacle le plus important qui empêche les travailleurs d'exercer leurs droits syndicaux, à savoir le recours généralisé à la sous-traitance. Bien qu'il en soit mandaté par le Code du travail, le secrétaire au Travail continue de refuser d'utiliser les pouvoirs qui lui sont conférés pour réglementer toutes les modalités de travail précaire, ce qui est essentiel pour permettre aux travailleurs d'exercer pleinement leurs droits constitutionnels d'organisation, de négociation collective et de grève. Il y a 23,5 millions de travailleurs contractuels dans tous les secteurs, ce qui représente 47 pour cent de la main-d'œuvre totale. Le secrétaire au Travail continue de refuser de réglementer toutes les modalités de travail précaire, ce qui est essentiel pour permettre aux travailleurs d'exercer pleinement leurs droits constitutionnels de s'organiser, de négocier et de mener des actions syndicales.

Face à ces réalités, il est impératif que le gouvernement s'attaque immédiatement aux violations des droits du travail et enquête à leur sujet, et qu'il mette en œuvre des réformes efficaces pour protéger les syndicalistes du pays et le droit des travailleurs à s'organiser.

Observatrice, Internationale de l'éducation (IE) – Je m'exprime au nom des 32 millions de travailleurs de l'éducation représentés par l'IE. Les travailleurs de France, d'Italie et de Suisse se sont associés à cette déclaration.

Les enseignants, comme tous les fonctionnaires, ont besoin que les autorités publiques s'engagent à respecter, à promouvoir et à exercer leurs droits au travail, y compris leur droit de se syndiquer sans être persécutés ni craindre pour leur sécurité personnelle.

Cependant, au cours de l'année écoulée, les dirigeants des syndicats d'enseignants, l'ACT, suivants ont fait l'objet de surveillance et d'enlèvements. Il s'agit de Rora Santiago, coordinatrice syndicale dans le Luzon central, Eco Dangla, coordinatrice syndicale dans le Pangasinan, Dyan Gumanao, coordinatrice syndicale dans les Visayas centrales, Erlinda Alfonso, présidente syndicale de Quezon city, et Raymond Basilio, secrétaire général de l'ACT, qui a échappé à l'enlèvement lors d'une réunion syndicale qu'il tenait en septembre de l'année dernière à Padagian.

Tous sont en vie, mais ils vivent sous la menace constante de la surveillance, de la filature et de l'enlèvement. La police et le personnel militaire continuent également de se rendre dans les écoles pour demander la liste des noms des membres des syndicats et rechercher des preuves lorsque les enseignants sont connus pour être syndiqués. Cette intervention militaire dans les écoles publiques vise à répandre des accusations infondées, le fameux étiquetage rouge, et à communiquer l'hostilité et la peur au sein des communautés scolaires. Par conséquent, les enseignants se sont abstenus de dénoncer ou de se syndiquer. Le 14 juin 2023, alors que notre commission de l'OIT était toujours en place, le Département national de l'éducation a publié une note de service exigeant que tous les bureaux régionaux de l'éducation fournissent des listes de tous les membres des syndicats de l'éducation.

C'était la troisième fois que l'ACT faisait l'objet d'un profilage illégal. La commission d'experts note qu'en ce qui concerne l'exécution extrajudiciaire de huit syndicalistes de l'éducation, le gouvernement a indiqué que quatre affaires étaient toujours en instance devant le tribunal, que le procureur avait classé un cas et que trois autres faisaient toujours l'objet

d'une enquête. Nous regrettons profondément que l'obligation de rendre des comptes soit si lente pour ces affaires d'assassinats de dirigeants syndicaux de l'éducation datant d'avant 2020. L'impunité doit être éradiquée et les militants comme les dirigeants syndicaux doivent être protégés contre le harcèlement, l'enlèvement et le meurtre.

Président – Il n'y a plus de demande de parole. J'invite maintenant le représentant du gouvernement des Philippines à prendre la parole pour ses remarques finales.

Représentant gouvernemental – En premier lieu, je souhaiterais remercier tous les orateurs, tant ceux qui ont formulé des remarques encourageantes que ceux qui ont formulé des remarques critiques. Le gouvernement des Philippines les prendra toutes très au sérieux. Le gouvernement, en particulier le DOLE, déplore d'avoir été accusé de déclarations dolosives. C'est pourquoi je veillerai à rétablir certains faits dans mes remarques finales.

En premier lieu, concernant la feuille de route tripartite, il existe une feuille de route convenue. Je répète qu'il existe une feuille de route convenue qui a été finalisée après une série de consultations tripartites approfondies, y compris avec l'assistance technique fournie par le BIT dans le cadre de ce processus. Cette feuille de route comporte de nombreuses mesures, dont beaucoup sont en cours de mise en œuvre et dont certaines ont bénéficié de la participation des employeurs et des syndicats. La question du retrait des signataires de la feuille de route devrait être adressée à ceux qui ont retiré leur signature ou qui prétendent l'avoir retirée, car en ce qui concerne le secrétariat du DOLE, il n'y a pas eu de retrait formel de signataires. Par conséquent, nous considérons que la feuille de route est un instrument légitime qui nous guide depuis son adoption.

Deuxièmement, en ce qui concerne le protocole d'accord entre le DOLE et le DTI, à propos duquel les syndicats en particulier ont indiqué qu'il avait été formulé sans consultation des partenaires sectoriels. C'est vrai, si vous lisez le protocole d'accord, qu'il s'agit d'un protocole d'accord entre deux agences gouvernementales fixant les conditions ou les prérequis pour la mise en œuvre d'une disposition particulière de la loi portant création de la PEZA, qui a été promulguée il y a près de 30 ans, mais qui n'a jamais été mise en œuvre. Cette disposition fait référence à l'obligation de mettre en place des comités tripartites de paix sociale dans des zones économiques. Le protocole d'accord définit donc la procédure de création de ces comités dans les zones économiques d'un point de vue administratif, tout en reconnaissant que la décision finale de créer un comité tripartite incombe aux secteurs. Il a été allégué que, dans une zone économique particulière, notamment celle de Mactan, un comité tripartite de zone économique a été créé sans représentation des travailleurs ni des employeurs. Étant donné que ce sont les syndicats qui l'ont signalé – en fait, un porte-parole des syndicats – je voudrais simplement faire savoir à cette instance que cette zone économique compte deux représentants des syndicats. Je vais les nommer pour éviter toute ambiguïté. Le premier est Carlito Vilia Gonzalo, membre du TUCP et la seconde est Maria Christina Vistal, également membre du TUCP. Je pense que cette organisation, une association de syndicats, compte des représentants parmi nous en ce moment. Il n'est donc pas vrai de dire qu'il n'y a pas de représentation syndicale dans les conseils tripartites des zones économiques.

Dans le cas de Manny Asuncion, il a été mentionné qu'une demande de réouverture du dossier avait été faite. En fait, le dossier est toujours ouvert. L'affaire a été transférée aux enquêteurs du Bureau national afin qu'ils puissent constituer le dossier de manière plus appropriée pour suivre l'enquête en cours.

Dans le cas de Jude Thaddeus Fernandez, la CHR a été saisie et son évaluation initiale est que l'identité de cette personne ne peut être établie avec certitude parce qu'il semble qu'elle n'ait pas été enregistrée dans notre registre officiel des naissances et que, lorsqu'il a été tué, il

était en possession d'au moins six cartes d'identité sur lui. Dès lors, son identité n'a pas encore été établie, sans parler de son éventuelle affiliation syndicale.

En ce qui concerne la législation, le gouvernement a par la suite exprimé sa volonté de coopérer ou de s'engager dans le cadre du NTIPC afin d'examiner de plus près et de réviser la législation ou les projets de loi qui ont été précédemment soumis au Congrès.

La commission a constaté à plusieurs reprises, et nous en prenons acte, que certains projets de loi, en particulier ceux qui visent à renforcer la liberté syndicale et le droit d'organisation, ont été déposés et redéposés dans différents congrès.

Nous souhaiterions examiner la manière dont ces projets de loi sont rédigés ou formulés. Peut-être existe-t-il une meilleure manière de les formuler pour qu'ils aient plus de chances d'être adoptés et, à cet égard, nous serions heureux de bénéficier de l'expertise du BIT pour nous guider dans cet effort. Le gouvernement philippin conclut donc sa présentation sur ces remarques.

Membres employeurs – Le cas que nous examinons est ancien et il a évolué en différentes étapes, surtout, grâce aux résultats de la mission tripartite et à la réunion de la commission qui a suivi l'année dernière; le tout ayant permis de créer un cadre très complet de recommandations ou de mise en œuvre. L'une des plus importantes a été, bien sûr, l'élaboration de la feuille de route.

De l'avis des membres employeurs, la feuille de route est au cœur de tout cela parce qu'elle est le mécanisme de base, le cadre de base dans lequel presque tout le reste se déroule.

Un grand nombre de questions doivent être résolues, un grand nombre de cas qui doivent encore faire l'objet d'une enquête et il est inquiétant de constater que certaines de ces questions prennent beaucoup plus de temps que ce que de nombreux pays considéreraient raisonnable. Quoiqu'il en soit, l'important est que nous entendions que ces questions n'ont pas été mises de côté, qu'elles ne sont pas nécessairement résolues, mais qu'elles n'ont pas été mises de côté.

Bien entendu, nous aimerions les voir résolues. Il est encourageant de voir la quantité de travail réalisée, mais nous aimerions voir davantage l'achèvement de ce travail, les résultats obtenus. À cet égard, nous voudrions simplement appeler le gouvernement non seulement à accélérer le travail dans le cadre des recommandations de la mission tripartite de haut niveau et de la feuille de route, mais aussi à dissiper les doutes qui s'installent lorsque, par exemple, certains prétendent que la feuille de route n'a pas obtenu l'accord qu'elle est censée avoir. Ces doutes ne sont pas nécessairement utiles. Par conséquent, compte tenu de la déclaration du gouvernement au sujet du statut de la feuille de route, il serait utile qu'il clarifie en interne, avec les partenaires sociaux, leurs éventuelles préoccupations au sujet de son statut et ainsi de suite, car je pense qu'il est plus important que toutes les parties soutiennent et approuvent la feuille de route. Quelles que soient les préoccupations et leur légitimité, il faut vraiment y répondre, car il s'agit de la plateforme à partir de laquelle toutes ces questions seront abordées.

Nous attendons avec impatience que le gouvernement fasse le point sur les questions que j'ai soulevées et qui ont été soulevées ici, en temps opportun, pour qu'elles puissent être examinées lors de la prochaine réunion de cette commission en 2025.

Membres travailleurs – Je remercie tous ceux qui ont participé à la discussion d'aujourd'hui. Ce fut un plaisir de constater le profond intérêt que suscite ce cas très important. Toutefois, il est clair que des violations extrêmement graves et systémiques du droit à la liberté

syndicale n'ont toujours pas été traitées et ont toujours cours à un rythme soutenu sous la nouvelle administration. Il s'agit notamment de menaces et de harcèlement, de surveillance, d'arrestation de syndicalistes et de détention arbitraire en raison de leur activité syndicale légitime. L'étiquetage rouge reste une grave préoccupation, en partie parce que les politiques antérieures encourageant cette pratique, qui affecte les dirigeants syndicaux de l'ensemble du pays, n'ont pas été révoquées. Les mécanismes de lutte contre l'impunité pour les violences antisyndicales et d'autres violations des droits des travailleurs manquent cruellement de fonds, de personnel et sont inefficaces. Ils ne permettent pas de tenir les auteurs responsables de leurs actes ni à rendre justice aux victimes.

Il est à la fois préoccupant et décevant de constater que le gouvernement n'a pas du tout consulté les syndicats, et certainement pas de manière significative, sur un large éventail de questions, et qu'il ne semble pas avoir l'intention de le faire, comme je l'ai indiqué dans mon intervention liminaire. Il va sans dire que les syndicats sont un partenaire essentiel dans la lutte contre les violations de la liberté syndicale et dans la recherche d'un moyen d'empêcher qu'elles ne se reproduisent et de créer un environnement dans lequel les syndicats peuvent s'épanouir sans crainte.

Nous sommes également profondément troublés par le fait que la feuille de route ne bénéficie pas du soutien de la plupart des syndicats. Le gouvernement doit, de toute urgence, consulter les syndicats pour répondre à leurs préoccupations et convenir d'un cadre pour aller de l'avant et mettre pleinement en œuvre les recommandations de la mission tripartite de haut niveau de 2023.

En outre, dans la mesure où le protocole d'accord entre le DOLE, le DTI et la PEZA a une influence sur l'exercice des droits syndicaux, les syndicats concernés doivent également être consultés. À ces préoccupations déjà importantes, s'ajoutent bien sûr plusieurs aspects du Code du travail qui concernent les travailleurs des secteurs public et privé et que la commission d'experts a identifiés comme non conformes à la convention depuis de nombreuses années, sans que le gouvernement ne prenne aucune mesure pour y répondre. Les projets de loi soumis au législateur doivent devenir des lois.

C'est cette inaction, en dépit d'une supervision continue, qui a amené ce cas, une fois de plus, devant cette commission et qui explique pourquoi nous sommes tous ici aujourd'hui. Nous espérons vivement que le gouvernement se conformera à ces recommandations et qu'il le fera en pleine consultation avec les partenaires sociaux. En outre, nous prions instamment le gouvernement d'accepter l'assistance technique du Bureau pour mener à bien les réformes juridiques et institutionnelles nécessaires au plein respect de la convention. Selon nous, c'est le moyen le plus sûr d'éviter que ce cas ne soit à nouveau présenté devant notre commission.

Dès lors, nous formulons les recommandations suivantes: faire immédiatement cesser tous les actes de violence et d'intimidation à l'encontre de syndicalistes pour l'exercice légitime de leurs droits au titre de la convention, ainsi que les violations de la liberté syndicale, conformément aux recommandations de la mission tripartite de haut niveau; de mener immédiatement et efficacement des enquêtes sur les allégations d'actes de violence qui auraient visé des membres d'organisations de travailleurs en vue d'établir les faits, de déterminer la culpabilité et de punir les auteurs; de rendre pleinement opérationnels les organes de contrôle, y compris en leur fournissant les ressources adéquates; de fournir des informations régulières sur ces mécanismes et sur l'état d'avancement des dossiers qui leur sont confiés: garantir que tous les travailleurs, sans distinction, puissent constituer des organisations de leur choix et s'y affilier; et de régler les problèmes de longue date en lien avec la législation.

Nous prions instamment le gouvernement de finaliser une feuille de route convenue en consultation avec les partenaires sociaux afin de régler efficacement ces questions en suspens. Nous prions également instamment le gouvernement d'accepter une mission technique du BIT pour l'aider à mettre en œuvre les conclusions de la mission tripartite de haut niveau et la feuille de route qui sera adoptée. Nous prions le gouvernement de soumettre à la commission d'experts un rapport sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre de ces conclusions.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note de l'ancienneté de ce cas et des précédentes discussions devant la commission, la dernière en 2023.

La commission a déploré les nouvelles allégations de meurtres de syndicalistes et de violence antisyndicale, y compris d'inscriptions sur liste rouge, depuis sa précédente discussion, ainsi que l'absence d'enquêtes effectives et rapides sur ces allégations.

La commission note avec une profonde préoccupation la persistance de violations graves et systémiques du droit à la liberté syndicale dans le pays.

La commission a regretté que les partenaires sociaux n'aient pas été consultés pendant l'élaboration de l'ordonnance exécutive n° 23.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a demandé au gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de:

- **prendre des mesures immédiates et effectives, conformément aux recommandations précédentes de la commission et de la mission tripartite de haut niveau de l'OIT, pour mettre immédiatement un terme à toute violation de la liberté syndicale, y compris les menaces et le harcèlement, la surveillance, les arrestations et détentions arbitraires, ainsi que les exécutions extrajudiciaires, à l'encontre de membres de syndicats au motif de l'exercice légitime de leurs droits en vertu de la convention;**
- **mener sans délai des enquêtes effectives et indépendantes au sujet des nouvelles allégations de violence à l'encontre de membres d'organisations de travailleurs, et accélérer les enquêtes en cours qui portent sur l'ensemble des allégations signalées depuis 2015;**
- **prendre des mesures pour assurer la prévention effective de toute violence perpétrée dans le cadre de l'exercice des activités légitimes d'organisations de travailleurs et d'employeurs, et veiller à ce que ces organisations puissent exercer leurs activités dans un système qui garantit le respect effectif des libertés publiques et des droits de la liberté syndicale;**
- **répondre d'urgence à toutes les préoccupations relatives à l'état d'avancement et au contenu de la feuille de route avec les partenaires sociaux, et garantir leur pleine participation au suivi et à la mise en œuvre de la feuille de route;**
- **veiller au bon fonctionnement des organes de contrôle et fournir régulièrement des informations à la commission d'experts à ce sujet;**
- **continuer à promouvoir, avec l'assistance technique du BIT, des activités de formation complètes, axées tout particulièrement sur la liberté syndicale et la négociation collective, dans les organismes publics;**

- **veiller à ce que la loi antiterrorisme ne soit pas appliquée dans le but de restreindre les activités syndicales légitimes et les libertés publiques connexes, à l'encontre de la convention;**
- **veiller à ce que les questions législatives ci-après soient abordées rapidement en vue de mettre la législation nationale en conformité avec la convention dans les meilleurs délais: les propositions de loi n^{os} 1152 et 4941 de la Chambre des représentants; et**
- **veiller à ce que tous les travailleurs, sans distinction, puissent constituer des organisations de leur choix et s'y affilier, conformément à l'article 2 de la convention.**

La commission a demandé au gouvernement, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, de soumettre à la commission d'experts, d'ici au 1^{er} septembre 2024, un rapport détaillé contenant des informations sur la mise en œuvre des mesures susmentionnées et les progrès accomplis dans ce sens.

Représentant gouvernemental – Je vous remercie, Monsieur le président, d'avoir donné au gouvernement des Philippines l'occasion de commenter le projet de conclusions. Permettez-moi de commencer par le préambule du projet de conclusions.

Le paragraphe 3 du préambule des conclusions fait référence à de nouvelles allégations et à l'absence alléguée d'enquêtes effectives et rapides sur ces allégations.

Nous soulevons des objections à cette conclusion. Bien que ce paragraphe ne précise pas quelles sont ces nouvelles allégations, nous comprenons qu'elles font référence au cas d'Alex Dolorosa. Comme indiqué dans les documents soumis à cette commission et à d'autres organes de contrôle, le cas a fait l'objet d'une enquête rapide et le procès est en cours. Nous souhaitons insister sur le fait que les rapports et les mises à jour concernant ce cas, qui ont été soumis aux organes de contrôle, ont été préparés par les organes de contrôles tripartites régionaux, avec la participation du représentant du secteur du travail.

Le paragraphe 4 mentionne la persistance de violations graves et systémiques du droit à la liberté syndicale dans le pays. Le gouvernement manifeste son désaccord sans équivoque contre cette déclaration qui dépeint les Philippines comme si elles étaient en proie à l'anarchie et au chaos. Ce n'est pas le cas. Il n'est dans l'intérêt, l'avantage ou le bénéfice de personne – ni de cette commission, ni de l'OIT – de ternir indûment la réputation et la position internationale d'un pays par une déclaration aussi générale, gratuite et injuste.

Ces allégations de nature systémique constituent des violations du droit humanitaire. En présence d'allégations d'une telle nature systémique, la loi de la République n° 9851 prévoit un recours judiciaire pour enquêter sur la base factuelle de ces allégations et prévoit des recours et des réparations appropriées si de telles violations sont avérées.

J'en viens maintenant aux points du projet de conclusions. En ce qui concerne les points 1 et 3, le gouvernement a pris et continue de prendre des mesures immédiates et efficaces pour prévenir les violations de la liberté syndicale et du droit syndical. Les organes de contrôles en ont été informés.

En ce qui concerne le point 2, les organes d'enquête ont pris des mesures et continueront à prendre des mesures appropriées concernant les nouvelles allégations, comme cela a déjà été signalé aux organes de contrôle. Le gouvernement, par le biais de mécanismes de contrôle tripartites, continuera de suivre l'évolution de ces cas et de fournir des informations actualisées le cas échéant.

S'agissant des cas anciens, le gouvernement les a suivis de près et a soumis religieusement les rapports d'avancement pertinents ainsi que des informations actualisées aux organes de contrôle de l'OIT. Nous poursuivrons dans cette voie et prendrons rapidement des mesures appropriées, en cas de nouvelles avancées ou de découverte de nouvelles preuves matérielles, afin de faire avancer l'enquête et les poursuites dans ces affaires. Nous souhaiterions également ajouter que même les procédures spéciales de l'OIT pour l'examen des plaintes reconnaissent la difficulté d'enquêter et de poursuivre des cas qui ont eu lieu il y a de nombreuses années.

Concernant le point 4, nous rappelons qu'une feuille de route a été adoptée par voie de résolution du Conseil national tripartite pour la paix sociale (NTIPC). Le gouvernement apprécie et prendra sérieusement en considération la recommandation contenue dans le projet de conclusion de régler tout problème en la matière par le biais des mécanismes existants dans le pays.

En ce qui concerne les autres points du projet de conclusion, le gouvernement a pris des mesures et s'est engagé à prendre des mesures supplémentaires, si nécessaire et approprié, pour garantir ce qui suit:

- le fonctionnement efficace des organes de contrôle, notamment en apportant un soutien budgétaire pour leurs activités;
- des activités de formation et de renforcement des capacités visant à promouvoir une compréhension et un respect communs de la liberté et du droit syndicaux, y compris pour les agences gouvernementales et les parties prenantes concernées;
- la loi antiterrorisme ne doit pas servir à porter atteinte aux droits syndicaux. En effet, le Conseil antiterroriste a, le 30 avril de cette année, publié un mémorandum à l'intention de toutes les agences concernées, indiquant que la désignation aveugle d'individus ou d'organisations comme terroristes ou comme éléments anarchiques est interdite et ne peut se faire que sur la base de motifs substantiels, après observation d'une procédure régulière et dans le plein respect des libertés et des droits civils fondamentaux.

Enfin, le gouvernement, avec ses partenaires sociaux, continuera à travailler avec le BIT et à bénéficier de ses connaissances et de son expertise pour traiter les questions soulevées de manière constructive, sur la base de faits vérifiables et dans un souci d'équité pour toutes les parties concernées.

République démocratique populaire lao (ratification: 2008)

Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement a communiqué les informations écrites ci-après en date du 17 mai 2024.

Le gouvernement exprime son vif regret de ne pas avoir pu fournir de réponses aux questions posées par la commission d'experts au titre de la convention. À cet égard, le gouvernement a travaillé en collaboration et en concertation avec ses partenaires tripartites et avec les secteurs concernés pour la préparation du rapport.

Articles 1, 2 et 3 de la convention. Protection des travailleurs contre la discrimination.

Législation. Champ d'application

L'article 25, paragraphe 5, de l'arrêté ministériel n° 4369/MOLSW sur les travailleurs domestiques interdit toute discrimination directe ou indirecte à l'encontre des travailleurs domestiques.

L'article 4, intitulé «Politique officielle concernant les fonctionnaires», de la loi n° 74/NA de 2015 sur la fonction publique déclare en son paragraphe 1: «l'État juge le travail des fonctionnaires important et il le promeut par la mise en œuvre de politiques telles que définies par la loi, suscitant, pour les fonctionnaires de tous genres et toutes appartenances ethniques et sur base de leurs aptitudes réelles, toutes les conditions pour bénéficier d'une émulation politique, faire preuve de réflexion et d'un sens éthique, et mettre à niveau leurs compétences et connaissances spécialisées». De même, le paragraphe 6 de l'article 5, intitulé «Principes fondamentaux de gestion à l'attention des fonctionnaires», dispose que: «il y a égalité entre les hommes et les femmes et dans la promotion et l'avancement des femmes de tous les groupes ethniques.»

La Constitution de la République démocratique populaire lao (ci-après RDP lao) (révisée), n° 63/A, datée du 8 décembre 2015, dispose ce qui suit:

- Article 35: les citoyens lao sont tous égaux devant la loi, quels que soient leur genre, leur condition sociale, leur niveau d'instruction, leurs convictions et leur groupe ethnique.
- Article 37: les citoyens des deux genres jouissent de l'égalité de droits dans les domaines politique, économique, culturel et social et dans la sphère familiale.

La loi de 2013 sur l'Union des femmes lao et la loi n° 56/NA du 23 décembre de 2014 sur la prévention et la lutte contre la violence envers les femmes et les enfants ont été adoptées dans le but de réaliser progressivement l'égalité entre les deux genres. En outre, les actes de violence à l'encontre de femmes ainsi que la traite des femmes sont des délits pénaux qui tombent en particulier sous le coup de l'article 177, qui dispose que toute personne qui discrimine l'une ou l'autre femme ou qui tient l'une ou l'autre femme à l'écart d'une activité politique, économique, socio-culturelle ou familiale, ou empêche, ou entrave sa participation à cette activité en raison de son genre s'expose à une peine d'un à trois ans de prison et à une amende pouvant aller d'un à 3 millions de kip.

La loi de 2014 sur la prévention et la lutte contre la violence envers les femmes et les enfants dispose en son article 20 que la «promotion de l'avancement des femmes et de l'égalité de genre est une des mesures par lesquelles l'État fait en sorte que les femmes et les hommes aient les mêmes valeurs et des chances égales en matière de politique, d'économie, d'enseignement, de société et de culture, d'affaires familiales, de défense et sécurité nationale, et d'affaires étrangères, comme le prévoient la Constitution et la loi».

Article 1, paragraphe 1, alinéa a). Interdiction de la discrimination

i) ii) (actuellement article 143(9)). Le gouvernement tiendra compte de la convention afin de l'intégrer dans la prochaine révision de la législation du travail.

iii) i) L'interdiction de la discrimination énoncée dans la législation du travail vise à la fois l'emploi et la profession, parce que ces deux termes ne sont pas définis séparément. L'interdiction de la discrimination de la part des employeurs fait l'objet de l'article 143, tandis que les travailleurs sont couverts par l'article 144, quoiqu'il ne mentionne pas explicitement la discrimination.

ii) Article 96 de la loi sur le travail. Les travailleuses jouissent du droit à l'emploi et à la profession dans tous les secteurs en l'absence de conflit avec la loi, notamment dans la production, l'activité commerciale et la gestion, et elles peuvent participer à la formation, la valorisation des compétences et l'offre d'expertise. Les travailleuses jouissent de l'égalité de salaire et de rémunération avec leurs collègues masculins, sauf pour certaines formes de travail ayant une incidence négative sur la santé reproductive des femmes, laquelle doit être protégée en toute situation.

Discrimination fondée sur le sexe. Harcèlement sexuel

i) ii) iii) Actuellement, cette matière est couverte en particulier par les articles 86 et 143 de la loi sur le travail.

Lorsque se produisent des cas de harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession, ils sont soumis à un mécanisme de règlement des litiges, dans le cadre des lois et réglementations applicables.

iv) Article 83(4). Pour ce qui est des travailleurs, outre la protection de leurs intérêts par la résiliation de leur contrat, ils peuvent porter leur cas devant l'autorité de la gestion du travail et saisir la juridiction du travail pour obtenir d'autres prestations.

v) Article 141(4) (devenu article 143(4)). S'agissant des travailleurs, ils peuvent défendre leurs intérêts par la résiliation de leur contrat et obtenir une indemnisation, et/ou porter leur cas devant l'autorité de la gestion du travail et saisir la juridiction du travail pour obtenir justice.

Article 1, paragraphe 1, alinéa b). Motifs supplémentaires de discrimination

Outre les lois sur le travail de 2007 et 2014, il existe aussi un arrêté ministériel n° 3667/MoLSW du 27 septembre 2023 sur l'autorisation des salariés étrangers travaillant en RDP lao. Suivant son article 8, les droits des salariés étrangers consistent à:

- 1) percevoir un salaire ou une rémunération et d'autres prestations conformément à leur contrat et à la législation;
- 2) bénéficier de la protection de leurs droits et avantages, conformément aux lois et réglementations de la RDP lao;
- 3) s'affilier à la sécurité sociale conformément à la loi sur la protection sociale;
- 4) pouvoir rapatrier leurs fonds et leurs effets personnels obtenus légalement dans leur pays;
- 5) avoir accès aux sources d'information pertinentes;
- 6) voyager à l'intérieur de la RDP lao comme cela est permis;
- 7) changer de lieu de travail en fonction des conditions et de la réglementation pertinente;
- 8) chercher des voies de recours ou la possibilité de soumettre leur cas aux autorités compétentes s'agissant de droits et de prestations;
- 9) exercer les droits énoncés dans les lois et réglementations pertinentes.

Article 4. Activités préjudiciables à la sécurité de l'État

Constitution n° 63/NA de la République démocratique populaire lao (révision) du 8 décembre 2015.

- Article 39. Les citoyens lao ont le droit de travailler et d'exercer des activités qui ne sont pas contraires à la législation. Les travailleurs ont le droit au repos et à un traitement médical en cas de maladie, [et] à une assistance en cas d'incapacité ou d'invalidité, de vieillesse, et dans d'autres cas prévus par la législation.
- Article 43 (tel que modifié). Les citoyens lao ont le droit et la liberté de croire ou de ne pas croire aux religions.

Ce rapport a été rédigé en consultation et avec le plein accord de l'organisation représentative des travailleurs (Fédération lao des syndicats) et de l'organisation représentative des employeurs (Chambre nationale de commerce et d'industrie lao).

Le 21 mai 2024, le gouvernement a transmis les informations complémentaires suivantes.

Article 1, paragraphe 2, de la convention. Qualifications exigées

L'article 33, section 3, de la loi sur le travail de 2014 ne peut être considéré comme discriminatoire à l'égard des travailleurs étrangers, car les emplois réservés sont liés à l'art et à la culture uniques de la République démocratique populaire lao. La liste des professions réservées aux citoyens lao est encore en cours de consultation avec les secteurs concernés afin d'élaborer un texte législatif fixant la liste des professions réservées aux citoyens lao. Le gouvernement a dressé une liste d'activités réservées aux citoyens lao dans le cadre de la classification industrielle standard lao de toutes les activités économiques n° 1328/MoIC du 13 juillet 2015 (telle que modifiée).

Article 2. Égalité de chances et de traitement entre les femmes et les hommes

Le gouvernement a intensifié ses efforts pour promouvoir et développer la législation pertinente en mettant en application l'article 12 de la loi n° 77/NA sur l'égalité des genres du 28 novembre 2019.

- i) Les mesures prises dans le cadre du Plan de développement des femmes (2021-2025) sont précisées au chapitre VII, sections 1 et 2, des directives de mise en œuvre n° 206/NCAWMC du deuxième Plan d'action national visant à prévenir et à éliminer la violence contre les femmes et les enfants sur une période de cinq ans (2021-2025) du 29 septembre 2021; à la section II, chapitre III, de la Stratégie nationale pour l'égalité des genres (2016-2025); et au chapitre II, section 2.3, du Plan d'action national pour l'égalité des genres (2016-2020).
- ii) Les dispositions spécifiques relatives à l'interdiction de la discrimination en matière d'emploi et de profession figurent au chapitre II, article 8, de la loi n° 77/NA sur l'égalité des genres du 28 novembre 2019.
- iii) Les comités chargés de modifier la loi sur le travail prévoient d'évaluer la mise en œuvre de la loi sur le travail (2014) afin d'améliorer et de poursuivre les recherches en consultation avec les parties concernées, pour prendre la question en considération.
- iv) Selon le troisième rapport d'enquête sur la population active de la République démocratique populaire lao de 2022, le pays compte 2 475 millions de travailleurs, dont 1,1 million de femmes, dans les secteurs public et privé. Dans l'économie informelle, on dénombre 2,1 millions de travailleurs, dont 990 000 femmes. Toutefois, les données sur

la participation à l'éducation et à la formation professionnelle n'ont pas encore été communiquées par le secteur concerné (ministère de l'Éducation et des Sports).

Égalité de chances et de traitement indépendamment de la religion et de l'appartenance ethnique

Conformément à l'article 22 de la Constitution n° 63/NA (modifiée en 2015) du 8 décembre 2015, l'État a consenti des efforts considérables pour réduire les disparités entre les groupes ethniques en se concentrant sur la mise en œuvre de la politique d'éducation nationale afin de promouvoir la citoyenneté, les qualifications, les connaissances et les carrières décentes du peuple lao. Il s'agit également de développer activement l'éducation nationale pour en améliorer la qualité et d'ouvrir des perspectives et de créer des conditions qui permettront aux personnes de recevoir une éducation dans tout le pays, en particulier les habitants des zones rurales, les groupes ethniques, les femmes, les enfants, les personnes défavorisées et les personnes handicapées. En outre, le décret n° 207/GoV sur les groupes ethniques du 20 mars 2020 prévoit en son article 4 que l'État n'autorise aucun acte ou comportement conduisant à une quelconque discrimination au sein des groupes ethniques et entre eux.

Personnes handicapées et travailleurs âgés

Dans le cadre de la mise en œuvre de la loi sur les personnes handicapées, le parti (le gouvernement) applique le décret n° 539/GoV sur l'approbation et la publication des politiques, de la stratégie et du plan d'action national pour les personnes handicapées du 12 décembre 2020, ainsi que la stratégie de protection sociale. Selon les statistiques sur les handicaps, en 2015, sur une population totale de 6,4 millions de personnes âgées de 5 ans et plus, le pays comptait 160 881 personnes handicapées, dont 80 115 femmes. Les types de handicaps sont visuels (78 175 personnes, dont 40 753 femmes), auditifs (71 667 personnes, 37 826 femmes), physiques (75 506 personnes, 40 640 femmes), perte de mémoire (69 743 personnes, 38 891 femmes), autonomie (63 665 personnes, 35 226 femmes) et communication (54 964 personnes, 29 732 femmes). En ce qui concerne la lutte contre la discrimination dans l'emploi et la profession à l'encontre des personnes handicapées, sa mise en application est régie par la loi n° 37/NA sur l'emploi du 17 juillet 2023. L'article 5 stipule que le droit d'accès à l'emploi et à l'information sur le marché du travail et la main-d'œuvre doit inclure les personnes défavorisées et les personnes handicapées aptes au travail.

Article 5. Mesures spéciales. Femmes

Les mesures prises se limitent uniquement à la protection de la maternité sur la base de l'évaluation des risques en matière de sécurité et de santé au travail, et à la protection de la mère et de l'enfant. Elles ne constituent pas des obstacles à l'emploi des femmes ni à leur accès à des postes offrant des perspectives de carrière et des responsabilités.

Mise en application

Le gouvernement encourage l'égalité sans discrimination, comme le prévoit l'article 8 de la Constitution. L'inspection du travail n'a pas constaté ni reçu de plaintes concernant des cas de discrimination.

Discussion par la commission

Président – J'invite le représentant gouvernemental de la République démocratique populaire lao (RDP lao), le directeur général adjoint du département du Travail, à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – Permettez-moi de vous adresser, Monsieur le Président, mes chaleureuses félicitations à l'occasion de votre élection à la présidence de cette Conférence. Je félicite également l'Organisation internationale du travail, dont la RDP lao est membre depuis 1964. Monsieur le Président, le commentaire auquel le gouvernement de la RDP lao est invité à répondre aujourd'hui est une observation de la commission d'experts sur l'application de la convention, que la RDP lao a ratifiée en juin 2008.

Pour commencer, le gouvernement de la RDP lao exprime son vif regret de ne pas avoir pu fournir de réponses aux questions posées par la commission d'experts au titre de la convention. À cet égard, je commencerai par l'élément suivant:

Observation n° 1. Protection des travailleurs contre la discrimination dans la législation et champ d'application. Je tiens à assurer la commission que la RDP lao s'engage pleinement en faveur du caractère équitable et décent de l'emploi et de la profession et fait tout son possible pour garantir le travail décent dans tous les lieux de travail. En 2015, l'arrêté ministériel sur les travailleurs domestiques a été adopté; dans son article 25, il interdit toute discrimination directe ou indirecte à l'encontre des travailleurs domestiques. En outre, la loi de 2015 sur la fonction publique indique dans son article 4, intitulé «Politique officielle concernant les fonctionnaires»: «l'État juge le travail des fonctionnaires important et il le promeut par la mise en œuvre de politiques telles que définies par la loi, suscitant, pour les fonctionnaires de tous genres et toutes appartenances ethniques et sur base de leurs aptitudes réelles, toutes les conditions pour bénéficier d'une émulation politique, faire preuve de réflexion et d'un sens éthique, et mettre à niveau leurs compétences et connaissances spécialisées», ainsi que dans son article 5, intitulé «Principes fondamentaux de gestion à l'attention des fonctionnaires»: «il y a égalité entre les hommes et les femmes et dans la promotion et l'avancement des femmes de tous les groupes ethniques». À cet égard, la Constitution de la RDP lao (révisée en 2015) dispose dans son article 35 que les citoyens lao sont tous égaux devant la loi, quels que soient leur genre, leur condition sociale, leur niveau d'instruction, leurs convictions et leur groupe ethnique. L'article 37 dispose aussi que les citoyens des deux genres jouissent de l'égalité de droits dans les domaines politique, économique, culturel et social et dans la sphère familiale. Par ailleurs, la loi de 2014 sur la prévention et la lutte contre la violence envers les femmes et les enfants et la loi de 2013 sur l'Union des femmes lao ont été adoptées dans le but de réaliser progressivement l'égalité entre les deux genres.

Les actes de violence à l'encontre de femmes ainsi que la traite des femmes sont également des délits pénaux qui tombent en particulier sous le coup de l'article 177, qui dispose que toute personne qui discrimine l'une ou l'autre femme, ou qui tient l'une ou l'autre femme à l'écart d'une activité politique, économique, socioculturelle ou familiale, ou empêche, ou entrave sa participation à cette activité en raison de son genre s'expose à une peine d'un à trois ans de prison. La loi sur la prévention et la lutte contre la violence envers les femmes et les enfants dispose aussi en son article 20 que la «promotion de l'avancement des femmes et de l'égalité de genre est une des mesures par lesquelles l'État fait en sorte que les femmes et les hommes aient les mêmes valeurs et des chances égales en matière de politique, d'économie, d'enseignement, de société et de culture, d'affaires familiales, de défense et sécurité nationale, et d'affaires étrangères, comme le prévoient la Constitution et la loi».

Observation n° 2. Interdiction de la discrimination. Le gouvernement tiendra compte de la convention afin de l'intégrer dans la prochaine révision de la législation du travail. L'interdiction de la discrimination énoncée dans la législation du travail vise à la fois l'emploi et la profession, parce que ces deux termes ne sont pas définis séparément. L'interdiction de la discrimination de la part des employeurs fait l'objet de l'article 143, tandis que les travailleurs sont couverts par l'article 144, quoiqu'il ne mentionne pas explicitement la discrimination.

Selon l'article 96 de la loi sur le travail, les travailleuses jouissent du droit à l'emploi et à la profession dans tous les secteurs en l'absence de conflit avec la loi et jouissent de l'égalité de salaire et de rémunération avec leurs collègues masculins.

Observation n° 3. Discrimination fondée sur le sexe ou harcèlement sexuel. Actuellement, cette matière est couverte en particulier par les articles 86 et 143 de la loi sur le travail. Le gouvernement tiendra compte de la convention afin de l'intégrer dans la prochaine révision de la législation du travail. Lorsque se produisent des cas de harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession, ils sont soumis à un mécanisme de règlement des litiges, dans le cadre des lois et réglementations applicables. Par ailleurs, dans l'article 83, pour ce qui est des travailleurs, outre la protection de leurs intérêts par la résiliation de leur contrat, ils peuvent porter leur cas devant l'autorité de la gestion du travail et saisir la juridiction du travail pour obtenir justice et recevoir des prestations. Comme l'indique également l'article 143, les travailleurs peuvent défendre leurs intérêts par la résiliation de leur contrat et obtenir une indemnisation, et porter leur cas devant l'autorité de la gestion du travail et saisir la juridiction du travail pour obtenir justice.

Observation n° 4. Autres motifs de discrimination. Outre les lois sur le travail de 2007 et 2014, la RDP lao applique aussi un arrêté ministériel de 2023 sur les droits des salariés étrangers, dont l'article 8, intitulé «Droits des salariés étrangers», dispose que la loi les autorise à: 1) percevoir un salaire ou une rémunération et d'autres prestations conformément à leur contrat et à la législation; 2) bénéficier de la protection de leurs droits et avantages, conformément aux lois et réglementations de la RDP lao; 3) s'affilier à la sécurité sociale conformément à la loi sur la protection sociale; 4) pouvoir rapatrier leurs fonds et leurs effets personnels obtenus légalement dans leur pays; 5) avoir accès aux sources d'information pertinentes; 6) voyager à l'intérieur de la RDP lao comme cela est permis; 7) changer de lieu de travail en fonction des conditions et de la réglementation pertinente; 8) chercher des voies de recours ou la possibilité de soumettre leur cas aux autorités compétentes s'agissant de droits et de prestations; et 9) exercer les droits énoncés dans les lois et réglementations pertinentes.

Observation n° 5. Activités préjudiciables à la sécurité de l'État. Permettez-moi d'affirmer à nouveau que le gouvernement promeut en toutes circonstances le caractère équitable et décent de l'emploi et de la profession. Dans son article 39, la Constitution stipule que les citoyens lao ont le droit de travailler et d'exercer des activités qui ne sont pas contraires à la législation. Les travailleurs ont le droit au repos et à un traitement médical en cas de maladie, et à une assistance en cas d'incapacité ou d'invalidité, de vieillesse, et dans d'autres cas prévus par la législation. L'article 43 dispose que les citoyens lao ont le droit et la liberté de croire ou de ne pas croire aux religions. Afin de faire en sorte que la justice sociale progresse et de veiller à promouvoir le travail décent sans discrimination, le gouvernement accélère la mise en œuvre de la stratégie nationale en matière de protection sociale. Celle-ci vise à promouvoir et à améliorer la mise en œuvre des politiques de protection sociale, à contribuer au développement du capital humain et à contribuer aux buts et objectifs d'autres plans de développement sectoriels et socio-économiques pertinents. Afin d'y parvenir, la stratégie définit sa vision jusqu'en 2030, à savoir permettre à la population lao d'accéder à une protection sociale de base, c'est-à-dire l'assurance maladie, la sécurité sociale et des prestations sociales.

Par ailleurs, la poursuite du programme par pays de promotion du travail décent pour la période 2022-2026 est un autre effort positif, dont les travailleurs, les employeurs et les citoyens du pays bénéficient durablement. Ce programme soutient également la mise en œuvre d'éléments relatifs au travail décent dans le neuvième plan national de développement socio-économique, et contribue aussi à la réalisation à long terme de la Vision de la RDP lao à

l'horizon 2030, de la feuille de route nationale pour la réalisation des Objectifs de développement durable, ainsi que des lois, politiques, stratégies et plans pertinents au niveau national. Cela s'inscrit également dans la droite ligne de l'Appel mondial à l'action de l'OIT en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19.

Pour conclure, le gouvernement de la RDP lao réaffirme son engagement à respecter et à mettre en œuvre plus avant les conventions qu'il a ratifiées au moyen de consultations étroites avec les partenaires tripartites et les parties prenantes concernées. À cet égard, la RDP lao souhaite saisir cette occasion pour demander à la commission, à l'OIT, ainsi qu'à tous les partenaires internationaux de développement et les partenaires sociaux de reconnaître les contraintes qui pèsent sur le gouvernement de la RDP lao et les efforts qu'il déploie en vue de réaliser le caractère équitable et décent de l'emploi et de la profession et pour mettre un terme à la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Permettez-moi enfin d'adresser par avance mes sincères remerciements à la commission pour ses conseils sur ces questions et de l'assurer de l'entière coopération de la RDP lao, afin que nous puissions clore une bonne fois pour toutes ce cas relatif à la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Membres employeurs – Je remercie le gouvernement de la RDP lao pour les informations orales et écrites présentées sur ce cas.

Les membres employeurs soulignent l'importance du respect de la convention par les États. La convention n° 111 est une convention fondamentale de l'OIT et, en tant que telle, elle doit faire l'objet d'une attention particulière. Cette convention fondamentale vise à garantir la dignité humaine et l'égalité des chances et de traitement pour tous les travailleurs, en interdisant toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale en matière d'emploi ou de profession.

Pour ce qui est du contexte général, la RDP lao a rejoint l'OIT en 1964 et a ratifié 12 conventions au total, dont 7 conventions fondamentales, 1 convention relative à la gouvernance et 4 conventions techniques (dont 3 sont toujours en vigueur). La RDP lao a ratifié la convention en 2008. Nous notons que la commission d'experts a fourni trois observations sur ce cas, en 2018, 2020 et 2023.

Nous comprenons que l'OIT n'a pas, à l'heure actuelle, de projets ni d'assistance technique en place axés sur l'application de la convention dans la RDP lao. Cependant, l'OIT, avec l'appui de l'Agence des États-Unis pour le développement international (USAID), aide notamment le gouvernement à augmenter ses revenus nets et l'emploi productif dans les zones rurales par le biais du projet pour l'emploi rural.

C'est aujourd'hui la première fois que la commission se penche sur l'application de la convention par la RDP lao.

En ce qui concerne les questions que ce cas soulève, les pays qui ont ratifié la convention se sont engagés à mettre en œuvre une politique nationale en matière d'égalité, en vue d'éliminer la discrimination dans le monde du travail, et à faire rapport sur le respect de cet engagement important.

La commission d'experts a mis en évidence quatre principales préoccupations s'agissant du respect par la RDP lao de ses engagements dans ce cas.

La première concerne le champ d'application des protections contre la discrimination des travailleurs prévues au titre des articles 1, 2 et 3 de la convention, à savoir l'application de telles protections aux travailleurs domestiques et aux fonctionnaires.

La deuxième concerne la protection contre la discrimination dans l'emploi et la profession fondée sur tous les motifs cités dans l'article 1, paragraphe 1) *a*), de la convention, en l'occurrence la protection contre la discrimination fondée sur le sexe, et de façon connexe, l'étendue des protections contre le harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession.

La troisième est relative à la discrimination fondée sur d'autres motifs conformément à l'article 1, paragraphe 1) *b*), de la convention et en l'occurrence la protection contre la discrimination fondée sur la nationalité, l'âge ou le statut socio-économique.

La quatrième préoccupation concerne la mesure dans laquelle les lois interdisant les activités considérées comme préjudiciables à la sécurité de l'État, notamment les «activités de propagande», ne donnent pas lieu, en pratique, à des discriminations en matière d'emploi et de profession fondées sur les opinions politiques, conformément à l'article 4 de la convention.

S'agissant de la première question, les membres employeurs prennent note des commentaires de la commission d'experts sur l'exclusion apparente de fonctionnaires du champ d'application de la loi lao sur le travail de 2014. La commission d'experts note également que, en exigeant des travailleurs domestiques qu'ils «respectent le contrat de travail», la loi les exclut des protections prévues dans la législation du travail. Rappelant que le principe de la convention s'applique à tous les travailleurs, la commission d'experts demande au gouvernement d'indiquer comment les fonctionnaires et les travailleurs domestiques sont protégés contre les discriminations en matière d'emploi et de profession et de mettre en évidence les dispositions spécifiques qui protègent les fonctionnaires de la discrimination dans l'emploi et la profession fondée sur les motifs énoncés dans la convention.

Les membres employeurs prennent également note de la réponse du gouvernement de la RDP lao, indiquant que celui-ci a adopté un arrêté ministériel relatif aux travailleurs domestiques le 2 novembre 2022. Le gouvernement souligne son article 25, qui interdit toute discrimination directe ou indirecte à l'encontre des travailleurs domestiques, bien qu'il n'ait pas mis en évidence les motifs de discrimination contre lesquels il protège.

Il rappelle également l'article 4 de la loi de 2015 sur la fonction publique, qui suscite, pour les fonctionnaires de tous genres et toutes appartenances ethniques et sur base de leurs aptitudes réelles, toutes les conditions pour bénéficier d'une émulation politique, faire preuve de réflexion et d'un sens éthique et mettre à niveau leurs compétences et connaissances spécialisées. Il rappelle en outre la section 6 de l'article 5 relatif aux principes fondamentaux de gestion à l'attention des fonctionnaires, qui dispose l'égalité entre les hommes et les femmes et promeut l'avancement des femmes de tous les groupes ethniques.

Par ailleurs, il note que la Constitution de la RDP lao contient de larges protections contre la discrimination pour tous les citoyens devant la loi et rappelle des lois particulières qui interdisent la violence à l'encontre des femmes ainsi que la traite des femmes, y compris la restriction de leur participation à des activités économiques en raison de leur genre, qui ont été adoptées dans le but de réaliser progressivement l'égalité entre les deux genres.

Les membres employeurs notent, cependant, qu'il semble que certaines lacunes pourraient persister dans la couverture des fonctionnaires et des travailleurs domestiques par rapport aux articles 1, 2 et 3 de la convention. Les employeurs adressent donc les demandes suivantes au gouvernement de la RDP lao :

- tout d'abord, prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que l'arrêté ministériel sur les travailleurs domestiques est conforme à la convention, en énumérant expressément les motifs de discrimination prohibés conformément à l'article 1, paragraphe 1) a), de la convention;
- et ensuite prendre les mesures nécessaires, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, pour mettre sa législation locale en conformité avec la convention en veillant à ce que les diverses protections contre la discrimination s'étendent aux fonctionnaires en vertu de la législation locale.

S'agissant du deuxième point, la commission d'experts a pris note de la déclaration de la RDP lao indiquant qu'une nouvelle disposition protégeant l'égalité de genre sur le lieu de travail a été introduite dans la loi sur le travail de 2014, mais elle note également que le gouvernement n'a pas fourni d'informations sur le contenu de cette nouvelle protection dans son rapport. La commission note donc avec préoccupation que le gouvernement de la RDP lao ne semble pas avoir pris de mesures pour mettre sa législation en conformité avec les exigences de la convention en matière de protection contre la discrimination dans l'emploi fondée sur le sexe.

Le gouvernement a indiqué, dans les informations qu'il a fournies, que l'article 144 de la loi sur le travail protège implicitement les travailleurs de la discrimination. Il souligne également que l'article 96 consacre les droits des femmes salariées à l'emploi et à la profession dans tous les secteurs en l'absence de conflit avec la loi, entre autres choses.

Bien que le gouvernement ait indiqué son intention de modifier la loi sur le travail de 2014 dans le cadre du plan de développement du travail, les employeurs notent que les lois existantes ne semblent pas prévoir l'interdiction universelle de la discrimination fondée sur le sexe dans l'emploi et la profession.

Les membres employeurs prennent également note de l'inquiétude de la commission d'experts quant au fait que le gouvernement de la RDP lao n'a pas répondu à ses demandes précédentes concernant l'étendue des protections qu'il offre contre le harcèlement sexuel, se contentant d'indiquer qu'il avait l'intention de modifier sa loi sur le travail.

Nous notons que le gouvernement, dans les informations qu'il a fournies, a déclaré que lorsque se produisent des cas de harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession, ils sont soumis à un mécanisme de règlement des litiges. Il fait également observer que, en plus d'avoir la possibilité de résilier leur contrat et de demander une indemnisation, les travailleurs peuvent porter leur cas devant l'autorité de la gestion du travail et saisir la juridiction du travail pour obtenir d'autres prestations.

Les membres employeurs prient toutefois instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour définir clairement, prévenir et interdire le harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession, et de veiller à ce que la protection des victimes de harcèlement soit prévue dans la législation et dans la pratique.

Nous demandons également au gouvernement de la RDP lao de prendre les mesures nécessaires, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, pour veiller à ce que la loi sur le travail interdise expressément la discrimination en matière d'emploi et de

profession pour au moins tous les motifs énoncés à l'article 1, paragraphe 1) a), de la convention, y compris le sexe, et de fournir les informations nécessaires à la commission d'experts sur les progrès accomplis à cet égard.

Les membres employeurs demandent également au gouvernement de fournir des informations sur l'application dans la pratique de l'article 83(4) de la loi sur le travail et de l'article 141(4), qui interdisent aux employeurs d'enfreindre les droits individuels des salariés, notamment en cas de harcèlement sexuel.

Concernant la troisième question, la commission d'experts a déjà noté que la loi sur le travail n'interdit plus la discrimination fondée sur la nationalité, l'âge ou le statut socio-économique, autant de motifs qui figuraient auparavant dans la loi sur le travail de 2007.

Le gouvernement de la RDP lao, pour sa part, a répondu en indiquant l'arrêté ministériel sur les droits des salariés étrangers travaillant dans le pays, qui prévoit des droits limités pour ces travailleurs. Il n'a recensé aucune interdiction existante applicable en ce qui concerne l'âge ou le statut socio-économique.

Les membres employeurs se félicitent des amendements introduits pour garantir une certaine égalité entre les travailleurs étrangers. Nous notons cependant que le gouvernement n'a pas fourni d'informations concernant l'âge et le statut socio-économique dans l'emploi et la profession et demande donc au gouvernement de prendre les mesures nécessaires, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, pour garantir que sa législation nationale offre une protection égale contre la discrimination fondée sur la nationalité, l'âge et le statut socio-économique.

Sur le dernier point, les membres employeurs observent qu'en 2011 la commission d'experts a noté que le Code pénal de 2005 énonçait de vastes interdictions concernant les activités considérées comme préjudiciables à la sécurité de l'État. Nous constatons en outre que, depuis, la commission d'experts a demandé des informations sur l'application pratique de cette disposition. Nous observons que, dans les observations de cette année, la commission d'experts fait part de son inquiétude quant au fait que, en réponse à ses différentes requêtes, le gouvernement a répété qu'il ne disposait pas de telles informations.

Cependant, les membres employeurs prient instamment le gouvernement de recueillir les informations demandées sur l'application du Code pénal dans la pratique et de les transmettre à la commission d'experts.

Membres travailleurs – C'est aujourd'hui la première fois que la commission examine l'application par la RDP lao de la convention, qui a été ratifiée en 2008. Depuis ses premiers commentaires en 2011, la commission d'experts met en évidence un certain nombre de lacunes dans la législation nationale en matière de protection des travailleurs contre la discrimination dans l'emploi et la profession. Jusqu'à présent, le gouvernement n'est pas parvenu à combler ces lacunes.

Plus précisément, la législation nationale ne donne pas effet aux principes clés de la convention. Elle ne définit pas clairement la notion de discrimination directe ou indirecte et n'interdit pas expressément la discrimination fondée sur chacun des sept motifs énoncés dans l'article 1, paragraphe 1) a). La législation n'est pas claire non plus quant à savoir si elle concerne à la fois l'emploi et la profession et si elle s'applique de la même manière aux employeurs et aux employés.

Nous rappelons l'obligation qui incombe au gouvernement, en vertu de la convention, de veiller à ce que la discrimination en matière d'emploi et de profession soit interdite pour tous

les motifs énoncés à l'article 1, paragraphe 1) a), et d'adopter des définitions claires et complètes de ce qui constitue une discrimination.

Nous notons également, d'après le rapport de la commission d'experts, que d'importantes lacunes législatives subsistent concernant la protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel et que, en l'absence d'informations de la part du gouvernement, il n'est pas certain que la loi sur le travail de 2014, qui est au cœur de la législation nationale sur la protection des travailleurs contre la discrimination, donne pleinement effet à la convention en ce qui concerne les autres motifs de discrimination, notamment la nationalité, l'âge et le statut socio-économique.

En ce qui concerne le champ d'application personnel de la loi sur le travail de 2014, nous observons que les travailleurs domestiques et les fonctionnaires en sont exclus. Tout en notant que le gouvernement fait référence à des textes réglementaires spécifiques qui pourraient offrir les mêmes garanties à ces deux catégories de travailleurs, nous constatons avec regret qu'il ne fournit pas d'informations sur le contenu de ces dispositions.

En l'absence d'un cadre législatif clair à l'appui de l'égalité et de la non-discrimination, il convient de montrer comment ces droits sont garantis pour les groupes de travailleurs exclus. Nous rappelons l'obligation qui incombe au gouvernement, en vertu de la convention, de garantir et de promouvoir l'application des principes énoncés dans la convention à tous les travailleurs, nationaux ou étrangers, dans tous les secteurs d'activité, dans le public comme dans le privé, et dans l'économie formelle comme informelle.

Nous sommes particulièrement préoccupés par l'incapacité persistante du gouvernement à clarifier le champ d'application de l'article 117 du Code pénal de 2017, anciennement article 65 du Code pénal de 2005. L'article 117 détermine l'interdiction large d'activités considérées comme préjudiciables à la sécurité de l'État, y compris les activités de propagande. Nous rappelons que, au titre de cette disposition, toute personne menant des activités de propagande et calomniant la RDP lao, ou faisant circuler de fausses rumeurs provoquant des troubles par des paroles, des écrits, des journaux, des films, des vidéos, des photographies, des documents ou des médias électroniques, ou par d'autres moyens préjudiciables à la RDP lao, ou visant à saper ou à affaiblir l'autorité de l'État, s'expose à une peine d'un à cinq ans de prison et à une amende de 5 à 20 millions de kip.

Depuis 2011, la commission d'experts souligne le risque que cette disposition entraîne une discrimination en matière d'emploi et de profession fondée sur les opinions politiques et demande au gouvernement de prendre des mesures pour s'assurer que les travailleurs sont protégés contre la discrimination fondée sur l'opinion politique. Jusqu'à présent, le gouvernement n'a pas fourni d'informations sur ce point.

Ces treize années de silence sur cette question n'ont guère contribué à réduire nos craintes. Nous rappelons une fois de plus que, en vertu de la convention, les motifs de discrimination interdits par la législation nationale doivent inclure l'opinion politique. Cela implique la protection de tous les travailleurs en ce qui concerne les activités d'expression ou de manifestation d'opposition aux principes et opinions politiques établis. Nous prions instamment le gouvernement de veiller à ce qu'aucune disposition de la législation nationale ne puisse être utilisée pour discriminer des travailleurs en raison de leurs opinions politiques.

Enfin, nous notons que le gouvernement a adopté plusieurs plans et programmes nationaux visant à promouvoir l'égalité des genres, à favoriser l'égalité des chances et de traitement dans l'éducation pour tous les groupes ethniques et à améliorer l'accès à l'emploi des personnes handicapées et des travailleurs âgés.

Bien que ces initiatives stratégiques constituent une mesure positive prise par le gouvernement pour donner effet à la convention concernant l'interdiction de plusieurs motifs de discrimination, nous rappelons que, en vertu de l'article 2 de la convention, le gouvernement doit formuler et appliquer une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement, pour au moins tous les motifs énoncés à l'article 1, paragraphe 1) a).

Nous regrettons que le gouvernement ne fournisse aucune information concernant l'adoption d'une politique nationale globale et qu'il en donne très peu sur la mise en œuvre de ses plans et programmes et sur les résultats concrets obtenus.

Nous prenons acte de la déclaration que le gouvernement vient de prononcer devant la commission aujourd'hui. Toutefois, le gouvernement n'a toujours pas fourni d'éclaircissements sur toutes les questions soulevées par la commission d'experts.

Nous demandons instamment au gouvernement d'adopter et de mettre en œuvre, en coopérant pleinement avec les partenaires sociaux, une politique nationale globale visant à promouvoir l'égalité. Nous demandons également au gouvernement de fournir des informations détaillées sur les retombées concrètes des plans et des programmes en cours sur la réduction des inégalités et de la discrimination en matière d'emploi et de profession en RDP lao.

Membre travailleur, République démocratique populaire lao – Je vous prie d'accepter mes excuses de n'être pas en mesure d'assister à la réunion de la commission en personne.

La discrimination étouffe les opportunités, gaspille le talent humain nécessaire au progrès économique et accentue les tensions sociales et les inégalités. La lutte contre la discrimination est un élément essentiel de la promotion du travail décent.

J'aborderai plusieurs questions commentées par la commission d'experts dans son rapport, telles que la législation, l'interdiction de la discrimination, le Code pénal et nos efforts pour éradiquer la discrimination.

En RDP lao, comme dans de nombreux autres pays, l'absence de protection formelle des travailleurs domestiques est une préoccupation de longue date des organisations de défense des droits de l'homme et des syndicats; il est fréquent que le travail domestique ne soit pas perçu comme un emploi à proprement parler.

Comme dans beaucoup d'autres pays, les travailleurs domestiques subissent de très mauvaises conditions de travail, notamment des salaires insuffisants, de longues heures de travail, un manque d'intimité et des conditions insuffisantes en matière de sécurité et de santé. En outre, les travailleurs domestiques – qu'ils soient nationaux ou migrants – ont un pouvoir de négociation limité et ne peuvent souvent pas se plaindre de conditions abusives.

À cet égard, nous estimons que le gouvernement devrait travailler en collaboration avec les partenaires sociaux et les consulter, ainsi qu'avec les secteurs concernés, pour renforcer la protection des travailleurs domestiques. En outre, nous soutenons une modification du droit du travail qui respecte les principes et les droits fondamentaux au travail découlant des conventions et des recommandations de l'OIT, y compris de la présente convention.

La loi n° 74 de 2015 sur la fonction publique, dans la section 1 de son article 4, intitulé «Politique officielle concernant les fonctionnaires», dispose que: «l'État juge le travail des fonctionnaires important et il le promeut par la mise en œuvre de politiques telles que définies par la loi, suscitant, pour les fonctionnaires de tous genres et toutes appartenances ethniques et sur base de leurs aptitudes réelles, toutes les conditions pour bénéficier d'une émulation

politique, faire preuve de réflexion et d'un sens éthique, et mettre à niveau leurs compétences et connaissances spécialisées».

Sur ce point, nous sommes d'avis, comme la commission, que la loi sur la fonction publique doit comporter des dispositions spécifiques protégeant les fonctionnaires de la discrimination en matière d'emploi et de profession, telle qu'elle est définie dans la convention.

Nous, syndicats, travaillerons avec le gouvernement et d'autres secteurs pour poursuivre nos efforts de promotion de l'égalité des genres par le biais de la législation et des politiques nationales. Cela comprend la mise en œuvre effective de la loi sur l'égalité des genres et l'examen régulier de ses retombées, en consultation avec les partenaires sociaux, ainsi que l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de mesures stratégiques ciblées, y compris dans le cadre du Plan de développement des femmes (2021-2025). Ces mesures devraient être conçues et contrôlées en étroite consultation avec les partenaires sociaux.

En ce qui concerne l'interdiction de la discrimination, nous avons pris note du fait que le gouvernement prendra la convention en considération dans la prochaine révision de la législation du travail. Nous prions instamment le gouvernement de rendre toute modification de la loi sur le travail de 2014 conforme à l'esprit et à la lettre de la convention. Plus important encore, les partenaires sociaux doivent être dûment consultés.

La Fédération des syndicats du Laos (LFTU), en tant que représentante des travailleurs dans le pays qui protège et défend leurs droits, a distribué et diffusé divers documents et publications à ses membres, responsables et dirigeants syndicaux concernant l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Nous avons également formé les membres de la LFTU au droit du travail lao, à la loi sur la prévention et la lutte contre la violence envers les femmes et les enfants, à la loi sur l'Union des femmes lao, à la loi sur la sécurité sociale, à l'arrêté ministériel sur les travailleurs domestiques, à la loi sur la fonction publique, ou encore aux normes internationales du travail, entre autres. Nous avons également négocié en faveur de conventions collectives afin d'améliorer la protection des travailleurs dans le pays et de faire en sorte d'éradiquer la discrimination dans divers domaines.

En plus de ce que nous avons mentionné, nous avons travaillé en étroite collaboration avec les partenaires sociaux pour mettre en œuvre diverses activités visant à garantir le respect des droits humains et syndicaux dans le pays.

En ce qui concerne la mise en œuvre du Code pénal, nous croyons que le gouvernement veillera à ce que cela n'entraîne pas, dans la pratique, de discrimination en matière d'emploi et de profession.

Enfin, nous soutenons le discours du gouvernement lao et sommes fermement convaincus qu'il poursuivra ses efforts en vue d'éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession, en étroite consultation avec les partenaires sociaux.

Membre employeuse, République démocratique populaire lao – Je m'exprime au nom de la Chambre nationale de commerce et d'industrie de la République démocratique populaire lao (LNCCI). J'ai l'honneur de faire part de notre ferme soutien à l'égard du cadre stratégique du gouvernement et du plan d'action national pour le programme par pays de promotion du travail décent. Nous saluons également les efforts déployés pour améliorer les lois et réglementations du travail concernées.

La collaboration tripartite, qui implique les partenaires sociaux et de développement aux côtés du gouvernement, joue un rôle crucial. En participant activement aux discussions et en mettant en œuvre des stratégies, des plans et des activités, nous pouvons renforcer collectivement les pratiques en matière de travail décent, répondre aux préoccupations et diffuser les bonnes pratiques dans l'ensemble des entreprises privées. Un partage efficace de l'information, par exemple, permet aux entreprises de promouvoir de meilleurs lieux de travail et de lutter contre la discrimination sur le lieu de travail.

L'accent placé par le gouvernement sur la promotion de l'investissement est cohérent avec notre engagement à renforcer le dialogue social. Nous pensons que ce dialogue est essentiel pour mettre en œuvre et appliquer efficacement les lois et réglementations liées aux conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail, y compris la présente convention.

La LNCCI est consciente de son rôle dans ce processus. Nous fournissons activement à nos membres, y compris à ceux qui opèrent dans l'économie informelle, des orientations sur le droit du travail et sur les réglementations en matière de sécurité sociale. Cela leur permet de gérer des entreprises rentables, de s'intégrer dans le secteur formel et d'adopter de bonnes pratiques en matière de gestion d'entreprise, de développement des compétences et de responsabilité sociale.

Les employeurs vont au-delà de la simple participation tripartite. Nous jouons un rôle essentiel pour orienter nos membres au sujet du droit du travail, de la réglementation en matière de sécurité sociale et des conventions pertinentes. Cela permet de garantir le respect des droits fondamentaux des travailleurs, de promouvoir l'égalité et la non-discrimination et, en fin de compte, de contribuer au bien-être des travailleurs et de leurs familles. En outre, la LNCCI collabore avec des partenaires de développement pour mener des programmes de formation, renforcer sa base de membres et promouvoir activement l'égalité des genres, ainsi que l'actualisation et le perfectionnement des compétences sur le lieu de travail.

En conclusion, au nom de la LNCCI, je remercie sincèrement l'OIT du soutien financier, technique et autre qu'elle apporte à la RDP lao. Nous apprécions particulièrement l'accent placé sur le renforcement du mécanisme tripartite et sur la promotion du dialogue social pour la mise en œuvre du cadre pour le travail décent.

Merci, une fois encore, de votre soutien et de la collaboration avec les partenaires de développement. Nous nous réjouissons à la perspective de travailler ensemble à la réalisation d'un objectif commun.

Représentante gouvernementale, Belgique – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE)** et de ses **États membres**. L'**Albanie**, la **Macédoine du Nord**, le **Monténégro**, et la **République de Moldova**, pays candidats, ainsi que de la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange et membre de l'Espace économique européen, s'associent à la présente déclaration.

L'UE et ses États membres s'engagent à respecter, à protéger et à réaliser les droits de l'homme, y compris les droits du travail. Nous encourageons la ratification universelle et la mise en œuvre effective des conventions fondamentales de l'OIT et nous soutenons l'Organisation dans l'élaboration et la promotion des normes internationales du travail et dans le contrôle de leur application.

L'UE et ses États membres sont des partenaires de développement engagés aux côtés de la RDP lao, notamment par le biais de l'accord Tout sauf les armes (EBA) dans le cadre du système de préférences généralisées qui garantit un accès aux marchés de l'UE en franchise

de droits et sans contingent, qui a contribué à une croissance soutenue et à la création d'emplois au cours des dernières décennies. Les avantages commerciaux accordés dans le cadre de l'accord EBA sont soumis à la condition que la RDP lao respecte les principes internationaux fondamentaux, inscrits dans les conventions fondamentales des Nations Unies et de l'OIT.

En ce qui concerne la protection des travailleurs contre la discrimination, nous prenons note de l'adoption par le gouvernement d'un arrêté ministériel sur les travailleurs domestiques en 2022, visant à étendre la protection contre la discrimination à cette catégorie de travailleurs. Nous encourageons le gouvernement à fournir des informations sur le contenu de cet arrêté ministériel à la commission d'experts afin qu'elle s'assure que la décision est pleinement conforme aux principes énoncés dans la convention. Rappelant que la loi sur le travail de 2014 exclut les fonctionnaires de son champ d'application, nous encourageons le gouvernement à fournir de plus amples informations sur les dispositions protégeant les fonctionnaires de la discrimination en matière d'emploi.

Nous notons l'inclusion d'un nouvel article dans la loi sur le travail de 2014 prévoyant l'égalité entre les travailleurs étrangers et les travailleurs lao, et nous demandons au gouvernement de fournir davantage d'informations à cet égard, y compris sur les mesures prises, en consultation avec les partenaires sociaux, pour maintenir le même niveau de protection contre la discrimination fondée sur la nationalité, l'âge ou le statut socio-économique que celui qui figurait dans la loi sur le travail de 2007.

Nous nous félicitons de l'inclusion d'un nouvel article sur l'égalité des genres dans la loi sur le travail de 2014 et de la modification prévue de la loi, comme indiqué dans le Plan du gouvernement relatif au développement du travail 2026-2030, ainsi que dans les informations supplémentaires fournies en amont de la Conférence internationale du Travail. Nous sommes toutefois préoccupés par le fait que la législation n'est toujours pas conforme à la convention et nous prions donc instamment le gouvernement de définir clairement ce qui constitue une discrimination en vertu de la loi sur le travail et d'interdire explicitement la discrimination fondée au moins sur tous les motifs énoncés à l'article 1, paragraphe 1) a), de la convention. Nous demandons également au gouvernement de fournir des informations supplémentaires sur le contenu du nouvel article 96 relatif à l'égalité des genres.

En ce qui concerne la discrimination fondée sur le sexe et le harcèlement sexuel, nous notons avec inquiétude que le gouvernement ne fournit toujours pas d'informations à la commission d'experts et nous le prions instamment de prendre les mesures nécessaires pour définir, prévenir et interdire le harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession et pour faire en sorte de mettre en place les sanctions et les réparations adéquates.

Nous soulignons également que, en vertu de la législation actuelle, la seule réparation accessible aux victimes de harcèlement sexuel est la possibilité de démissionner. Nous soulignons que cette mesure n'est ni suffisante ni adéquate pour protéger les victimes de harcèlement sexuel. En accord avec la commission d'experts, nous demandons au gouvernement de modifier le droit du travail en conséquence. En outre, nous demandons au gouvernement de fournir des informations sur l'application dans la pratique des dispositions permettant aux travailleurs de mettre fin à leur contrat de travail en cas de harcèlement sexuel et des dispositions interdisant aux employeurs d'enfreindre les droits individuels des salariés.

Enfin, nous notons avec inquiétude que le Code pénal de 2017 interdit une série d'activités considérées comme préjudiciables à la sécurité de l'État, y compris les «activités de propagande». Nous regrettons également le manque d'informations fournies par le gouvernement sur cette question. Rappelant que la commission d'experts soulève cette

question depuis 2011, nous demandons au gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises pour garantir que cette législation n'entraîne pas, dans la pratique, de discrimination en matière d'emploi et de profession fondée sur l'opinion politique.

Au-delà du cas d'espèce, nous saluons la ratification par la RDP lao en 2022 de deux nouvelles conventions fondamentales de l'OIT – la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, et nous attendons avec impatience leur mise en œuvre effective.

Nous rappelons l'importance des conventions fondamentales de l'OIT qui n'ont pas encore été ratifiées par la RDP lao, à savoir la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, ainsi que la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, relative à la gouvernance.

La ratification et la mise en œuvre effective de ces conventions, ainsi que d'autres conventions relatives aux droits de l'homme, à l'environnement et à la bonne gouvernance, constitueront des conditions préalables pour que la RDP lao puisse demander à bénéficier du système de préférences généralisées Plus avec l'UE une fois que le pays ne comptera plus parmi les pays les moins avancés.

L'UE et ses États membres restent engagés en faveur d'un dialogue constructif commun avec la RDP lao dans le but de renforcer la capacité du gouvernement à traiter les questions soulevées dans le rapport de la commission d'experts.

Représentante gouvernementale, Indonésie, s'exprimant au nom des États membres de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) – Nous avons pris note du rapport de la commission d'experts et des mises à jour détaillées fournies par le gouvernement lao. Les États membres de l'ASEAN saluent l'engagement ferme et la participation active de la RDP lao au mécanisme de contrôle de l'OIT, notamment au sujet de l'application de la convention.

Nous avons conscience des progrès réalisés par la RDP lao et nous nous en félicitons. Parmi les signes notables de progrès figurent les larges consultations tripartites et du comité national du travail, le renforcement du cadre juridique et la mise en œuvre effective des lois et des réglementations pertinentes, en particulier la Constitution de la RDP lao, la loi sur le travail, la loi sur l'Union des femmes lao, la loi sur la fonction publique et d'autres lois connexes, y compris les décrets relatifs aux droits et à la protection des travailleurs contre la discrimination. Par ailleurs, le gouvernement tiendra compte de la convention dans la prochaine révision de la législation du travail.

Les membres de l'ASEAN saluent les efforts déployés par la RDP lao pour promouvoir les droits et la protection des travailleurs contre la discrimination, s'agissant notamment des questions cruciales liées aux droits des travailleurs, par le biais du mécanisme du Comité national tripartite de gestion du travail, qui a été établi du niveau national au niveau local. Nous, membres de l'ASEAN, prenons acte des progrès réalisés par la RDP lao dans la promotion de l'état de droit et la mise en œuvre des obligations qui lui incombent en vertu des conventions de l'OIT qu'elle a ratifiées, concernant notamment la protection des travailleurs contre la discrimination et des droits des travailleurs connexes.

Les membres de l'ASEAN souhaitent féliciter la RDP lao pour le rôle de premier plan qu'elle a joué en collaborant avec les parties prenantes à la mise en œuvre des conventions de l'OIT et des projets soutenus, du programme par pays de promotion du travail décent et de l'initiative relative au Pacte mondial.

À la lumière des progrès susmentionnés dans l'application de la convention, les membres de l'ASEAN appellent l'OIT et tous ses partenaires internationaux à soutenir la RDP lao et à dialoguer avec elle pour cultiver davantage un environnement propice à l'exercice de la protection des travailleurs contre la discrimination et à l'enrichissement de relations professionnelles harmonieuses.

Interprétation du russe: Représentante gouvernementale, Bélarus – Nous remercions le gouvernement de la RDP lao pour les informations détaillées qu'elle a fournies sur la question à l'examen. Nous saluons l'engagement de la RDP lao à coopérer avec les organes de contrôle de l'OIT, ainsi que les progrès réalisés dans l'application de la convention au niveau national.

Nous notons l'ajout dans la législation du pays de dispositions axées sur l'éradication de toutes les formes de discrimination en matière d'emploi et de profession. Nous prenons note en particulier des mesures qui ont été prises en tenant dûment compte des conditions et des pratiques au niveau national, et qui visent à faire progresser les principes de l'égalité des genres afin de protéger les droits des femmes sur le marché du travail.

En outre, nous saluons les efforts déployés par le pays pour étendre l'égalité des chances aux personnes âgées, ainsi qu'aux personnes handicapées, en matière d'emploi. Nous saluons les interactions actives du gouvernement avec les partenaires sociaux pour donner effet aux programmes par pays de promotion du travail décent, conformément aux conventions de l'OIT.

Nous appelons les organes de contrôle de l'OIT à tenir dûment compte des progrès réalisés par la RDP lao dans l'éradication de tous les types de discrimination et à refléter de manière appropriée le travail accompli par le gouvernement dans les conclusions formulées par ces organes de contrôle.

Toutefois, nous tenons à dire qu'à nos yeux les recommandations formulées par les organes de contrôle de l'OIT en vue de modifier le Code pénal ne sont pas entièrement conformes aux dispositions de la convention. Elles n'ont pas de lien direct avec le fait de garantir le respect des normes du travail et elles dépassent le mandat de l'OIT. En fait, cela pourrait être utilisé par des tiers pour tenter de faire ingérence dans les affaires nationales de la RDP lao. Nous demandons à l'OIT de continuer à fournir une assistance technique à la RDP lao afin de progresser plus avant dans la protection des droits et des intérêts des travailleurs.

Membre employeur, Cambodge – Je formule cette déclaration en soutien à la RDP lao et à ses efforts en vue de préserver et de faire progresser l'égalité des chances en matière d'emploi et de profession pour ses citoyens, dans le cadre du champ d'application de la convention.

Malgré les contraintes auxquelles il est confronté, il est louable que le gouvernement continue d'œuvrer sans relâche en faveur de la création et de la promotion d'emplois équitables et décents et de l'égalité des chances pour ses citoyens, notamment en adoptant le programme par pays de promotion du travail décent du BIT et en poursuivant l'exécution, en partenariat avec l'OIT et d'autres parties prenantes.

Nous observons que le gouvernement de la RDP lao a exprimé son intention de procéder aux mises à jour nécessaires de sa législation nationale du travail et s'y est engagé afin de mieux l'aligner sur la convention, et cette attitude constructive doit être dûment remarquée et saluée par la commission.

Nous notons également que la RDP lao a ratifié la convention en 2008, ce qui en fait l'un des pays à l'avoir ratifiée le plus récemment, sinon le dernier pays à l'avoir fait. Mieux vaut tard

que jamais, comme dit le proverbe, et il convient d'encourager l'attitude courageuse de la RDP lao. Il est important d'en tenir compte, et nous estimons que la fourniture d'un soutien technique et d'orientations d'experts serait une solution plus appropriée et adaptée qui bénéficierait à la RDP lao, et à cet égard l'appui et les conseils techniques de l'OIT ont joué un rôle clé dans le renforcement de la mise en œuvre des conventions et des recommandations de l'OIT par les États Membres. Nous appuyons donc fermement le gouvernement dans sa recherche de soutien technique et de conseils auprès de l'OIT pour l'aider à atteindre l'objectif souhaité.

Nous sommes également d'avis que la RDP lao tirera de précieux avantages de la soumission à intervalles réguliers de rapports à la commission d'experts afin de faciliter l'appréciation et la compréhension par cette dernière des réalités qui sont les siennes, des défis et des contraintes auxquels elle est confrontée, ainsi que des progrès accomplis.

Membre travailleuse, République de Corée – La loi sur le travail de 2014 prévoit, dans le nouvel article 96, l'égalité des genres sur le lieu de travail et énonce le principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale entre les travailleurs étrangers et lao dans son article 69. La loi prévoit la protection contre la discrimination à l'encontre des femmes enceintes et des mères de nouveau-nés dans le cadre du recrutement et du licenciement dans les articles 87 et 100, et interdit la discrimination directe et indirecte des employeurs à l'encontre d'employés sur la base de leur situation matrimoniale, de leur genre, ou de leur statut VIH dans le paragraphe 2 de l'article 143. Aux termes de la loi, la discrimination sur le lieu de travail constitue «tout acte de l'employeur fondé sur un préjugé qui empêche ou limite les possibilités de promotion et de confiance de la part du salarié» (article 3(28)).

Comme l'a souligné la commission d'experts, des doutes subsistent quant à savoir si la législation est pleinement conforme à la convention.

Tout d'abord, la loi n'interdit pas expressément la discrimination fondée au moins sur tous les motifs énoncés à l'article 1, paragraphe 1) a), de la convention.

Ensuite, la définition de la discrimination sur le lieu de travail est limitée et ne tient pas compte de la diversité des types de discrimination que les travailleurs sont susceptibles de rencontrer sur leur lieu de travail, par exemple la discrimination en matière de salaires, de versements et d'avantages en nature, de possibilités d'actualisation et de perfectionnement des compétences, de placement du personnel, de retraite, etc.

Enfin, l'absence de définition de la «discrimination directe et indirecte» rend difficile l'introduction de mesures spéciales prévues au paragraphe 2 de l'article 5 de la convention.

Sans informations appropriées sur la réalité du terrain, il est difficile d'examiner comment le gouvernement applique effectivement la loi. Cependant, au vu des renseignements limités dont nous disposons, des disparités persistent entre femmes et hommes en RDP lao. Selon le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), bien que la participation des hommes et des femmes au marché du travail soit à peu près équivalente, le revenu mensuel moyen des femmes s'élève à seulement 77 pour cent de celui des hommes, et les femmes sont surreprésentées dans les professions peu qualifiées et consacrent une part disproportionnée de leur temps à des activités familiales non rémunérées et au travail de soin. Seulement 21,9 pour cent des parlementaires sont des femmes, et ce chiffre est encore plus faible au niveau local. La part de femmes dans la main-d'œuvre formelle est très faible – pas plus de 15 pour cent d'après l'enquête sur la main-d'œuvre de 2016-2017. De nombreuses femmes continuent de rejoindre l'économie informelle et les secteurs peu qualifiés tels que la vente et

les services, ce qui les prive des protections sociales et des prestations pertinentes liées à l'emploi.

Pour conclure, j'espère qu'à l'avenir la commission sera en mesure de discuter de la mise en œuvre de la convention par la RDP lao sur la base d'informations plus concrètes fournies par les partenaires sociaux ainsi que par le gouvernement sur la manière dont les lois sont appliquées dans la pratique.

Membre gouvernemental, Viet Nam – Je tiens à souscrire à la déclaration de la représentante de l'Indonésie au nom des États membres de l'ASEAN. Le Viet Nam a pris note du rapport de la commission d'experts et des mises à jour détaillées communiquées par le gouvernement lao sur l'application de la convention. Le Viet Nam salue l'engagement de la RDP lao et les progrès qu'elle a accomplis pour promouvoir les droits des travailleurs et la protection de ces derniers contre la discrimination au moyen de l'application de la convention. En particulier, nous saluons les efforts constamment déployés par le gouvernement de la RDP lao pour renforcer son cadre législatif afin de lutter contre la discrimination sur le lieu de travail dans tous les domaines, et notamment ses efforts visant à tenir compte de la convention dans la prochaine révision de la législation du travail. Nous apprécions également le fait que toutes ces initiatives soient menées dans le cadre de consultations tripartites et de comités nationaux du travail.

Nous saluons également les initiatives de la RDP lao en vue de renforcer l'accès à la formation professionnelle et au développement des compétences, notamment au moyen du programme par pays de promotion du travail décent, soutenu par le BIT, constituant ainsi une base solide pour empêcher la discrimination sur les lieux de travail. Nous saluons la coopération constructive de la RDP lao avec les mécanismes de contrôle de l'OIT et appelons l'OIT et les partenaires internationaux à maintenir leur soutien et leur engagement avec la RDP lao pour renforcer encore la protection des travailleurs contre la discrimination et la mise en œuvre de la convention.

Membre travailleuse, Singapour – Au nom du Congrès national des syndicats de Singapour, je souhaite aborder la question de la persistance de la discrimination fondée sur le genre en RDP lao, et je prie instamment le gouvernement de renforcer sa loi sur le travail de 2014 afin de répondre à ces préoccupations.

D'après un travail de recherche mené par l'association pour le développement des femmes et la formation juridique en 2017, prenant en considération les vues de travailleurs de l'industrie textile, de restaurants et d'entreprises publiques en RDP lao, les femmes avaient 90 pour cent de chances d'être victimes de harcèlement sexuel, verbal ou physique sur leur lieu de travail.

La même association a mené une autre recherche en 2023, et il est inquiétant de constater que, d'après ses résultats, bien que plus de la moitié des employés participants déclarent avoir subi des faits de harcèlement sexuel au cours de leur vie et que plus de 30 pour cent% en ont fait l'expérience sur leur lieu de travail, la plupart des entreprises n'organisent aucune formation sur le thème du harcèlement sexuel. Il va sans dire que la plupart des entreprises ne disposent pas non plus d'une politique en matière de harcèlement sur le lieu de travail ni de code de conduite ou d'un mécanisme de traitement des plaintes en bonne et due forme.

Nous devons disposer d'orientations et de mesures législatives de fond et très claires sur les lieux de travail afin de prévenir le développement de terrains propices à la survenue de tous les types de harcèlement sexuel, tels que les échanges non sollicités, les propos et remarques offensants, les commentaires d'ordre sexuel et également l'envahissement de

l'espace personnel, les attouchements sexuels manifestes, les attouchements non sexuels et non désirés, le fait d'être suivi ou encore les menaces et le cyberexhibitionnisme.

De tels faits sont inacceptables, et on doit s'attaquer à ce problème sur-le-champ. Nous devons nous assurer que chaque travailleur dispose d'un environnement de travail sûr et qu'aucun ne peut subir de tels traitements.

Les partenaires sociaux lao, en particulier le gouvernement et les employeurs, devraient rejoindre les syndicats du pays et adopter collectivement une position sérieuse contre le harcèlement sexuel en adoptant une série de lois contre les différentes formes de harcèlement sexuel, y compris sur le lieu de travail. Nous nous associons à l'appel lancé au gouvernement lao de se conformer à la demande formulée par l'OIT d'informations à jour et de collaborer avec l'OIT pour renforcer les nouvelles mesures, en collaboration avec les partenaires sociaux.

Interprétation du chinois: **Membre gouvernementale, Chine** – Nous avons lu la présentation détaillée soumise par le représentant du gouvernement et avons examiné soigneusement le rapport de la commission d'experts, ainsi que le matériel supplémentaire que le gouvernement lao a soumis à la commission.

Nous avons remarqué que la Constitution et les lois contiennent des dispositions claires visant à protéger les travailleurs contre diverses formes de discrimination. Le gouvernement prévoit également de tenir compte des dispositions pertinentes de la convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, la discrimination fondée sur le sexe et le harcèlement sexuel dans la prochaine révision de la législation du travail.

Le gouvernement de la RDP lao prévoit également de traiter les questions pertinentes par le biais de mécanismes appropriés de règlement des litiges et avec la protection du droit. Nous avons remarqué que le gouvernement lao n'a eu de cesse d'intensifier ses efforts pour promouvoir la mise en œuvre de la loi sur l'égalité des genres, qu'il a formulé divers plans de développement, qu'il a protégé les femmes et les enfants contre la violence de façon globale et qu'il a interdit la discrimination fondée sur le genre dans l'emploi et la profession.

Le pays a résolument interdit la discrimination ethnique, il s'est concentré sur la mise en œuvre des politiques nationales en matière d'éducation et a progressivement réduit le fossé entre les différents groupes ethniques. Le gouvernement a continuellement amélioré le niveau de vie, le niveau d'éducation et les capacités de développement professionnel de la population, et a protégé les droits et les intérêts des personnes handicapées et des travailleurs âgés. Il s'est conformé à la convention en bonne foi, à partir de sa situation actuelle en matière de développement; il a fait certains progrès, dont nous sommes conscients et que nous saluons.

Nous espérons que le Secrétariat de l'OIT pourra renforcer sa communication avec le gouvernement de la RDP lao et lui apporter le soutien technique approprié.

Membre travailleuse, Nouvelle-Zélande – Je représente le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande et saisis cette occasion pour aborder le Code pénal de la RDP lao de 2017 et la manière dont il est utilisé pour supprimer les plaintes pour discrimination. L'article 244 du Code pénal prévoit bien que la discrimination à l'encontre des femmes expose à des amendes, à de la rééducation et à des peines de prison. Son article 117 sanctionne par des peines de prison d'un à cinq ans et par des amendes importantes toute personne jugée comme menant des activités de propagande et diffamant la RDP lao ou déformant les orientations du parti et les politiques du gouvernement, en faisant circuler de fausses rumeurs ou en provoquant des troubles par des propos préjudiciables à la RDP lao ou visant à saper ou à affaiblir l'autorité de l'État.

Diverses organisations internationales signalent que le gouvernement intensifie son recours aux pouvoirs que lui confère cette législation pour punir les personnes considérées comme dissidentes au seul motif qu'elles utilisent les réseaux sociaux et d'autres moyens de communication pour dénoncer publiquement de graves violations des droits de l'homme.

Dans son rapport annuel publié cette année, Amnesty International met en évidence les attaques contre les défenseurs des droits de l'homme en RDP lao, y compris des détentions arbitraires, des disparitions forcées et des meurtres.

Le rapport de 2023 du Bureau chargé de la démocratie, des droits de l'homme et du travail du Département d'État des États-Unis, portant sur les pratiques en matière de droits humains, a relevé d'importants problèmes en la matière et rapporte, de sources crédibles, des cas de meurtres arbitraires ou illégaux, notamment des exécutions extrajudiciaires, des punitions ou traitements cruels, inhumains ou dégradants infligés par des fonctionnaires, des arrestations ou des détentions arbitraires, de sérieux problèmes relatifs à l'indépendance du système judiciaire, une forte corruption des pouvoirs publics, d'importantes restrictions gouvernementales des organisations nationales et internationales des droits humains, une violence fondée sur le genre généralisée, y compris des violences conjugales ou entre partenaires intimes, des violences sexuelles, des mariages d'enfants, des mariages précoces ou forcés et l'interdiction des syndicats indépendants.

Le rapport reconnaît l'existence d'une législation interdisant la discrimination directe ou indirecte par les employeurs à l'encontre d'employés fondée sur le sexe et prévoyant l'égalité des droits pour les femmes et les hommes, y compris la rémunération égale pour un travail de valeur égale, mais indique que le gouvernement n'applique pas la loi de manière efficace, ce qui entraîne un comportement discriminatoire permanent maintenant les femmes dans des positions subordonnées et leur refusant l'égalité d'accès à l'éducation et à l'emploi.

Nous demandons à la commission et à l'OIT de recourir à ses mécanismes de contrôle pour intervenir par des voies diplomatiques afin de mettre en œuvre les changements nécessaires pour garantir que la convention soit correctement et effectivement appliquée aux travailleuses, sans qu'elles aient à craindre de représailles et de vengeance.

Membre gouvernementale, République bolivarienne du Venezuela – La République bolivarienne du Venezuela a pris note de la déclaration du représentant de la RDP lao. Nous saluons les efforts déployés par le gouvernement pour promouvoir une politique nationale d'égalité et de non-discrimination dans le domaine du travail.

Nous sommes conscients que la lutte contre la discrimination est une tâche difficile et complexe.

Le gouvernement de la RDP lao a élaboré un ensemble de normes juridiques définissant des instruments qui intègrent les concepts normatifs énoncés dans la convention.

Nous considérons donc que ces mesures vont dans le sens des recommandations relatives à la mise en conformité de la législation avec les dispositions de la convention.

À cet égard, le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela reconnaît les progrès accomplis et encourage le gouvernement de la RDP lao à poursuivre l'élaboration de politiques sociales solides et efficaces en faveur des travailleurs et à continuer à renforcer son cadre juridique et ses mécanismes institutionnels.

Membre employeur, Indonésie – La présente déclaration bénéficie du soutien des autres membres de la Confédération des employeurs de l'ASEAN (ACE). La non-discrimination en matière d'emploi et de profession est un élément incontournable du concept de travail

décent, et nous nous joignons à la RDP lao pour réaffirmer notre adhésion et notre soutien à la non-discrimination sur le lieu de travail.

En ce qui concerne le cas de l'application de la convention par la RDP lao, nous considérons que celle-ci a présenté un dossier solide et convaincant s'agissant de son respect de l'instrument, tout en fournissant des informations contextuelles précieuses. Ce cas souligne aussi que la mise en œuvre effective de la loi et de la réglementation nécessite un dialogue social – bipartite et tripartite – pour promouvoir le travail décent et la non-discrimination.

Nous saluons l'efficacité des systèmes nationaux des États Membres pour traiter les questions importantes examinées, ainsi que la recherche de consensus, car elle contribue à faire progresser la paix sociale, qui profite en fin de compte aux travailleurs, aux employeurs et au développement économique et social de nos pays.

Interprétation du russe: Membre gouvernemental, Fédération de Russie – Nous avons lu avec attention l'observation de la commission d'experts concernant la mise en œuvre de la convention par la RDP lao. Nous prenons note des progrès importants réalisés par le gouvernement pour donner effet aux obligations prévues au titre de la convention. Nous louons vivement les efforts déployés pour lutter contre la discrimination, y compris en matière de garantie des droits des travailleurs. Dans ce contexte, nous notons le travail du Comité national tripartite de gestion du travail; la création de ce comité nous a permis de constater une augmentation du niveau de protection sociale dans le pays. Nous nous félicitons également des progrès réalisés en termes de réglementation des relations de travail au sein de la RDP lao. Il s'agit d'une dynamique positive qui se traduit par exemple par l'intention du gouvernement d'intégrer directement les dispositions de la convention dans la législation nationale du travail. Nous sommes convaincus que la RDP lao continuera à lutter contre la discrimination dans le monde du travail, en étroite coopération avec les partenaires sociaux. Nous appelons donc l'OIT à travailler de manière constructive avec le partenariat tripartite qui existe au sein de la RDP lao. Cela impliquerait notamment de fournir une assistance technique à toutes les parties intéressées.

Membre gouvernemental, Cuba – Nous remercions le gouvernement de la République démocratique populaire lao pour la présentation d'informations supplémentaires et prenons note de sa détermination à faire progresser le dialogue social dans le pays, qui œuvre notamment avec l'OIT à la mise en œuvre de la convention. Les informations et les arguments présentés témoignent de la volonté du gouvernement de tenir ses engagements à l'égard de l'Organisation.

Le gouvernement de la RDP lao a fait état de la mise en œuvre, au cours des dernières années, d'une législation axée sur la protection des droits du travail et des droits des travailleurs contre la discrimination exercée dans l'emploi. Parmi les mesures prises, il convient de souligner la création du Comité national tripartite pour la gestion du travail, une information très importante qui doit être appréciée à sa juste valeur.

Nous réaffirmons que les mécanismes de coopération et d'entraide doivent primer sur les mécanismes de coercition. Lors de l'analyse d'un cas, nous devons tous privilégier la voie des négociations, du dialogue respectueux, de l'assistance et de la coopération.

Nous invitons l'OIT à collaborer avec la RDP lao pour continuer à promouvoir un environnement propice à la protection des travailleurs contre la discrimination et améliorer les relations professionnelles en général.

Les mesures prises contre la volonté des gouvernements, peu propices au dialogue et à la coopération, entretiennent la confrontation et n'ont pas les résultats escomptés. Préserver

l'attachement au dialogue tripartite et à la recherche de consensus, qui sont des principes fondamentaux de l'OIT, s'avère donc essentiel.

Président – Je ne vois pas d'autres demandes de parole. J'invite désormais le représentant gouvernemental de la RDP lao à formuler ses observations finales.

Représentant gouvernemental – Nous avons écouté attentivement et pris note des conseils, des commentaires, des recommandations ainsi que des suggestions exprimés par tous les orateurs pendant la présente séance au sujet de l'observation de la commission d'experts sur le respect de la convention par la RDP lao.

Nous observons la nature constructive et concrète de toutes les interventions. Les commentaires et les recommandations formulés sont pris en considération et serviront d'orientations pour améliorer et renforcer les efforts que nous déployons pour satisfaire aux obligations qui nous incombent au titre de la convention.

Il est admis que la discrimination en matière d'emploi et de profession est une pratique clairement inacceptable dans tous les pays et qu'elle doit être éradiquée dans les plus brefs délais. À cet égard, je tiens à rappeler que la RDP lao applique strictement la loi sur le travail et d'autres lois et réglementations connexes et qu'elle travaille en collaboration avec les partenaires sociaux et les parties prenantes pour prévenir toutes les formes de discrimination.

Cependant, l'éradication de la pauvreté compte depuis longtemps parmi les priorités du pays et fait partie intégrante de ses politiques nationales. Depuis plus de dix ans, le gouvernement met en lumière la solidité de son engagement et fait tout son possible pour ne plus relever des pays les moins avancés; il a récemment adopté une nouvelle stratégie de sortie de la pauvreté intitulée Lao PDR Smooth Transition Strategy for LDC Graduation in 2026 and beyond (stratégie de transition harmonieuse de la RDP lao pour sortir de la catégorie des pays les moins avancés en 2026 et au-delà). En outre, les organismes opérationnels concernés du pays sont toujours confrontés à des défis et à des difficultés, en matière notamment d'expertise technique, de conseils juridiques et de ressources financières, pour remplir les obligations qui nous incombent en vertu des conventions de l'OIT et d'autres instruments connexes. Nous souhaitons donc appeler l'OIT, la communauté internationale, les partenaires sociaux et les parties prenantes à continuer de nous apporter leur aide et leur soutien.

À cet égard, je tiens à assurer la commission de l'engagement entier du gouvernement en faveur de la convention et d'autres instruments connexes, y compris au niveau régional, tels que les cadres de l'ASEAN en matière de travail pour garantir le caractère équitable et décent de l'emploi et de la profession dans tous les lieux de travail, et pour assurer la commission que la discrimination en matière d'emploi et de profession est éliminée ou éradiquée dans tous les lieux de travail.

Enfin, et c'est important, je souhaite pour finir remercier sincèrement la commission d'experts pour les observations qu'elle a formulées. Je remercie également tous les gouvernements, les États membres de l'ASEAN, les représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs et les autres pour leurs interventions constructives et le soutien qu'ils ont apporté au gouvernement de la RDP lao sur cette question.

Membres travailleurs – Nous tenons à remercier la RDP lao de ses remarques, ainsi que tous les intervenants qui ont pris la parole.

Nous notons que, seize ans après avoir ratifié la convention, le gouvernement doit désormais prendre les mesures nécessaires pour rendre sa législation conforme à l'instrument. Nous prenons note à cet égard de l'intention formulée par le gouvernement de

modifier la loi sur le travail de 2014 au moyen du plan relatif au développement du travail 2026-2030. Par conséquent, nous prions instamment le gouvernement de prendre des mesures immédiates pour réviser sa législation nationale afin de: définir clairement la discrimination directe et indirecte; interdire expressément la discrimination fondée au moins sur les sept motifs énoncés à l'article 1, paragraphe 1) a), de la convention; préciser si la législation pertinente concerne à la fois l'emploi et la profession et si elle s'applique de la même manière aux employeurs et aux employés; veiller à ce que les travailleurs domestiques et les fonctionnaires bénéficient des mêmes protections et garanties que les autres travailleurs; veiller à ce qu'aucune disposition de la législation nationale ne puisse être utilisée pour discriminer les travailleurs en raison de leurs opinions politiques; définir, prévenir et interdire le harcèlement sexuel dans le cadre de l'emploi et de la profession, y compris le harcèlement sexuel qui s'apparente à un chantage, notamment sexuel, et le harcèlement sexuel résultant d'un environnement hostile; et prévoir les sanctions et les réparations adéquates.

Par ailleurs, nous prions instamment le gouvernement d'adopter et de mettre en œuvre, en étroite coopération avec les partenaires sociaux, une politique nationale globale en faveur de l'égalité des chances et de traitement, concernant au moins tous les motifs énoncés à l'article 1, paragraphe 1) a), de la convention.

Tout en prenant bonne note des contraintes financières qui pèsent sur le gouvernement, nous rappelons que la convention est une convention fondamentale et que le gouvernement doit faire tout son possible pour lui donner pleinement effet. Nous demandons également au gouvernement de fournir des informations détaillées sur l'impact concret des plans et programmes en cours sur la réduction des inégalités et de la discrimination en matière d'emploi et de profession en RDP lao.

Membres employeurs – Les membres employeurs remercient les différents orateurs qui se sont exprimés, et notamment le gouvernement de la RDP lao pour les informations qu'il a fournies et pour ses interventions. Nous rappelons à la commission que la convention est une convention fondamentale et qu'à ce titre elle requiert une attention particulière de l'OIT, des gouvernements, des travailleurs et des employeurs.

Notre position sur ce cas est alignée sur les recommandations de la commission d'experts. Les membres employeurs s'opposent à la discrimination en matière d'emploi et de profession. Ils prient instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs le cas échéant, pour faire en sorte que sa loi sur le travail, ainsi que d'autres éléments de sa législation et de ses arrêtés ministériels nationaux soient conformes à la convention, et:

- 1) en veillant à ce que les protections contre la discrimination dans l'emploi et la profession fondée au moins sur tous les motifs cités dans l'article 1, paragraphe 1) a), de la convention soient prises en compte, y compris la discrimination fondée sur le sexe, et en s'assurant que ces protections s'appliquent aux travailleurs nationaux et aux fonctionnaires;
- 2) en s'assurant que la législation nationale accorde la même protection contre la discrimination fondée sur la nationalité, l'âge et le statut socio-économique eu égard à tous les aspects de l'emploi et de la profession;
- 3) en fournissant des informations à la commission d'experts sur les progrès réalisés à cet égard, et notamment sur l'application dans la pratique de l'interdiction de ces discriminations.

Les membres employeurs prient aussi instamment le gouvernement de recueillir des informations sur l'application concrète des interdictions portant sur des activités considérées comme préjudiciables à la sécurité de l'État et de fournir ces informations à la commission d'experts pour s'assurer que, dans la pratique, ces lois ne donnent pas lieu à des discriminations fondées sur les opinions politiques dans l'emploi et la profession.

Nous comptons sur le gouvernement pour fournir les informations demandées d'ici au 1^{er} septembre et lui rappelons qu'il peut, si nécessaire, solliciter l'assistance technique du BIT en vue de mettre en œuvre les recommandations susmentionnées dans les délais impartis et d'assurer l'application pleine et entière de la convention, en droit comme en pratique.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations orales et écrites fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté avec préoccupation que, seize ans après la ratification, le gouvernement n'a toujours pas pris les mesures nécessaires pour mettre sa législation en totale conformité avec la convention.

Tenant compte de la discussion, la commission a prié instamment le gouvernement de prendre, en concertation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, des mesures efficaces pour:

- **donner une définition légale claire de la discrimination directe et indirecte;**
- **définir, lutter contre et interdire en termes clairs le harcèlement sexuel dans l'emploi comme dans la profession et faire en sorte que les victimes de harcèlement disposent, en droit comme dans la pratique, de protections et de voies de recours adéquates;**
- **faire en sorte que l'arrêté ministériel relatif aux travailleurs domestiques soit mis en adéquation avec la convention n° 111 en énumérant de manière explicite les motifs de discrimination interdits, conformément à l'article 1, paragraphe 1 a);**
- **veiller à ce que les motifs de discrimination interdits figurant à l'article 1, paragraphe 1 a), s'appliquent aux fonctionnaires et que les protections inscrites dans la loi sur le travail et dans la législation connexe couvrent à la fois l'emploi et la profession;**
- **modifier la loi sur le travail de 2014 pour qu'elle interdise de manière explicite la discrimination dans l'emploi et la profession pour au moins tous les motifs énoncés à l'article 1, paragraphe 1 a), de la convention, y compris le sexe; et**
- **fournir des informations sur l'application, dans la pratique, de: i) l'article 83(4) de la loi sur le travail, qui permet à un travailleur de mettre fin au contrat d'emploi en cas de harcèlement sexuel; et ii) l'article 141(4) qui interdit aux employeurs d'enfreindre les droits individuels des salariés, notamment en cas de harcèlement sexuel.**

Le gouvernement a invité le gouvernement à fournir un rapport détaillé sur les mesures prises pour appliquer la convention en droit et dans la pratique, en particulier les recommandations précitées, et sur les progrès accomplis avant l'échéance du 1^{er} septembre 2024. La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

Représentant gouvernemental – La délégation de la RDP lao a écouté attentivement les conclusions et a pris note de tous les conseils, commentaires et recommandations formulés en conclusion par la commission.

Il est évident que l'éradication de la discrimination en matière d'emploi et de profession est complexe et que, pour y parvenir, les parties prenantes concernées et en particulier les partenaires sociaux doivent entreprendre des actions collectives. À cet égard, le gouvernement de la RDP lao demande aux partenaires sociaux de participer activement et pleinement à l'élaboration de la législation et à son application.

Le gouvernement réaffirme toutefois à la commission qu'il jouera pleinement son rôle de chef de file pour apporter une solution à la discrimination en matière d'emploi et de profession en assurant un suivi et en appliquant les conseils, commentaires et recommandations formulés par la commission dans ses conclusions. À cet égard, le gouvernement prie instamment l'OIT, les partenaires internationaux du développement et les partenaires sociaux internationaux de continuer à apporter leur aide et leur soutien à leurs homologues nationaux concernés pour résoudre le problème de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Nous encourageons également le bureau de pays de l'OIT à jouer un rôle plus actif dans la communication et la collaboration avec le gouvernement et les institutions tripartites afin de fournir des orientations et des conseils techniques plus efficaces.

Permettez-moi enfin de saisir cette occasion pour remercier sincèrement la commission de ses conclusions sur le présent cas. Nous voudrions également remercier ceux qui ont contribué à enrichir ce cas de leurs commentaires, conseils, recommandations et suggestions. Nous souhaitons aux membres de la commission et à nos collègues une bonne continuation et un excellent voyage de retour.

Tunisie (ratification: 1957)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Suite aux observations de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations concernant la violation du droit syndical, il y a lieu de signaler que la Tunisie n'a jamais failli à ses obligations vis-à-vis de l'OIT concernant l'application effective des conventions internationales du travail. C'est ainsi qu'elle s'est toujours attelée à assurer une bonne application des conventions ratifiées qui sont actuellement au nombre de 64 dont la convention n° 87, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

Nous affirmons également, dans ce cadre, l'adhésion de notre pays aux principes et droits fondamentaux au travail et leur consécration sur le terrain, et le respect des dispositions de la législation nationale relative au droit syndical contenues dans la Constitution tunisienne, le Code du travail, les conventions collectives cadres et sectorielles ainsi que les prérogatives et facilités accordées aux délégués syndicaux.

Il convient également de noter que le ministère des Affaires sociales traite sur le même pied d'égalité avec tous les partenaires sociaux, y compris les organisations et les syndicats professionnels, tout en respectant la neutralité, la transparence et la préservation de la paix sociale, dans le cadre de la consolidation du droit syndical et du respect de la loi, dans un climat de travail exempt de violence, de pressions et de menaces de toutes sortes et cela en faveur de l'intérêt national.

I. Concernant l'arrestation du secrétaire général du syndicat des agents de la Société Tunisie Autoroutes (STA) Anis El Kaabi

Le secrétaire général du syndicat des agents de la Société Tunisie Autoroutes (STA), Anis El Kaabi, qui a été arrêté le 31 janvier 2023 et placé en détention dans le cadre d'une enquête ouverte pour «exploitation d'un fonctionnaire public de sa qualité en vue de porter préjudice à l'administration, ou l'entente pour faire obstacle à l'exercice d'un service public, par démission collective» et ce, conformément aux dispositions des articles 96 et 107 du Code pénal, a été libéré jeudi 18 avril 2024. C'est ainsi que la chambre d'accusation de la Cour d'appel de Tunisie a décidé de le libérer et de le renvoyer dans l'état dans lequel il se trouve, libre, avec interdiction de voyager et que la Cour de cassation a annulé le 5 mars 2024 la décision de la chambre d'accusation de renvoyer Anis El Kaabi devant la chambre criminelle.

II. Concernant la liste des services essentiels

L'article 381 *ter* du Code du travail a repris la définition de la notion de «service essentiel» adoptée par le Comité de la liberté syndicale à savoir: «Pour déterminer les cas dans lesquels une grève pourrait être interdite, le critère à retenir est l'existence d'une menace évidente et imminente pour la vie, la sécurité et la santé dans tout ou partie de la population.» Ainsi l'article 381 *ter* dispose que «Est considéré comme service essentiel, le service où l'interruption du travail mettrait en danger la vie, la sécurité ou la santé des personnes dans l'ensemble ou dans une partie de la population». Cette définition n'a soulevé en pratique aucun problème, ni difficulté, grâce notamment à la tradition bien ancrée qui consiste au règlement des conflits collectifs du travail, ainsi que toutes les questions qui s'y rapportent, par le dialogue social et le consensus. Cette démarche consensuelle, qui est le fait des partenaires sociaux (patronat, syndicats des travailleurs, pouvoirs publics), a constamment abouti à la conclusion d'accords entre les employeurs et les travailleurs sur l'accomplissement d'un travail minimum dans les services essentiels notamment dans les services publics (hôpitaux, services d'approvisionnement en eau et électricité, etc.). Cette pratique a permis de ne pas recourir à l'arbitrage obligatoire prévu dans l'article 381 *ter* du Code du travail, ni à la réquisition mentionnée dans l'article 389 du même code.

III. Concernant la modification du Code du travail

Notre pays connaît actuellement une révolution législative dans le domaine du travail et des relations professionnelles dans le but de modifier progressivement la législation du travail, de renforcer les conditions de travail et les droits fondamentaux des travailleurs, d'éliminer toutes les formes de travail précaire et de renforcer la stabilité au travail qui font partie actuellement de nos priorités absolues. Dans ce cadre, et conformément aux instructions du Président de la République tunisienne, M. Kais Saied (février 2024) et dans le but d'offrir des conditions de travail décentes aux travailleurs des secteurs public et privé et d'éliminer les emplois précaires tout en assurant la continuité et la durabilité des institutions, le ministère des Affaires sociales a commencé à réaliser un inventaire actualisé et urgent des entreprises de sous-traitance et à intensifier les campagnes sur le travail précaire à travers le contrôle du

respect des principes de travail décent, dans le but de préparer des visions sur les mécanismes et les réformes juridiques capables de faire face à ce type d'emploi. À cet effet, deux commissions ont été nommées au niveau de la présidence du gouvernement et du ministère des Affaires sociales, chargées de préparer un projet de loi portant modification du Code du travail pour mettre fin à toutes les formes de travail précaire.

1. Concernant l'affiliation des enfants aux syndicats

Concernant le deuxième alinéa de l'article 242 du Code du travail qui dispose que: «Les mineurs de plus de 16 ans peuvent adhérer à un syndicat sauf si leur père ou tuteur s'y oppose», il convient de noter que l'âge légal de la majorité a été unifié dans la législation tunisienne à 18 ans. De même, le législateur a adopté l'âge de 18 ans comme point de départ à la majorité dans un certain nombre de domaines, à l'instar du mariage qui est de 18 ans pour les deux sexes, selon l'article 5 du Code de statut personnel (CSP), ou pour l'obtention du permis de conduire et de la carte d'identité. Il est à signaler encore que les normes internationales du travail ratifiées ont contribué à la construction progressive d'un système de protection du travail des enfants porteur des valeurs du droit humanitaire. Ce système trouve son cadre original dans le Code du travail (1966), dont les dispositions, à certains égards, sont devenues plus robustes grâce à la Constitution de 2022, et se sont également davantage intégrées à d'autres dispositions incluses dans des textes parfois d'application générale. De même les normes internationales du travail ratifiées sont parfaitement introduites en droit tunisien. Le Code du travail, par ailleurs, a permis à l'enfant d'intégrer la vie active, avec des conditions de protection spécifiques, et dans ce cadre, il est à signaler que l'affiliation aux syndicats pour les enfants de moins de 18 ans ne constitue pas une restriction considérant que la législation constitue un tout indivisible et ne peut pas comprendre des dispositions contradictoires. C'est ainsi que le législateur a exigé la qualité de travailleur pour s'affilier à un syndicat et l'article 242 du Code du travail dispose que «des syndicats ou associations professionnels de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale, peuvent se constituer». Considérant que cet article n'inclut pas les conditions d'adhésion d'un travailleur à un syndicat selon lesquelles il doit être âgé d'au moins 18 ans, mais donne plutôt la possibilité aux mineurs de moins de 18 ans d'adhérer à un syndicat à moins que leur père ou le tuteur ne s'y oppose, et compte tenu du fait que si la personne n'atteint pas l'âge légal de la majorité, la plupart de ses obligations sont considérées comme invalides et inappropriées tant qu'elle n'a pas encore la capacité juridique. Il s'agit ici d'un bénéfice au profit du mineur n'ayant pas atteint l'âge de la puberté et de la maturité légale. De même, le Code du travail classe cette catégorie d'enfants parmi les jeunes travailleurs, car il les considère, au sens de l'article 353 du Code du travail, comme des apprentis et non pas comme des travailleurs. Ils perçoivent une indemnité et non pas un salaire. Selon l'article 353: «Toute personne convaincue, d'avoir employé sciemment, en qualité d'apprenti, d'ouvrier ou d'employé, des jeunes gens de moins de 18 ans n'ayant pas rempli les engagements de leur contrat d'apprentissage, ou n'étant pas régulièrement déliés, est passible d'une indemnité prononcée au profit du chef d'établissement ou d'atelier abandonné.» Conformément à ce qui précède, la législation nationale est tout à fait harmonieuse dans ce cadre et conforme à l'intérêt du mineur et à la protection de l'enfant.

2. Concernant l'accès des étrangers aux fonctions de dirigeants syndicaux

Concernant l'aval préalable qui doit être accordé aux ressortissants étrangers pour exercer des fonctions syndicales, il y a lieu de signaler à ce sujet que cela ne constitue pas pour les étrangers une limitation au droit syndical puisqu'ils peuvent être membres du syndicat et exercer le droit de grève au même titre que les Tunisiens, même s'ils n'ont pas la possibilité de participer à la direction des syndicats. De même, le Code du travail a fixé à travers le chapitre II les conditions d'emploi de la main-d'œuvre étrangère. L'article 258 dispose que: «Les dispositions du présent chapitre fixent les conditions d'emploi des étrangers en Tunisie compte tenu des conventions conclues entre la République tunisienne et les pays étrangers et des dispositions légales spécifiques.» En outre, l'article 278 du Code de travail dispose que la déclaration d'établissement doit comporter obligatoirement la nationalité des travailleurs étrangers occupant des emplois, ce qui exige la vérification des numéros de la carte de séjour, la date de sa délivrance et la durée de sa validité. Ces articles visent à protéger les travailleurs étrangers contre tout abus et non-respect des principes de travail décent, d'une part, et de maintenir l'ordre général et la paix sociale, d'autre part. De même, le gouvernement estime que le délai de cinq ans prévu au premier alinéa de l'article 251 du Code du travail est un délai raisonnable. Le même délai est requis, par exemple, pour les citoyens de l'Union européenne pour obtenir le droit de séjour permanent dans un autre pays de l'Union européenne après y avoir vécu légalement et sans interruption pendant cinq ans.

3. Concernant les restrictions au droit de grève

Il est à signaler dans ce contexte, que la législation tunisienne est conforme aux conventions internationales du travail, notamment à la convention n° 87, même si elle n'a pas explicitement prévu le droit de grève. C'est ainsi que les dispositions de l'article 3, alinéa 1, de la convention sont conçues de manière tellement générale, qu'elles sont sujettes à une large interprétation. D'ailleurs, ces dispositions ne traitent pas expressément des conditions d'exercice du droit de grève mais elles traitent essentiellement des droits des organisations des travailleurs et des employeurs d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants et d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action. Il est à signaler que la législation nationale a consacré la liberté syndicale et a tenté de combler cette lacune. Elle comprend même des dispositions qui dépassent celles contenues dans les conventions n°s 87 et 98. C'est ainsi que la liberté syndicale dans notre pays s'élève au niveau des libertés constitutionnelles, et la Constitution garantit le droit syndical et le droit de grève. L'article 21 dispose que: «Les citoyens et les citoyennes sont égaux en droits et en devoirs. Ils sont égaux devant la loi sans discrimination. L'État garantit aux citoyens et aux citoyennes les libertés et les droits individuels et collectifs». En outre, l'article 40 de la Constitution exige que «la liberté de constituer des partis politiques, des syndicats et les associations est garantie. Les partis politiques, les syndicats et les associations s'engagent dans leur statut et leurs activités à respecter les dispositions de la Constitution et de la loi, ainsi que la transparence financière et le rejet de la violence». Tant le droit syndical que le droit de grève sont garantis par l'article 41 qui dispose que: «Le droit syndical, y compris le droit de grève est garanti». On peut dire alors que la question de la protection du droit de grève ne pose aucun problème au niveau de la législation nationale ou de la pratique, et considérant que la Tunisie a adhéré au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, conformément à la loi n° 30 du 29 novembre 1968, qui consacre dans son article 8 que le droit de grève est garanti, à condition qu'il soit exercé conformément à la législation du pays concerné. De même, le Code du travail a codifié ce droit à travers des dispositions, en parfaite harmonie avec celles stipulées dans la convention n° 87, en particulier l'article 3 de la convention qui dispose que: «Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit [...]

d'organiser leur gestion et leurs activités, et formuler leurs programmes d'action», et l'article 8 qui dispose que: «La législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la présente convention». Quant à l'approbation par la centrale syndicale des travailleurs d'une grève ou d'une interdiction de travail, le gouvernement n'a reçu, à ce jour, aucun commentaire ni plainte de la part des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs actifs en Tunisie, même les lois internes des organisations d'employeurs et de travailleurs incluent l'exigence que leur autorité centrale approuve les grèves ou les interdictions de travail, ce qui est en harmonie avec le Code du travail. Par conséquent, la grève dans notre pays ne pose aucun problème et la législation nationale ne viole donc pas les dispositions de cette convention, qui n'a pas consacré, comme mentionné précédemment, le droit de grève, ce qui a ouvert la voie à de nombreuses interprétations dans ce contexte, et, pour éviter ce vide et cette ambiguïté, le Conseil d'administration du BIT a décidé de soulever la question devant la Cour internationale de Justice pour obtenir son avis consultatif sur cette question. Ainsi, le gouvernement considère que les articles 376 *bis*, 376 *ter*, 387 et 388 du Code du travail sont conformes à l'intérêt des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs présentes en Tunisie.

IV. Concernant les critères de représentativité

Le gouvernement (ministère des Affaires sociales) collabore avec les partenaires sociaux pour développer une vision d'un système de représentation syndicale compatible avec les partis sociaux, et en adéquation avec les particularités de la réalité économique et sociale et le système des relations professionnelles, avec le soutien du Bureau international du Travail en Tunisie. Dans le cadre de fixation des normes de représentativité syndicale, et afin de combler le vide juridique de la législation en matière de définition de ces normes et de régulation du pluralisme syndical, et conformément aux dispositions de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et suite aux séminaires organisés avec le BIT sur les normes de représentativité susceptibles d'être adoptées, le ministère – en vue de garantir que la détermination des organisations représentatives au niveau des secteurs et des entreprises est fondée sur des critères clairs, préétablis, objectifs et adoptés après consultation de toutes les organisations de travailleurs et d'employeurs concernées – a invité par écrit les organisations professionnelles, à savoir: l'Union tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA), l'Union générale tunisienne du Travail (UGTT), l'Union tunisienne de l'Agriculture et de la Pêche (UTAP), l'Organisation tunisienne du Travail (OTT), la Fédération tunisienne des compagnies d'assurances, la Fédération tunisienne des directeurs de journaux, l'Association professionnelle tunisienne des banques et établissements financiers, l'organisation professionnelle des propriétaires d'entreprises de Tunisie, le syndicat tunisien des agriculteurs (SYNAGRI), la Confédération générale tunisienne du travail (CGTT), l'union tunisienne des travailleurs (UTT), la Confédération des Entreprises citoyennes de Tunisie (CONNECT), la fédération tunisienne des hôtels, la fédération tunisienne des travailleurs, l'union des syndicats du transport de Tunis et le syndicat national des journalistes tunisiens, afin d'examiner des normes proposées à cet effet et à exprimer leur avis. Nos services ont reçu quelques réponses à cet effet des organisations professionnelles suivantes (CONNECT, UTAP, SYNAGRI, OTT, UTT, CGTT), l'union des syndicats du transport de Tunis, l'organisation professionnelle des propriétaires d'entreprises de Tunis), tandis que le reste n'a pas fourni de réponse. De même, le ministère a invité les organisations les plus représentatives pour assister à une réunion de travail à cet effet, mais elles n'y ont pas assisté. Pour faire face à cette situation, le ministère pense actuellement à relancer le dialogue avec toutes les parties impliquées dans la question, avec le soutien du BIT en Tunisie et en s'appuyant sur de nombreuses expériences

comparatives programmées lors des prochains programmes de formation (nous avons examiné dernièrement et échangé des documents et des études sur l'expérience algérienne en ce qui concerne la législation sur la représentativité syndicale).

Discussion par la commission

Président – J'invite la représentante du gouvernement de la Tunisie, la présidente du Comité général du travail et des relations professionnelles au sein du ministère des Affaires sociales, à prendre la parole.

Interprétation de l'arabe: **Représentante gouvernementale** – D'emblée, je souhaiterais remercier la commission de nous donner la possibilité d'intervenir dans cette salle. C'est la première fois que la Tunisie apparaît devant cette commission, dont nous connaissons l'importance, et nous nous félicitons d'avoir l'occasion de fournir des éclaircissements relatifs aux observations faites et d'apporter des éclaircissements relatifs à nos pratiques et notre législation qui sont pleinement conformes aux normes internationales du travail, et particulièrement celles ayant trait aux droits fondamentaux au travail et au travail décent.

La Tunisie respecte ses engagements pris vis-à-vis de l'OIT tant en droit que dans la pratique. Elle met en œuvre les conventions de l'OIT et respecte ses obligations à cet égard. Elle a pour but d'appliquer les 64 conventions qu'elle a ratifiées en toute bonne foi, y compris la convention, la convention n° 98 et la convention n° 135. Nous essayons de veiller à ce que notre législation soit conforme aux normes de l'OIT dans tous les domaines.

La Tunisie défend les droits fondamentaux au travail et garantit que, sur le terrain, on applique ces principes inscrits dans notre législation nationale en matière de liberté syndicale. Ce droit est clairement inscrit dans la Constitution de la Tunisie, et il n'y a pas de lois qui sapent ou restreignent ces principes. Cela est garanti dans notre Code du travail et par les négociations collectives et les accords-cadres.

La Constitution garantit clairement les droits inscrits dans la convention. Les travailleurs peuvent constituer un syndicat sans autorisation préalable ou s'y affilier. J'aimerais rappeler que l'article 8 de la convention prescrit que les travailleurs et leurs organisations sont tenus de respecter la légalité, dans l'exercice de leurs droits. J'insiste sur le fait que l'exercice de ces droits ne doit pas interférer avec l'ordre public.

S'agissant de l'arrestation de M. Anis El Kaabi, secrétaire général du syndicat des agents de la STA, les détails de cette arrestation sont trop vastes et nous n'allons pas nous y arrêter ici. Nous avons fourni tous les détails avec toutes les informations pertinentes à la commission. L'entreprise concernée, et pour la protection du droit public, a déposé une plainte pour «exploitation d'un fonctionnaire public de sa qualité en vue de porter préjudice à l'administration, ou l'entente pour faire obstacle à l'exercice d'un service public, par démission collective». Ce cas a été porté devant les organes judiciaires conformément à la loi du pays et nous n'en aurions pas entendu parler sans une demande concernant les détails de l'arrestation. J'aimerais rappeler à votre attention le fait que M. El Kaabi a été libéré le jeudi 18 avril 2024.

S'agissant du droit de grève, je souhaiterais vous informer qu'en 2023, 47 924 travailleurs ont participé à des grèves dans différentes branches en Tunisie sans avoir fait l'objet de poursuite.

S'agissant de la révision du Code du travail, notre pays s'efforce actuellement d'investir dans les institutions du travail et de promouvoir un modèle de travail décent et durable. En outre, nous nous attachons à utiliser judicieusement les transformations numériques pour

améliorer le bien-être des travailleurs. Notre approche consiste à amender la loi progressivement pour améliorer les conditions de travail et les droits fondamentaux des travailleurs. Notre grande priorité est de garantir et renforcer la stabilité, ainsi que de garantir la santé et la sécurité au travail. Le Président de la République a demandé une révolution législative en se concentrant sur la législation du travail et de la justice sociale. Des conditions de travail décentes doivent être garanties pour les travailleurs, tant dans le secteur public que privé, en éliminant toutes les formes précaires d'emploi. Un inventaire sur la situation de la sous-traitance des entreprises a débuté et les campagnes contre l'emploi précaire ont augmenté. Les exigences de travail décent sont surveillées de près et la Tunisie envisage une approche juridique qui pourrait être adoptée pour lutter contre ces formes d'emploi. Un comité a été créé dans le but d'examiner un projet de loi amendant le Code du travail d'une manière qui renforcerait le travail décent compte tenu de la transformation structurelle qui existe dans l'environnement du travail et les nouvelles formes d'emploi.

S'agissant de l'affiliation des mineurs aux syndicats, le paragraphe 2 de l'article 242 du Code du travail dispose que les mineurs de plus de 16 ans peuvent adhérer à un syndicat, sauf si leur père ou tuteur s'y oppose. Il convient de noter que l'âge légal de la majorité a été unifié dans la législation tunisienne à 18 ans. Ainsi, la législation nationale est cohérente et protège les intérêts des enfants et des mineurs conformément aux conventions internationales. Les activités syndicales sont des activités importantes, qui induisent de grandes responsabilités, si bien que les gens qui s'engagent dans de telles activités doivent savoir comment agir et comment prendre des décisions circonstanciées. C'est pourquoi la législation prévoit qu'une autorisation doit être obtenue des parents ou des tuteurs pour que leurs enfants s'affilient. Ensuite, ces mineurs pourront endosser de grandes responsabilités.

S'agissant du droit de grève, notre législation est alignée sur les conventions de l'OIT à cet égard, notamment la convention n° 87, même si cette dernière ne porte pas précisément le droit de grève et que cette question a été renvoyée à la Cour internationale de Justice. La liberté syndicale est également inscrite dans notre législation nationale qui contient des dispositions qui vont au-delà de celles contenues dans les conventions n°s 87 et 98. La liberté syndicale est au cœur des principes fondamentaux et du droit du travail en Tunisie et constitue une condition préalable à la justice sociale. C'est un droit garanti par la Constitution. La Constitution garantit à tous les individus l'exercice des libertés publiques, le droit de s'affilier à un syndicat ou d'en constituer, ainsi que le droit de grève. De plus, la législation tunisienne garantit l'exercice du droit de grève sans limite en évitant d'en définir précisément le terme, autorisant ainsi une interprétation large, et d'en limiter les objectifs. Les syndicats peuvent donc décider de la durée d'une grève. L'objectif de l'obligation d'indiquer la durée d'une grève, en vertu de la législation du travail et du Code du travail, vise à éviter une cessation d'activité d'une branche particulière et à donner la possibilité aux deux parties de régler leurs différends de façon pacifique.

S'agissant de l'approbation des grèves par les autorités centrales syndicales, le gouvernement n'a reçu aucune observation ou plainte de la part des organisations professionnelles de travailleurs au sujet de la condition d'approbation des grèves par leurs autorités centrales. Au contraire, leurs règlements intérieurs comprenaient de telles conditions d'approbation. Ces conditions sont-elles aussi considérées comme étant une entrave à l'exercice des droits de grève de la part des syndicats eux-mêmes?

À propos des ressortissants étrangers pouvant exercer une fonction syndicale, cela ne se limite pas au droit d'organisation étant donné qu'ils peuvent être membres d'un syndicat et exercer leur droit à la grève de la même façon que les Tunisiens. Les ressortissants étrangers peuvent occuper des postes de dirigeants cinq ans après avoir acquis la nationalité tunisienne.

Après quoi, ils peuvent exercer d'autres postes sous la supervision du ministère des Affaires sociales. Ces conditions sont conçues pour protéger les ressortissants étrangers d'abus et de non-conformités avec les principes de travail décent et aussi pour protéger les travailleurs de toute exploitation en vue d'objectifs qui n'ont rien à voir avec les syndicats et l'exercice des droits syndicaux. C'est la raison pour laquelle le gouvernement vérifie le statut des travailleurs étrangers qui souhaitent occuper des fonctions de direction au sein d'un syndicat, pour protéger la stabilité et la sécurité du pays.

Dans le contexte de l'établissement de normes pour la représentativité syndicale, et pour combler une lacune de la législation pour définir ces éléments, la réglementation du pluralisme syndical notamment, et conformément aux dispositions de la convention n° 144 sur les consultations tripartites et à la suite de séminaires organisés avec l'OIT sur la représentativité potentielle et leurs normes, le ministère a organisé un cycle de négociations avec l'ensemble des organisations de travailleurs et d'employeurs en les invitant à fournir leur opinion. Jusqu'à présent, nous n'avons reçu que quelques réponses. Pour cette situation, le ministère envisage un dialogue avec toutes les parties concernées avec l'appui de l'OIT en Tunisie, et nous avons également partagé un document d'autres syndicats. Le ministère des Affaires sociales, y compris le représentant des syndicats, comme étant l'un des domaines de coopération prioritaire avec le bureau régional de l'OIT, nous avons reçu une lettre le 19 mai dernier confirmant l'approbation de ces priorités par le bureau régional et déclarant sa volonté de poursuivre la coopération technique. Je m'en tiendrai là parce que je n'ai pas suffisamment de temps et j'interviendrai tout à l'heure.

Membres travailleurs – Nous avons à connaître du cas de la Tunisie concernant le respect de la convention n° 87. Nous avons encore en mémoire l'interdiction faite l'année passée à la Confédération syndicale internationale (CSI) et à la Confédération européenne des syndicats (CES) de visiter le pays pour assister leurs membres. Cette interdiction n'est pas conforme aux articles 5 et 6 de la convention.

La commission d'experts a relevé une série d'éléments constituant une ingérence dans les activités syndicales. Nous avons par exemple en mémoire le fait que, en 2021, un tribunal a décidé d'annuler une décision de convocation du congrès de l'Union générale tunisienne du travail (UGTT). Le gouvernement a pu expliquer que la cour d'appel a invalidé ce jugement. Il nous semble néanmoins que cette procédure judiciaire témoigne d'un déficit de protection de l'autonomie dont doivent jouir les organisations syndicales.

Ce précédent nous indique qu'il est, somme toute, assez aisé de remettre en question devant les tribunaux le fonctionnement des organisations syndicales. L'existence de la possibilité de faire appel et la décision qui a été finalement prise par la cour ne sont pas de nature à atténuer ce constat. En effet, l'existence d'une procédure d'appel n'empêche pas que le mal soit fait et que l'organisation syndicale soit entravée dans l'exercice de ses activités.

La situation que nous déplorons ne se limite pas seulement à cela. Comme le relève la commission d'experts, plusieurs dirigeants syndicaux ont fait, et continuent de faire, l'objet de mesures d'intimidation et d'arrestations. À cela s'ajoutent des poursuites pénales et des sanctions administratives. D'autres intervenants illustreront en détail plusieurs de ces faits. Toutefois, à ce stade, je me permettrai d'insister sur le lien inextricable qu'il y a entre la liberté syndicale, d'une part, et les libertés civiles, d'autre part.

Je tiens à rappeler, à ce titre, le contenu de la résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 54^e session. Celle-ci insistait notamment sur le droit à la liberté et à la sûreté de la personne ainsi qu'à la protection contre les arrestations et les détentions

arbitraires. Plus que jamais, il faut réaffirmer que les droits syndicaux ne peuvent prospérer que dans un climat exempt de violence et d'intimidation.

La commission d'experts a également émis une série d'observations s'agissant de certaines dispositions légales qui devraient être réformées. Il est essentiel que le gouvernement s'attèle à cet exercice et engage un processus de réforme. Cette réforme doit, bien entendu, se dérouler dans le cadre d'un vrai dialogue social associant les organisations syndicales et les employeurs, et ce dialogue est actuellement absent. Nous déplorons que le gouvernement ne procède plus à de vraies consultations sociales depuis plusieurs années. Cette situation est bien entendu dommageable. Elle nourrit l'instabilité et empêche que les droits des travailleurs soient protégés.

Nous invitons le gouvernement à saisir l'opportunité de la discussion que nous avons aujourd'hui pour réactiver les instances et les mécanismes de dialogue inclusif.

Membres employeurs – Le cas de la Tunisie traite de l'application en droit et dans la pratique de la convention n° 87. Il s'agit d'une convention fondamentale ratifiée par la Tunisie en 1957. La commission d'experts a formulé des observations à six reprises sur ce cas: en 2011, 2012, 2015, 2018, 2022 et 2023. Toutefois, c'est la première fois que ce cas fait l'objet d'une discussion au sein de cette commission.

Nous avons pris note des informations écrites et orales soumises par le gouvernement concernant ce cas. Les dernières observations de la commission d'experts portent principalement sur trois domaines.

En premier lieu, l'arrestation et la poursuite pénale du secrétaire général du syndicat des agents de la STA. Nous notons cependant l'information du gouvernement selon laquelle le secrétaire général a depuis été libéré le 10 avril 2024 à l'issue d'une procédure judiciaire en Tunisie.

En second lieu, les observations portent sur le Code du travail. Ici, la commission d'experts a mis en avant trois articles du Code du travail qui ne sont pas conformes à la convention, en particulier à ses articles 2 et 3, du moins selon la commission d'experts.

Il s'agit d'abord de l'article 242 du Code du travail, qui exige que les enfants ayant atteint l'âge d'admission à l'emploi obtiennent le consentement de leurs parents ou tuteurs pour exercer leurs droits syndicaux.

Ensuite, l'article 251 du Code pénal ne permet pas aux étrangers d'accéder aux fonctions de dirigeants syndicaux, même après une période raisonnable de résidence dans le pays. Comme vous l'avez entendu, ils doivent être dans le pays depuis cinq ans.

Le troisième point concerne les articles 376*bis*, 376*ter*, 387 et 388 sur le droit de grève.

Les membres employeurs partagent l'avis de la commission d'experts selon lequel les dispositions légales qui empêchent les mineurs d'exercer leurs droits syndicaux, alors qu'ils sont en mesure de travailler légalement, ne sont pas conformes à la convention. Nous avons pris note de l'information du gouvernement selon laquelle l'âge légal d'admission à l'emploi a été revu à 18 ans, et que les travailleurs en dessous de cet âge ne sont considérés que comme des apprentis et non comme des travailleurs au sens propre. Toutefois, dans la mesure où les apprentis effectuent un travail en tant que travailleurs et devraient bénéficier de droits syndicaux, nous demandons au gouvernement de veiller à ce que les dispositions du Code du travail soient harmonisées avec la convention.

Au sujet des travailleurs étrangers, nous prenons note de la réponse du gouvernement indiquant que l'exigence légale de cinq ans pour pouvoir occuper les postes de dirigeants

syndicaux n'est pas contraire à la convention. Dans la mesure où le gouvernement pourrait bénéficier de l'assistance technique du BIT pour harmoniser ses lois avec la convention, notamment en ce qui concerne le caractère raisonnable de ce délai, nous le prions instamment de solliciter cette assistance.

S'agissant des dispositions relatives aux grèves, les membres employeurs souhaitent rappeler qu'ils ne partagent pas le point de vue de la commission d'experts concernant la convention et le droit de grève. Ils souhaitent souligner que ni la convention n° 87 ni aucune autre convention de l'OIT ne contient de règles sur le droit de grève. Les membres gouvernementaux ont mis ce fait en évidence dans leur prise de position de mars 2015, précisant que la portée et les conditions de ce droit sont réglementées à l'échelle nationale. Par conséquent, les gouvernements peuvent légitimement déterminer leur approche du droit de grève, librement guidée par leurs besoins et priorités nationaux, et ne sont pas tenus de suivre les recommandations de la commission d'experts. C'est dans cette optique que les membres employeurs abordent le cas de la Tunisie.

Le troisième point de l'observation porte sur la représentativité des organisations de travailleurs. Sur ce point, le gouvernement indique que le processus de consultation est toujours en cours. La commission d'experts a énoncé clairement que des critères «clairs, préétablis et objectifs» étaient requis pour déterminer la représentativité d'une organisation. La position du gouvernement est que, dans l'attente d'un éventuel consensus sur cette question qui ressortirait de la consultation, la question de la représentativité de toute organisation de travailleurs doit encore être déterminée par le secrétaire d'État à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires sociales, conformément à l'article 39 du Code du travail. Bien que cela puisse avoir un effet déterminant dans un conflit particulier, ce n'est malheureusement pas conforme à ce qui est requis et nous prions donc instamment le gouvernement d'accélérer le processus de consultation, ainsi que la révision du Code du travail, pour s'assurer que les questions de représentativité des organisations sont déterminées ou réglées au moyen de critères clairs, préétablis et objectifs.

Interprétation de l'arabe: Membre travailleur, Tunisie – Je voudrais tout d'abord remercier la commission d'avoir accepté le rapport de l'UGTT sur les violations des droits syndicaux en Tunisie. Nous aurions aimé que ce cas soit traité l'année dernière pour empêcher les violations qui se sont aggravées au cours de cette année.

Dans ce contexte, nous souhaitons vous rappeler que le mouvement syndical tunisien est né il y a deux siècles sur des principes de liberté et d'indépendance. Notre mouvement a participé à la bataille nationale pour l'indépendance de la Tunisie, puis, pendant la période postindépendance, nous avons participé à de nombreux combats pour la défense de la liberté syndicale, de l'indépendance de l'UGTT et de la démocratie. La classe ouvrière tunisienne représentée par ses dirigeants syndicaux a payé un lourd tribut en termes de martyrs, de prisonniers qui ont été torturés et ont perdu leur travail. Nous avons appris de ces expériences, malgré les victimes et les tragédies, que la liberté syndicale est l'atout le plus important pour les travailleurs et que la sécurité, la stabilité et le progrès d'un pays dépendent entièrement de l'existence de syndicats forts qui tiennent à leur liberté, à leur indépendance, quel que soit le régime politique ou l'étiquette des gouvernements qui se succèdent.

Partant de là, l'UGTT a joué un rôle majeur dans la Révolution de la dignité de décembre 2010 à janvier 2011, qui a renversé la dictature. Ensuite, l'UGTT a assumé de grandes responsabilités pour assurer le processus de transition démocratique pacifique; et nous avons aussi mené, comme vous le savez, le dialogue national en Tunisie au cours de l'année 2013 entre toutes les composantes politiques et sociales, ce qui a permis de sauver la Tunisie et de

l'épargner du danger des conflits et de la guerre civile, ce qui a permis aussi au peuple tunisien de choisir ses représentants et son président par le biais d'élections libres dont le monde entier a été témoin en 2011, 2014 et enfin en 2019.

L'UGTT et ses partenaires ont supervisé le dialogue national et ont reçu le prix Nobel de la paix en 2015. Ceci constitue une preuve de l'appréciation et du soutien du monde entier à l'égard de notre rôle dans la consolidation des valeurs de la démocratie, des droits de l'homme et de la justice sociale en Tunisie.

De nombreuses réalisations ont été faites dans le domaine de la liberté d'expression, du droit syndical et du développement des législations et des pratiques conformes aux normes internationales dans le domaine des libertés et des droits de l'homme.

Le dialogue social a également connu un développement important au cours de cette période, car il a été institutionnalisé à travers le Conseil national pour le dialogue social, et ses domaines ont été élargis pour inclure les questions sociales, économiques et de développement en général.

Les partenaires sociaux ont également respecté les dates fixées pour la révision des salaires, la modification des accords paritaires et la résolution des conflits du travail. Tout cela s'est fait dans les délais, sur la base de la négociation, du dialogue et d'un désir sincère de trouver des solutions.

Cependant, depuis quelques années, le dialogue social en Tunisie connaît un véritable recul, un sérieux déclin et une perte de ce qui a été acquis au cours des décennies de persévérance, de lutte et de sacrifices. Ce déclin a coïncidé avec des violations flagrantes des droits syndicaux et de graves restrictions à la liberté syndicale. L'UGTT et ses cadres ont été ciblés et ses structures ont été mises en difficulté.

Permettez-moi d'énumérer quelques atteintes au droit du dialogue et à la négociation, aux droits syndicaux, en violation flagrante des traités internationaux, et notamment les conventions n^{os} 87 et 98.

Tout d'abord, le Conseil national tripartite a été gelé. C'est un conseil qui s'occupait du dialogue social et il lui a été impossible de reprendre ses travaux après le refus du gouvernement de publier les noms de ses représentants comme le prévoit la loi. Le Conseil national pour le dialogue social, créé avec le soutien de l'OIT, est toujours interdit, et ce depuis octobre 2021, ce qui impacte le dialogue social, la politique de consultation et de participation, et ce qui ouvre aussi la voie à des décisions unilatérales que prend le gouvernement.

Deuxièmement, le gouvernement a publié la circulaire n° 20, en date du 9 décembre 2021, qui impose des restrictions sévères et injustifiées à la négociation collective, au dialogue social, au sein des institutions en compliquant délibérément les procédures et en exigeant l'accord préalable du Premier ministre avant de tenir toute séance de négociation entre les institutions et le syndicat et la direction de l'institution, ce qui a pratiquement rendu la négociation impossible d'un point de vue pratique. Ces restrictions et complications de la circulaire du gouvernement publiée en décembre 2021 sont en fait des restrictions imposées au droit syndical. Elles violent le droit syndical et la convention n° 87, elles portent atteinte à la négociation collective, comme énoncé dans la convention n° 98, ratifiée par le gouvernement tunisien en 1957.

Troisièmement, le non-respect par le gouvernement tunisien de ses engagements et des accords conclus avec l'UGTT. Le gouvernement a violé bon nombre de ces obligations contenues dans un certain nombre d'accords, notamment les accords de 2015, d'octobre 2020,

du 6 février 2021 et du 15 septembre 2022. Ce dernier accord comporte sept points dont deux seulement ont été appliqués. Les accords conclus entre de nombreux ministères et établissements publics, et les groupements syndicaux sectoriels affiliés à l'UGTT ont également été gelés. Ces accords ont été conclus à la suite de luttes syndicales, après de longues discussions avec les parties concernées, mais ils ont ensuite été abandonnés et aucun engagement n'a été pris pour les mettre en œuvre. Le gouvernement entend saper la crédibilité du travail syndical auprès de la base syndicale, susciter des sentiments de frustration parmi les syndicalistes et saper la crédibilité du dialogue social.

Quatrièmement, le gouvernement apporte unilatéralement des amendements et des modifications à la législation du travail sans impliquer ni consulter l'UGTT.

Cinquièmement, outre le fait qu'il n'y a pas de consultation, le gouvernement a pris des décisions unilatérales qui limitent la liberté syndicale et refuse de répondre à l'appel de l'UGTT. Le gouvernement essaye donc d'étouffer le travail syndical et ne permet pas le règlement des conflits. Un exemple à cela est le déni de toutes les règles que l'État devrait prendre en considération pour faciliter le travail syndical et qui étaient garanties depuis des décennies. La liberté d'opinion est bafouée. Tous les règlements et toutes les restrictions ont bloqué le travail syndical. Nous avons des documents qui prouvent que des syndicalistes ont été arrêtés de manière arbitraire, comme M. Anis El Kaabi, le secrétaire général du syndicat des agents de la STA, qui a été finalement mis en liberté. De la même façon, une autre personne a été arrêtée le lendemain du discours du Président de la République dans l'usine dans laquelle elle travaillait et a été jugée. Les violations du droit syndical, malheureusement, portent atteinte à l'indépendance et s'inscrivent malheureusement dans le contexte d'une violation générale des libertés et des droits qui a commencé il y a quelques temps et qui continue à porter atteinte à l'expérience démocratique tunisienne qui était pionnière dans la région. Nous avons soutenu l'initiative visant à la corriger et l'enraciner au service des enjeux socioéconomiques et qui ont mené à la révolution, à la liberté et à la dignité en Tunisie. Il est également important de souligner que l'UGTT a contribué à la bataille de la libération, elle a reçu le soutien des syndicats américains et africains pour encourager le droit des peuples à l'autodétermination et c'est l'organisation qui a contribué à un dialogue national sauvant ainsi le pays de la guerre. L'UGTT a remporté le prix Nobel de la paix et, malheureusement, elle est aujourd'hui punie parce qu'elle défend les droits et les libertés et qu'elle soutient les avocats, les journalistes, les blogueurs, et les prisonniers d'opinion.

Voici le contexte général que nous vous présentons dans notre rapport sur les violations des libertés syndicales en Tunisie et nous soutenons toutes les délégations syndicales dans le monde qui sont attaquées et restreintes, et j'aimerais vous appeler tous, encore une fois, et appeler le gouvernement à s'en tenir aux conventions internationales, à mettre nos lois en conformité avec ces conventions et à rouvrir le dialogue.

Interprétation de l'arabe: Membre employeur, Tunisie – Les cas concernant la convention n° 87 constituent la majorité des cas qui sont présentés à cette commission. Cela démontre que le dialogue tripartite sur le plan international n'a pas porté ses fruits et n'a pas atteint ses objectifs. Cet échec même est concrétisé par l'incapacité de cette commission internationale à régler la question du droit de grève et, par conséquent, le Conseil d'administration du BIT a saisi la Cour internationale de Justice de la question du droit de grève, alors qu'il s'agit là d'une question tripartite concernant les mandants.

En effet, la convention ne mentionne rien sur le droit de grève et l'interdiction de travail ou le *lock-out*. Il n'y a également aucune norme internationale concernant l'exercice de ce droit de grève, les droits connexes ou alors les obligations vis-à-vis d'autrui lors de l'exercice du droit

de grève. C'est pour cela que cette question est soumise à la jurisprudence, aux interprétations, et que les seules sources de référence sont les législations nationales et les accords bilatéraux ou trilatéraux conclus entre États.

Le plus difficile et le plus délicat dans cette question est de ne pas faire la confusion entre le droit syndical, d'une part, – droit des employeurs et des employés – et, d'autre part, le droit pénal et le droit civil. La plupart des cas qui sont présentés à cette commission, lors de cette session et de nombreuses sessions précédentes, concerne les modalités d'exercice du droit de grève et d'interdiction de travail. Cela prouve qu'il est indispensable de définir le cadre juridique et pratique qui permettrait de réaliser l'équilibre entre la liberté syndicale, le droit d'exprimer pacifiquement ses positions et de défendre ses intérêts et, d'autre part, la nécessité de ne pas entraver la liberté de travail et d'activité des personnes qui ne sont pas concernées par la grève et également le fait de garantir la liberté d'accès des citoyens à leur lieu de travail et aux services publics. Sans oublier qu'il ne faudrait pas que l'exercice de ce droit entraîne des activités non pacifiques ou l'occupation des lieux de travail.

C'est là que résident le rôle et l'importance du dialogue social tripartite dans cette instance. En effet, c'est ce dialogue qui permet de parvenir à l'équilibre entre les droits, d'une part, et les obligations, d'autre part. C'est également ce dialogue qui permet de définir la limite entre l'exercice du droit syndical et, d'autre part, les activités politiques. Il faudrait également, lors de ce dialogue, établir la nécessité de soumettre les acteurs d'infraction à la reddition de comptes.

Pour ce qui est de la position des entreprises, nous n'avons pas de problème avec le pluralisme représentatif et la représentativité dans les syndicats. Il est vrai que l'UGTT est le syndicat le plus représentatif du tissu économique et qu'elle est notre partenaire principal dans les relations professionnelles. Il y a toutefois d'autres syndicats avec lesquels nous avons des relations dans différents secteurs tels que l'Union tunisienne du commerce, de l'industrie et de l'artisanat et d'autres unions et syndicats dans les domaines des agences de voyage, de l'hôtellerie, des pharmacies, des agences d'assurance, des banques et également pour les avocats. Cela garantit donc un véritable pluralisme dans la représentation syndicale. Le gouvernement a effectué des consultations avec nous et avec l'UGTT depuis 2016 concernant le pluralisme dans l'activité syndicale et la représentativité syndicale. Une étude a été effectuée à propos de cette question, étude sous les auspices de l'OIT et réalisée par un expert international. Un atelier a également été organisé par l'OIT avec les représentants du dialogue social en mars 2017. Une commission tripartite a été établie, chargée de rédiger un projet d'accord sur la représentativité syndicale. Malheureusement, le COVID-19 a mis un terme à tous ces efforts.

Pour ce qui est de l'affiliation des enfants aux syndicats sur autorisation parentale, nous ne voyons pas là une entrave à l'activité syndicale et au droit syndical, et nous n'avons reçu aucune plainte à ce propos. Nous pensons que la décision d'adhésion à un syndicat devrait être liée à l'âge légal de la majorité, qui est de 18 ans en Tunisie, conformément à la décision prise en 2010.

Concernant l'approbation par la centrale syndicale d'une décision de grève ou d'interdiction de travail, nous n'avons reçu aucune réserve ou plainte à ce propos de la part de l'UGTT. Les partenaires sociaux considèrent que la centrale syndicale, qui représente les travailleurs et les employeurs, est une garantie des activités de grève et de supervision. En ce qui concerne la période de préavis, cette période, à notre avis, est une opportunité de conciliation et de médiation. Nous confirmons que les trois quarts des conflits sociaux sont

encadrés par la centrale syndicale, et ces conflits sont réglés de manière pacifique et à l'amiable.

Après avoir entendu les différents intervenants et après avoir pris connaissance des observations de la commission d'experts et des réponses du gouvernement, nous voulons dire ce qui suit.

Premièrement, nous sommes extrêmement heureux que le secrétaire général, M. Anis El Kaabi, ait été relâché par décision de justice le 18 avril 2024. Toutefois, malgré les nombreuses données qui nous ont été communiquées, nous n'entrerons pas dans ce débat concernant le cas de M. Anis El Kaabi ou d'autres représentants syndicaux, car nous considérons que cette commission n'est pas une salle d'audience dans laquelle il faudrait présenter des plaidoiries, et nous sommes convaincus que les questions concernant la justice tunisienne sont du ressort du système judiciaire tunisien et sont réglées conformément au droit tunisien. Enfin, nous sommes étonnés que la Tunisie ait été incluse dans la liste des cas individuels concernant la convention n° 87, car les points présentés à notre avis ne constituent pas une violation des droits fondamentaux des travailleurs. Nous pensons que les lacunes peuvent être réglées par le dialogue et par les consultations sociales.

Membre travailleur, Italie – Je prends la parole au nom des confédérations syndicales italiennes: la Confédération générale italienne du travail, la Confédération italienne des syndicats de travailleurs (CISL) et l'Union italienne du travail (IUL), ainsi qu'au nom des confédérations syndicales françaises: la Confédération française démocratique du travail (CFDT) et la Confédération générale du travail (CGT).

La commission d'experts a noté avec préoccupation les observations de l'UGTT et de la CSI faisant état de violations des droits syndicaux et de l'homme par les autorités, en particulier d'arrestations arbitraires, de menaces et d'intimidations, de poursuites pénales et administratives à l'encontre des syndicalistes.

En 2021, le gouvernement tunisien a encore restreint les libertés publiques, et a harcelé et persécuté des dirigeants syndicaux. Les autorités ont adopté et appliqué avec rigueur le décret n° 54, dont l'UGTT a demandé le retrait à plusieurs reprises. Cette loi sanctionne toute expression de désaccord, de protestation ou de revendication par une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à cinq ans et des amendes administratives. Avec cette sanction, les militants syndicaux qui osent exercer leurs fonctions habituelles sont exposés à un risque permanent d'arrestation et de condamnation à des peines sévères.

Les travailleurs italiens et français sont profondément préoccupés par les peines d'emprisonnement et la prise pour cible des syndicalistes, ainsi que par la multiplication des harcèlements judiciaires contre les activistes de la société civile et les membres des syndicats.

Ces pratiques perpétuent un climat de peur et portent atteinte aux droits fondamentaux des travailleurs d'organiser leur activité et de défendre leurs intérêts sans intervention ni intimidation, au mépris total des dispositions de la convention.

Outre l'absence totale de dialogue social en Tunisie, nous sommes également préoccupés par les violations persistantes des droits de négociation collective, les graves violations des libertés publiques et le déni du droit à la solidarité syndicale internationale.

C'est dans ce contexte répressif que M. Anis El Kaabi, secrétaire général du syndicat des agents de la STA, a été arrêté dans le cadre d'une grève organisée en janvier 2023. À la fin de cette même année, dans le district de Sfax, des dizaines de syndicalistes ont été interpellés et

au moins quatre membres de l'UGTT ont été arrêtés, parmi eux, le secrétaire général régional du syndicat, M. Youssef Aouadni.

Ces incidents, qui s'ajoutent à d'autres, ont valu à la Tunisie de figurer parmi les dix pires pays du monde pour les travailleurs, selon l'Indice CSI 2023 des droits dans le monde. Le 29 février 2024, M. Taher Mezzi, secrétaire général adjoint en charge du secteur privé à l'UGTT, a été arrêté avant un mouvement de protestation planifié à La Kasbah dans le but évident d'affaiblir et de menacer le mouvement syndical indépendant.

Nous prions instamment le gouvernement tunisien d'abandonner toutes les charges et de cesser le recours à l'emprisonnement politique des syndicalistes et des militants qui exercent leurs droits et libertés fondamentaux.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernementale, Arabie saoudite – L'Arabie saoudite souhaite saluer les progrès réalisés par la Tunisie en ce qui concerne la mise en œuvre des conventions ratifiées par ce pays, conformément aux normes internationales du travail. Nous saluons également la coopération de la Tunisie avec les mécanismes de contrôle. En outre, nous applaudissons les efforts déployés par le pays pour renforcer les droits fondamentaux des travailleurs ainsi que ses efforts pour créer des conditions de travail décentes dans les secteurs publics et privés.

En outre, nous sommes heureux de constater que le pays cherche à promouvoir la justice sociale en mettant en place une législation qui tient dûment compte des politiques sociales et protège les droits des travailleurs. Pour conclure, nous remercions encore le gouvernement de la Tunisie pour tout ce qu'il entreprend.

Interprétation de l'arabe: Membre travailleur, Bahreïn – Je prends la parole au nom de la fédération de travailleurs du Bahreïn, du Maroc et de la Libye. Je représente tous ces travailleurs et nous sommes bien sûr solidaires de nos frères de Tunisie.

La convention n° 87 est fondamentale pour des syndicats libres, indépendants et démocratiques, des syndicats qui respectent les choix des travailleurs tout en garantissant la sûreté et la sécurité des syndicalistes et de leurs organisations.

En Tunisie aujourd'hui, le mouvement syndical, et plus particulièrement l'UGTT, est un mouvement qui a une fière histoire de lutte, et c'est un mouvement qui est aujourd'hui attaqué en tant qu'organisation. Les membres de cette organisation sont accusés de manière répétée d'avoir commis des actes répréhensibles qui les empêchent de travailler de façon à favoriser l'essor des activités syndicales dans le pays.

L'UGTT est une organisation nationale. Elle représente les travailleurs et en ce qui concerne la convention, nous savons qu'elle doit pouvoir fonctionner de manière à permettre aux personnes élues de représenter les intérêts des travailleurs. Nous, travailleurs de Bahreïn, sommes solidaires des travailleurs de Tunisie, de l'UGTT, et nous demandons que l'application de la convention soit garantie en Tunisie. Nous demandons que toutes les mesures nécessaires soient prises.

Membre gouvernementale, Nicaragua – Le gouvernement de réconciliation et d'unité nationale de la République du Nicaragua a pris note des informations fournies par les autorités tunisiennes et les en remercie. Il prend également note des efforts déployés, des actions menées et des avancées obtenues par la République tunisienne quant aux obligations qui lui incombent vis-à-vis de l'OIT en matière d'application des conventions internationales du travail, d'harmonisation de sa législation nationale sur les normes internationales du travail et de pleine coopération avec les organes de contrôle de l'OIT.

Le Nicaragua constate que la Tunisie a modifié sa législation du travail, y compris le Code du travail, afin de promouvoir les droits fondamentaux des travailleurs, de fournir des conditions de travail décentes aux travailleurs des secteurs public et privé, et d'éliminer toutes les formes d'emploi précaire.

La justice sociale est l'une des principales priorités du gouvernement, qui œuvre à sa promotion en élaborant des textes de loi et en mettant en œuvre des politiques sociales préservant les droits des travailleurs. Sur le plan international, la Tunisie confirme cette perspective, car elle a rejoint la Coalition mondiale pour la justice sociale lancée par l'OIT.

Nous remercions la Tunisie pour les actions qu'elle mène et les efforts qu'elle déploie en œuvrant, main dans la main avec l'OIT, à la réglementation du pluralisme syndical en définissant des critères de représentation syndicale.

Nous félicitons la Tunisie pour son engagement constant en faveur de la justice sociale, au bénéfice du respect des droits au travail des travailleurs et du peuple tunisien.

Membre travailleuse, Espagne – Je prends la parole au nom des syndicats espagnols suivants: la Confédération syndicale des commissions ouvrières (CCOO) et l'Union générale des travailleurs (UGT). Aujourd'hui, nous présentons à la commission la situation de la Tunisie qui se caractérise par la violation de la convention, ratifiée en 1957, et en particulier du paragraphe 2 de l'article 3, qui dispose que les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal.

En 2023, le gouvernement a expulsé la secrétaire générale de la CES alors qu'elle s'était rendue en Tunisie pour manifester son soutien à l'UGTT. D'autres camarades syndicalistes d'Europe ont connu le même sort et ont été reconduits à la frontière. En outre, une délégation de la CSI a été informée qu'elle ne pouvait pas se rendre en Tunisie.

Une campagne de diffamation a été lancée contre les dirigeants de l'UGTT. Ils ont été accusés de chercher un soutien étranger, ce qui témoigne de l'ignorance des valeurs de la solidarité internationale et du droit des organisations syndicales de se soutenir, de nous soutenir mutuellement, en temps de crise. Cela fragilise les dispositions de la convention qui prévoient la non-ingérence dans les affaires des organisations syndicales et la protection du droit syndical.

Les autorités tunisiennes sont tenues de protéger le droit syndical et de faciliter, autant que possible, les activités des syndicats. Elles ont néanmoins retiré à l'UGTT le droit de permettre à ses dirigeants de se consacrer pleinement aux activités syndicales, ce qui les oblige à exécuter leurs fonctions habituelles au lieu de se consacrer au travail syndical, alors qu'il s'agit d'une pratique en vigueur depuis plus de cinquante ans. L'État tunisien ne s'est pas arrêté là et a traduit nombre de dirigeants syndicaux en justice. Beaucoup de dirigeants syndicaux ont été démis de leurs fonctions.

Les violations commises par le gouvernement pour isoler l'UGTT étant nombreuses, nous ne pouvons que demander à l'OIT d'intervenir aussi fermement que possible en l'espèce afin de s'attaquer aux manquements graves à la feuille de route que la société civile s'est proposé de suivre, dans le cadre d'une transition démocratique exemplaire, désormais avortée, qui fut un exemple dans le monde entier, à tel point qu'elle a mérité un prix Nobel de la paix.

L'OIT doit ainsi garantir la participation des organisations syndicales et sociales concernées et redonner au peuple tunisien l'espoir d'un avenir meilleur.

Membre gouvernemental, Pakistan – Le Pakistan comprend que la Tunisie s'engage auprès de l'OIT dans la mise en œuvre de la convention. Nous encourageons le gouvernement

à développer sa coopération dans le cadre tripartite de l'OIT. Nous insistons sur le fait que le dialogue et l'engagement restent les meilleurs moyens d'aborder les préoccupations et de promouvoir les normes et droits du travail. Nous sommes convaincus que la collaboration continue entre la Tunisie et l'OIT favorisera la mise en place de solutions à l'amiable.

Membre travailleur, Afrique du Sud – Je prends la parole au nom des travailleurs d'Afrique du Sud pour informer la commission que le mouvement syndical est exposé à une attaque majeure, injustifiée et sans précédent de la part du pouvoir exécutif en Tunisie, qui a été planifiée par le biais de textes juridiques: le décret n° 117 du 22 septembre 2021 et le décret n° 54 de 2022. Ces décrets restreignent l'activité syndicale et les libertés en général et entraînent la constitution de dossiers contre les syndicalistes, l'isolement de beaucoup d'entre eux, la suppression des plans de carrière de certains et la suspension du statut de ceux qui se consacrent au travail syndical pour le compte de tous les dirigeants des organisations nationales, régionales et sectorielles.

Nous ne doutons pas de la férocité de l'attaque menée par les autorités contre l'UGTT. Nous avons suivi cette situation à travers de nombreux rapports reçus, depuis que l'UGTT et les trois organisations nationales ont annoncé le lancement d'une initiative nationale pour trouver des solutions et un consensus entre les différentes parties, en vue de faire face à l'approche unilatérale et autoritaire du chef de l'autorité exécutive, qui a réuni entre ses mains tous les pouvoirs, qu'ils soient législatifs, exécutifs ou judiciaires, afin de surmonter la crise économique étouffante qui a jeté une ombre sur les conditions sociales des Tunisiens.

Après cette annonce, le camarade Anis El Kaabi, secrétaire général du syndicat des agents de la STA, a été jeté en prison pour atteinte aux intérêts de la société après une grève de deux jours les 30 et 31 janvier 2023. Il est resté en détention pendant quatorze mois, ce qui est la durée maximale de la suspension judiciaire. Malgré sa libération provisoire, l'affaire est toujours en instance et sa liberté est toujours menacée, car il pourrait être à nouveau condamné à une lourde peine de prison.

Par ailleurs, 16 camarades du secteur des transports, menés par le secrétaire général du syndicat des transports, le camarade Wajih Al-Zaidi, ont été emmenés devant le bureau du ministre sous prétexte d'y semer le chaos. Le camarade Wajih a également été traduit en justice pour violation du décret n° 54, qui tient pour responsable toute personne qui formule des déclarations critiques à l'égard de l'autorité exécutive dans les médias ou par l'intermédiaire des médias et des réseaux sociaux.

Depuis plusieurs mois, le camarade Senki Assoudi, secrétaire général de l'Union régionale du travail de Kasserine, est en prison pour des accusations malveillantes. Il a été arrêté juste après la visite du chef de l'État à l'établissement où il travaille. Le chef de l'État a prononcé un discours dans lequel il a directement accusé Senki Assoudi sans aucune preuve.

Le camarade Youssef Al-Awadni, secrétaire général de la fédération régionale de Sfax, a fait l'objet d'enquêtes de sécurité et de procès à plusieurs reprises en raison de grèves, de mouvements de protestation et de conflits du travail, et avec lui plus de 80 syndicalistes ont été déférés devant les tribunaux en raison de leur activité syndicale.

Cette année, le camarade Abdel Salam Al-Atawi, secrétaire général du syndicat des affaires religieuses, est décédé alors qu'il était contraint de se réfugier en Algérie après les abus dont il a fait l'objet avec 16 dirigeants syndicaux de ce secteur. Ils ont été expulsés de leur travail et certains d'entre eux ont été jugés sur la base d'accusations malveillantes, et le cas du dirigeant syndical décédé fait toujours l'objet d'un suivi de la part du Haut-Commissaire des Nations Unies. Il s'agit là de l'exemple même des violations de la convention.

Interprétation du chinois: Membre gouvernementale, Chine – Nous remercions la représentante du gouvernement de la Tunisie pour sa présentation. Nous avons lu le rapport de la commission d'experts avec attention et avons pris note des informations complémentaires soumises par le gouvernement.

Le gouvernement s'est engagé à remplir ses obligations conformément aux conventions pertinentes de l'OIT, à intégrer les normes internationales du travail, à mettre en œuvre la convention, à prendre au sérieux les recommandations de la commission d'experts et à fournir en temps utile les informations requises. Il a réalisé des progrès significatifs et nous apprécions sa coopération et ses initiatives proactives.

Le gouvernement a revu la législation du travail pour protéger les droits fondamentaux des travailleurs et leur offrir des environnements et conditions de travail décentes. Il a entretenu une communication étroite avec le secrétariat de l'OIT, s'est engagé dans une collaboration étendue avec les partenaires sociaux et a établi des normes pour la représentation syndicale. Il a échangé avec les pays voisins concernant les pratiques en matière de législation syndicale et a accordé de l'importance à l'assistance technique du BIT. En ce qui concerne la promotion de la justice sociale en tant que priorité, le gouvernement continue de faire progresser la législation et la mise en œuvre de politiques sociales qui protègent également les droits des travailleurs.

Nous sommes heureux de voir que le gouvernement a rejoint la Coalition mondiale pour la justice sociale. Nous nous réjouissons de la coopération étroite et de l'engagement actif du gouvernement dans la promotion de la justice sociale avec les parties prenantes concernées. Nous prions instamment le Secrétariat de l'OIT d'améliorer la communication et les échanges avec le gouvernement de la Tunisie, de renforcer la compréhension mutuelle et la coopération, de fournir l'assistance technique nécessaire au gouvernement, d'aider le pays à renforcer sa capacité à respecter la législation et de promouvoir davantage son développement économique et social.

Membre travailleur, Brésil – Je souhaiterais tout d'abord exprimer toute ma solidarité aux travailleuses et aux travailleurs de Tunisie. Nous savons combien les pratiques autoritaires d'un gouvernement peuvent nuire à la démocratie, et en particulier au mouvement syndical.

En Tunisie, une campagne d'intimidation et de harcèlement est menée contre les syndicats: arrestations, poursuites pénales et mesures administratives. On peut mentionner par exemple l'arrestation de M. Anis El Kaabi, pour une grève légitime et légale, le licenciement de dirigeants syndicaux et le recours aux forces de l'ordre pour contrôler et restreindre l'activité syndicale.

Les observations et les préoccupations formulées par la commission d'experts, en particulier l'arrestation du camarade Anis El Kaabi, ont été confirmées par le gouvernement, dans son rapport, et représentent de graves violations des droits syndicaux.

La Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale contient plusieurs paragraphes sur cette question, notamment les paragraphes 76, 124 et 127.

Il convient d'insister sur le fait que la persécution de représentants concerne non seulement les dirigeants syndicaux du pays, mais aussi des étrangers chefs de file de l'opposition, avocats, juges, militants et journalistes.

En Tunisie, le dialogue social est quasiment interdit. Ainsi, non seulement les changements nécessaires pour appliquer la convention ne sont pas apportés, contrairement à ce qu'a affirmé le gouvernement ici, mais les modifications législatives récemment apportées

l'ont été sans la participation des partenaires sociaux. Il arrive que les nouvelles normes servent à réprimer le droit de manifester, par exemple le décret-loi n° 54/2022 relatif à la lutte contre les infractions se rapportant aux systèmes d'information et de communication.

L'arrestation des avocats M^e Sonia Dahmani et M^e Mehdi Zagrouba, au siège de l'Ordre national des avocats tunisiens, par exemple, constitue un cas extrêmement grave dont on pourrait parler jusqu'à la fin de la Conférence sans pour autant parvenir à examiner toutes les violations commises. C'est pour cela que je me concentre sur l'élément que nous considérons comme le plus cruel parmi les pratiques du gouvernement: les arrestations et les détentions.

La privation de liberté d'un être humain emprisonné pour ses convictions et ses pratiques politiques syndicales est un acte des plus répréhensibles qui constitue indéniablement l'une des formes de persécution les plus perverses. Séparer un individu de la société, de la proximité de ses proches et amis, en raison d'opinions politiques divergentes, contrevient à tous les traités internationaux relatifs aux droits de l'homme.

En guise de conclusion, compte tenu du niveau de réprobation exprimé ici, nous demandons que soit recommandée une mission de haut niveau, afin d'instaurer un environnement propice au dialogue social et d'examiner les divergences entre la législation et le respect des normes internationales du travail.

Membre gouvernemental, Indonésie – Le gouvernement de l'Indonésie prie instamment l'OIT de reconnaître et de saluer les progrès substantiels accomplis par la Tunisie dans la mise en œuvre de la convention. La Tunisie a fait preuve d'un engagement indéfectible en faveur des normes internationales du travail en procédant à des réformes législatives approfondies et en coopérant étroitement avec les organes de contrôle de l'OIT. Les efforts de la Tunisie pour aligner les lois nationales sur les normes internationales, associés à l'engagement actif des partenaires sociaux, soulignent son approche proactive de la défense des droits des travailleurs.

En donnant la priorité aux initiatives de justice sociale, la Tunisie donne un exemple louable aux autres nations. En outre, sa réglementation sur le pluralisme syndical et la garantie constitutionnelle du droit de grève soulignent l'engagement du pays en faveur d'un environnement de travail inclusif et équitable. Ces mesures reflètent l'engagement profond de la Tunisie à protéger les droits fondamentaux du travail et à veiller à ce que les voix des travailleurs soient respectées dans le cadre juridique.

Le gouvernement indonésien estime que les efforts de la Tunisie méritent une reconnaissance positive et un soutien continu de la part de l'OIT. Les progrès de ce pays en matière de renforcement des normes du travail et de promotion d'un environnement de travail équitable sont conformes aux valeurs fondamentales et à la mission de l'OIT.

Les mesures proactives et la détermination de la Tunisie à améliorer les conditions de travail constituent un exemple précieux pour les autres États Membres, démontrant les avantages de l'alignement de la législation nationale sur les normes internationales du travail et de la promotion de relations de collaboration avec les partenaires sociaux.

En conclusion, le gouvernement de l'Indonésie réitère son ferme soutien aux efforts de la Tunisie dans la mise en œuvre de la convention et encourage l'OIT à reconnaître ses progrès significatifs, en accordant une assistance et une reconnaissance continues à la Tunisie dans son processus de promotion et de protection des droits du travail.

Membre travailleuse, Norvège – Je m'exprime au nom des syndicats des pays nordiques et de Solidarnosc en Pologne. Nous avons tous été fiers lorsque le Quartet du dialogue national

tunisien, composé d'organisations de travailleurs et d'employeurs, aux côtés des Avocats et de la Ligue des droits de l'homme, a reçu le prix Nobel de la paix en 2015 pour sa contribution décisive à la construction d'une démocratie pluraliste en Tunisie à la suite de la révolution du jasmin de 2011. Nous espérons une démocratie respectueuse des droits de l'homme et du travail, s'appuyant sur le dialogue social pour créer une société nouvelle et meilleure.

En février 2023, la Confédération norvégienne des syndicats et l'Organisation norvégienne des employeurs ont accueilli une délégation tripartite de Tunisie, dont deux ministres, afin d'échanger des expériences sur les structures tripartites et le dialogue social. Cependant, le dialogue et le travail constructifs pour surmonter les défis communs en Tunisie et consolider la confiance établie à Oslo n'ont pas été poursuivis et la situation s'est malheureusement détériorée.

Nous sommes extrêmement déçus de constater que la situation a évolué dans le mauvais sens. Récemment, des syndicalistes ont fait l'objet d'arrestations, d'accusations, de poursuites pénales et de mesures administratives. Le dialogue social est rompu et l'organisation syndicale UGTT ainsi que l'organisation des employeurs, la Confédération tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (UTICA), sont exclues du processus de modification des lois nationales. Malheureusement, le gouvernement actuel de la Tunisie a également décidé d'imposer des restrictions au libre fonctionnement des syndicats, y compris au droit de réunion et aux actions syndicales.

Le droit de s'organiser, de négocier collectivement et de mener leur activité sans intervention gouvernementale constitue des éléments clés du mandat de l'OIT, essentiels pour faire progresser la justice sociale et la prospérité partagée. En outre, un dialogue social qui fonctionne bien profite à l'économie et au pays, car il permet aux employeurs et aux syndicats de participer à la réglementation des relations professionnelles et il favorise l'harmonie, la productivité et la stabilité dans le monde du travail.

Nous prions instamment le gouvernement tunisien de prendre les mesures nécessaires pour se conformer à la convention, en s'assurant que ses lois et pratiques respectent la convention. Il est impératif que les syndicats puissent exercer pleinement leur droit d'organisation et de négociation collective et leur droit de mener leur activité sans intervention gouvernementale.

Enfin, nous appelons le gouvernement à revoir le dialogue social en Tunisie.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernementale, Libye – Nous soutenons les réformes entreprises par la Tunisie pour mettre en œuvre ses obligations au titre des conventions de l'OIT qu'elle a ratifiées, notamment la convention n° 87 et la convention n° 98. L'État de Libye salue les mesures prises par le gouvernement tunisien pour modifier progressivement sa législation du travail afin d'accorder aux travailleurs leurs droits fondamentaux et d'offrir des conditions de travail décentes dans les secteurs privé et public, ainsi que pour éradiquer toutes les formes de travail précaire et mettre en place un comité chargé de préparer un projet de loi visant à éliminer l'externalisation et à adopter des mécanismes juridiques qui permettraient d'éradiquer toutes les formes de travail précaire. Tous ces changements visent à garantir plus de libertés et sont conformes aux droits et principes consacrés par la Constitution tunisienne et par les normes de l'OIT.

Nous félicitons également la Tunisie de s'être inspirée des expériences et études comparatives des pays voisins. Nous saluons les nouvelles réformes entreprises et sa pleine coopération avec les organes de contrôle de l'OIT qui se traduit par la fourniture de réponses et de clarifications et la prise en compte des observations de la commission d'experts. Nous

demandons le retrait du cas de la Tunisie de la liste des cas individuels, compte tenu des progrès réalisés dans la garantie des normes du travail.

Membre gouvernemental, Türkiye – La Türkiye se félicite de la révision de la définition du concept de services essentiels dans le Code du travail tunisien, par le biais d'un dialogue social et d'un consensus. Cette initiative, adoptée par les partenaires sociaux, a permis la signature d'accords entre employeurs et travailleurs sur la fourniture d'un service minimum dans les services essentiels, ce qui constitue une évolution importante.

Nous considérons comme une étape importante le travail initié par le ministère des Affaires sociales et la création de deux comités chargés de l'exécution de ce travail, afin d'éliminer les emplois précaires pour les travailleurs des secteurs public et privé, dans des conditions de travail décentes. La Türkiye salue les efforts entrepris par le gouvernement pour modifier progressivement sa législation du travail, afin d'améliorer les droits fondamentaux des travailleurs et d'offrir des conditions de travail décentes.

Nous apprécions le fait que le gouvernement travaille avec l'OIT, en coopération avec les partenaires sociaux, pour réglementer le pluralisme syndical en définissant des critères pour la représentation syndicale.

La Türkiye partage le point de vue de la Tunisie selon lequel le droit de grève n'est pas clairement inclus dans la convention. Nous reconnaissons l'importance de préserver le droit de grève en tant qu'élément intégral des droits et principes du travail dans la Constitution et les lois pertinentes.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Algérie** – Nous avons écouté avec attention l'intervention du gouvernement concernant la mise en œuvre de la convention. Le gouvernement a fait savoir très clairement qu'il était décidé à appliquer les dispositions de cette convention et à travailler étroitement avec l'OIT, notamment pour définir les critères de la représentativité syndicale, et aussi ses obligations. Nous saluons effectivement cette coopération avec les organes de contrôle grâce aux informations qui ont été soumises, et notamment sur la base des recommandations de la commission d'experts.

Nous voyons d'un bon œil la diligence du gouvernement pour pouvoir se mettre en conformité avec les normes de l'OIT pour renforcer les droits fondamentaux au travail et prévoir des conditions de travail décentes dans le secteur public et privé, mais aussi toutes les tentatives de supprimer le travail précaire dans le cadre d'une plus grande justice sociale.

Le gouvernement a également mis sur pied un comité chargé de rédiger un projet de texte pour revoir le Code du travail et mettre effectivement un terme à toutes les formes d'externalisation du travail. Nous saluons cette coopération avec l'OIT et le dialogue avec les partenaires sociaux pour savoir quels seront les critères du pluralisme syndical en faisant intervenir un certain nombre d'associations professionnelles, notamment les plus représentatives, et nous pensons que ce dialogue général qui sera lancé par le gouvernement nous permettra d'atteindre le résultat souhaité.

Concernant le droit de grève, la Tunisie est pionnière en la matière et prévoit un certain nombre de garanties: cela figure dans la Constitution qui a été adoptée en 2022 et qui garantit ce droit et sa mise en œuvre sans obstacles. Elle a adopté les lois qui s'imposent. Il doit y avoir plus de dialogue avec le gouvernement pour renforcer encore les résultats obtenus à ce stade en matière de justice sociale en Tunisie.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Liban** – Le Liban se félicite de l'intervention de l'État frère de la Tunisie et nous souhaiterions la remercier pour le rapport

qu'elle a fourni concernant la mise en œuvre de la convention. Nous voudrions saluer ses efforts et son engagement à respecter les normes de l'OIT et à aligner sa législation nationale sur les conventions de l'OIT et leurs dispositions, ainsi que sur les recommandations des différentes commissions de l'OIT, à savoir cette commission et la commission d'experts. Nous saluons également les efforts déployés pour améliorer son environnement de travail et instaurer une justice pour tous les partenaires sociaux. Cela fait partie intégrante du dialogue constructif et de la coopération de la Tunisie avec l'OIT qui visent à déterminer les mesures juridiques et administratives nécessaires pour améliorer les droits et principes fondamentaux au travail dans les secteurs public et privé et à garantir le droit de grève et la liberté syndicale dans un environnement de travail sain conformément à la Constitution de la Tunisie adoptée en 2022. En conclusion, nous saluons les progrès réalisés jusqu'à présent par la Tunisie dans la mise en place d'un environnement de travail décent et nous lui souhaitons beaucoup de succès dans ses efforts.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, République arabe syrienne** – La délégation de la République arabe syrienne remercie la délégation de la Tunisie pour les informations fournies. Nous saluons le fait que la Tunisie s'acquitte de ses obligations au titre des conventions de l'OIT et qu'elle mette pleinement en œuvre les dispositions de ces conventions en alignant sa législation nationale sur les normes de l'OIT.

Nous saluons également la pleine coopération de la Tunisie avec les organes de contrôle de notre institution, qui se traduit par la fourniture des réponses et clarifications requises et par la prise en compte des observations des commissions, notamment la commission d'experts. Nous devrions tous saluer et apprécier la modification progressive par la Tunisie de sa législation du travail afin de garantir les droits fondamentaux des travailleurs, d'offrir des environnements de travail décents dans les secteurs public et privé et d'éliminer toutes les formes de travail précaire. En outre, la Tunisie déploie des efforts considérables pour parvenir à la justice sociale, comme le montre clairement son adhésion précoce à la Coalition mondiale pour la justice sociale lancée par l'OIT en juin dernier. La délégation de la République arabe syrienne soutient la position du gouvernement tunisien qui est basée sur l'esprit de consensus, de coopération et de dialogue pour obtenir les résultats souhaités. Cette attitude sera positive pour toutes les parties concernées. Elle protégera les intérêts nationaux tunisiens conformément à sa souveraineté, à ses législations et à ses lois et garantira l'application des conventions de l'OIT conformément à la législation nationale tunisienne et en coopération avec l'OIT.

Membre gouvernemental, Philippines – À ce jour, la Tunisie reste déterminée dans son engagement à respecter ses obligations à l'égard de l'OIT. Nous avons observé la mise en œuvre diligente des conventions internationales du travail, de l'harmonisation de la législation nationale avec les normes internationales du travail et sa pleine coopération avec les organes de contrôle de l'OIT, comme en témoigne son engagement actif auprès de la commission d'experts.

Nous prenons note des efforts déployés par la Tunisie pour modifier progressivement sa législation du travail afin de renforcer les droits fondamentaux des travailleurs, de garantir des conditions de travail décentes et d'éliminer l'emploi précaire. Il convient de noter qu'un comité spécialisé est en train de réviser le Code du travail pour traiter la question de la sous-traitance et élaborer des cadres juridiques pour de meilleures conditions de travail.

En réponse aux observations de la commission d'experts, la Tunisie collabore avec l'OIT et les partenaires sociaux pour réglementer le pluralisme syndical. Nous constatons que la Tunisie a consulté les organisations professionnelles sur les critères de représentation

syndicale, invitant les plus représentatives à une séance de travail. Nous encourageons le gouvernement à poursuivre le dialogue avec toutes les parties prenantes, avec le soutien de l'OIT.

Nous prenons également note des efforts déployés par la Tunisie pour tirer parti des expériences comparatives en échangeant des études avec les pays voisins sur la législation relative à la représentation syndicale. Nous faisons observer que, en veillant à ce que ce point reste une priorité dans le cadre de sa coopération avec l'OIT, la Tunisie a demandé et bénéficiera d'une assistance technique dans ce domaine.

En ce qui concerne le droit de grève, bien que la convention ne prévoie pas explicitement ce droit et que son interprétation soit actuellement soumise à la Cour internationale de Justice, la Tunisie a été pionnière dans la garantie et l'organisation de ce droit. La Constitution du 25 juillet 2022 consacre la liberté syndicale et le droit de grève. Le gouvernement s'abstient de promulguer des lois générales restrictives, ce qui permet aux parties d'exercer librement le droit de grève.

Membre gouvernemental, Gabon – Le Gabon remercie la Tunisie pour les informations qu'elle a bien voulu fournir à la commission concernant l'application de la convention.

Mon pays salue l'engagement du gouvernement à respecter ses obligations vis-à-vis de l'OIT qui se traduit entre autres par sa pleine et entière coopération avec ses organes de contrôle. À cet égard, nous apprécions le travail réalisé avec le BIT, en concertation avec les partenaires sociaux, pour donner suite aux observations de la commission d'experts sur la question de la représentativité syndicale.

Nous encourageons le gouvernement à relancer le dialogue avec les partenaires sociaux pour régler la question, en commençant par établir les critères de représentativité. Mon pays demande au Bureau de lui apporter l'assistance technique nécessaire à cette fin.

Par ailleurs, nous notons avec satisfaction que le droit de grève est inscrit dans la Constitution du 25 juillet 2022, en son article 41, ce qui est une avancée majeure, démontrant ainsi la volonté de ce pays à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail.

Enfin, ma délégation invite le gouvernement à poursuivre ses efforts en vue de la réalisation de la justice sociale, en concertation avec les partenaires sociaux et pour le bien-être de tous les Tunisiens.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Égypte** – La délégation de l'Égypte se félicite de la déclaration du gouvernement de la Tunisie sur la mise en œuvre de la convention. Nous saluons son engagement réaffirmé à respecter ses obligations internationales et à mettre en œuvre les conventions de l'OIT, ainsi que son étroite coopération avec les organes de contrôle de l'OIT.

La Tunisie a parcouru un long chemin en termes de réformes et a réformé ses législations. Elle s'efforce de modifier progressivement et lentement sa législation du travail afin de renforcer les droits fondamentaux des travailleurs dans les secteurs privé et public et d'éliminer le travail et l'emploi précaires. À cet égard, la Tunisie a mis en place un comité chargé de réviser son Code du travail afin de mettre un terme à la sous-traitance. Nous saluons la coopération de la Tunisie avec l'OIT, en consultation avec les partenaires sociaux, s'agissant du renforcement de la liberté syndicale. Nous notons que la Tunisie a consulté des associations professionnelles et a appelé les associations les plus représentatives à participer à ce dialogue qui aura lieu prochainement.

Le pays s'appuie sur des études comparatives et des expériences des pays voisins en matière de législation sur la représentativité syndicale. Il veille à ce que la représentativité syndicale fasse partie intégrante de ses domaines de coopération avec l'OIT et soit une priorité. La Tunisie a été pionnière en matière de garantie du droit de grève. Elle a inscrit le droit de grève et la liberté syndicale dans sa Constitution de 2022. Le gouvernement a veillé à ne pas intervenir dans le droit de grève ou à le restreindre. En conclusion, nous saluons les efforts déployés par l'État tunisien et nous apprécions ses efforts pour se conformer aux normes de l'OIT. Nous espérons que la commission prendra en considération tous les efforts déployés lorsqu'elle formulera ses conclusions.

Membre gouvernementale, Nigéria – Le Nigéria souhaite soutenir fermement les efforts déployés par la Tunisie pour mettre en œuvre la convention et répondre aux observations de la commission d'experts. L'OIT est invitée à rappeler que les États Membres mettent en œuvre les conventions ratifiées en fonction des spécificités nationales et des plans de développement, ce que la Tunisie s'est engagée à faire. L'OIT est donc invitée à reconnaître les progrès accomplis par la Tunisie et son engagement à revoir ses lois et législations en vue de promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail, le travail décent pour ses travailleurs, ainsi que les principes de la justice sociale.

La Tunisie, à cet égard, pourrait souhaiter se prévaloir d'une assistance technique du BIT, ce qui lui permettrait de réaliser son objectif de mettre effectivement en œuvre cette convention. Nous invitons la Tunisie à maintenir son engagement à respecter les meilleures pratiques dans son système d'administration du travail, en s'associant avec ses partenaires sociaux.

Membre gouvernementale, Cameroun – Le gouvernement a ratifié la convention n° 87, tout comme la convention n° 98 et la convention n° 135. La ratification de ces conventions fondamentales est en général un indicateur de l'engagement de l'État à veiller au respect du droit humain fondamental de base qu'est la liberté dans le monde du travail.

La liberté étant un droit humain inaliénable, le gouvernement, à travers la Cour d'appel de la Tunisie, a décidé de libérer, et la cour de cassation a annulé le 5 mars 2024 la décision de la chambre d'accusation de renvoyer Anis El Kaabi, secrétaire général du syndicat des agents de la STA, devant la chambre criminelle.

La révision du Code du travail est une activité qui nécessite un long processus. En effet, outre les consultations de tous les acteurs du monde du travail, il est important de tenir compte des influences et des évolutions du monde moderne. La Tunisie a amorcé le processus dans le but de modifier progressivement la législation du travail, de renforcer les conditions de travail et les droits fondamentaux des travailleurs, d'éliminer toutes les formes de travail précaire en faisant de tous ces droits des priorités nationales. Ces efforts se traduisent par la mise en place de deux commissions au niveau de la présidence du gouvernement et le ministère des Affaires sociales chargé de préparer un projet de loi portant modification du Code du travail pour mettre fin à toutes les formes de travail précaire.

La convention n° 138 fixe l'âge minimum d'accès à l'emploi à 16 ans et l'article 242 du Code du travail tunisien dispose que les mineurs de plus de 16 ans peuvent adhérer à un syndicat sauf si leur père ou tuteur s'y oppose. Il convient de noter que l'âge légal de la majorité a été unifié dans la législation tunisienne à 18 ans.

Il est important de poursuivre le dialogue social afin de garantir l'accès des étrangers aux fonctions de dirigeants syndicaux. Nous exhortons donc l'OIT à poursuivre un accompagnement de proximité et invitons le gouvernement à multiplier les plateformes de

dialogue social nécessaires ainsi que les concertations pertinentes afin de rassurer toutes les parties prenantes du monde du travail et de garantir la préservation de la justice sociale.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernementale, Soudan – Le gouvernement du Soudan souhaite faire écho à la déclaration de la représentante de la Tunisie en réaffirmant que le pays honore effectivement ses engagements au titre des conventions qu'il a ratifiées, y compris cette convention. La convention n° 87 régit la liberté syndicale et la protection du droit syndical, et c'est une convention que la Tunisie honore et respecte. Le Soudan salue également la coopération de la Tunisie avec les mécanismes de contrôle. Le pays soumet des rapports, fournit les informations demandées et coopère également avec la commission d'experts. Nous saluons les mesures prises par le gouvernement pour modifier le Code du travail afin de renforcer les droits fondamentaux des travailleurs et de garantir leur droit à un travail décent. Toutes ces mesures, prises ensemble, renforcent les libertés et le respect de la loi et sont pleinement conformes aux normes internationales du travail. La Tunisie a fait plus que cela, elle a appris de l'expérience d'autres pays. Elle a mis en commun des données et des informations avec eux et a partagé son expérience avec eux. Le droit de grève est actuellement examiné par la Cour internationale de Justice. Par conséquent, nous encourageons et invitons l'OIT à ne pas intervenir sur cette question, mais à continuer à fournir une assistance technique à la Tunisie pour le traitement des cas individuels.

Observateur, IndustriALL Global Union (IndustriALL) – Je prends la parole au nom d'IndustriALL, de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) et de l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB).

Nous suivons de près l'évolution de la situation en Tunisie et la lutte de l'UGTT pour un véritable dialogue social et le respect de la liberté syndicale. Le gouvernement tunisien a indirectement suspendu les travaux du Conseil national du dialogue social depuis 2021 en ne nommant pas ses propres représentants au conseil.

Il a publié la circulaire n° 20 en 2021, qui a entraîné de sérieuses restrictions à l'exercice de la négociation collective dans les secteurs, ainsi que la non-application des accords conclus entre les syndicats sectoriels et les ministères concernés. Ces mesures restrictives affectent environ 40 syndicats sectoriels. En outre, le gouvernement n'a pas mis en œuvre le contenu des accords de février 2021 et de septembre 2022. Par ailleurs, il a commencé à modifier unilatéralement la législation du travail et a exclu l'UGTT des discussions.

En ce qui concerne la liberté syndicale et la limitation du travail syndical, le gouvernement a annulé les concessions comme prévu dans les conventions et accords nationaux et internationaux, qui autorisaient les travailleurs occupant une fonction syndicale à travailler à temps plein pour l'UGTT (syndicalistes à temps plein). De plus, il a demandé aux syndicalistes de payer d'énormes compensations financières. C'est ce qui ressort des cas de Tahar Berberi, Bassam Ben Treka et Mohamed Bedera. Tahar Berberi, qui a été vice-président d'IndustriALL et est actuellement secrétaire général adjoint de l'UGTT pour le secteur privé, est poursuivi en justice et il lui est également interdit de voyager à l'étranger en raison de ses activités syndicales.

En Tunisie, des dirigeants syndicaux subissent des licenciements et des mutations en raison de leurs activités syndicales. Ils font l'objet de procès montés de toutes pièces en raison de leurs activités syndicales, et certains ont été emprisonnés. Le cas du confrère Anis El Kaabi du secteur des transports, qui a passé quatorze mois en prison, est un exemple flagrant de ces violations.

N'oublions pas non plus les restrictions et les attaques contre les actions de solidarité syndicale. L'année dernière, la consœur Esther Lynch, secrétaire générale de la CES, a reçu l'ordre du gouvernement de quitter le pays après avoir participé à une manifestation contre la répression des syndicats et des droits des travailleurs. Esther Lynch s'était rendue en Tunisie dans le cadre d'une délégation de dirigeants syndicaux internationaux pour manifester sa solidarité avec l'UGTT, dont les membres font l'objet d'une campagne de harcèlement de la part du gouvernement du pays.

Nous appelons le gouvernement à mettre en œuvre tous les accords signés entre le gouvernement et l'UGTT et les partenaires sociaux, à mettre fin à toutes les formes de harcèlement des dirigeants syndicaux, à respecter les accords nationaux et internationaux et les pratiques nationales bien établies en matière de représentation syndicale.

Par conséquent, il serait impératif que l'OIT prenne des mesures urgentes à haut niveau dans le pays et rencontre les partenaires sociaux pour s'assurer que les droits à la liberté syndicale et à la négociation collective sont respectés.

Président – J'ai l'honneur de donner la parole à la représentante du gouvernement de la Tunisie pour ses remarques finales.

Interprétation de l'arabe: Représentante gouvernementale – Je tiens à remercier tous les intervenants et je prends note avec satisfaction que la plupart des contributions ont salué les efforts consentis par la Tunisie afin de développer les législations en termes de travail, liberté syndicale et consacrer ces principes en droit et dans la pratique. Cela reflète l'intérêt à suivre le parcours stable de la Tunisie visant à créer un environnement syndical qui encourage le dialogue.

À cet égard, je tiens à éclaircir la position ferme de la Tunisie à traiter toutes les personnes sur un pied d'égalité avec le respect de l'indépendance judiciaire. Nous sommes tous objet de suivi judiciaire, syndicaliste ou pas. Être un syndicaliste ne dispense pas la personne d'un suivi judiciaire pour avoir commis des actes qui ne sont pas liés à ses activités syndicales. Donc l'examen de ces cas est lié et fait sur la base de l'acte et non pas l'identité de la personne. Ces procédures sont ouvertes dans tous les domaines, même dans le domaine des organisations syndicales. Un syndicaliste peut être poursuivi s'il a violé le règlement d'un syndicat. Pouvons-nous dans ce cas interpréter cette procédure comme étant un harcèlement et un suivi contre les syndicalistes? Non, parce que l'organisation syndicale est régie par des lois et des règles, et l'organisation a le droit de créer un mécanisme de défense contre toutes les personnes qui peuvent ne pas respecter le règlement. Voilà pourquoi l'État tunisien garantit le droit de grève et le droit de travail sur un pied d'égalité. La poursuite judiciaire des personnes qui commettent des abus, à savoir interdire la liberté de travail, n'a rien à voir avec la violation du droit syndical, mais s'inscrit dans la liberté individuelle dans le travail. Voilà pourquoi, toutes les interventions qui surviennent, surviennent pour la poursuite d'actes qui sont interdits au niveau pénal. Il est nécessaire d'éclaircir la différence entre deux situations. D'un côté, le droit syndical et le droit à la grève, et de l'autre un abus du règlement et de l'ordre public et le fait de saper la liberté de travail. En ce qui concerne le dialogue social, comme à l'accoutumée, le gouvernement a mené des négociations avec l'UGTT sur la hausse des salaires en 2021, 2022 2023 et 2024 concernant les travailleurs du secteur public et privé. Ceci est gage de l'existence d'un dialogue social. Dans le même contexte, nous avons élaboré 42 mesures dans le cadre d'une convention-cadre entre le gouvernement et les syndicats, nous avons également revu un nombre d'autres accords et nous avons commencé des négociations concernant ces accords comme des accords dans le domaine du textile, et d'autres secteurs aussi. Comme indice de dialogue social en Tunisie, je tiens à vous présenter quelques chiffres qui ont une

implication et donnent une idée de l'existence du dialogue social. En 2023, nous avons enregistré 380 préavis de grève, 215 préavis ont été retirés par le dialogue entre les partenaires sociaux par le biais de la négociation. Ceci prouve qu'il y a un dialogue social en Tunisie.

En ce qui concerne l'application du décret n° 21, je tiens à vous informer que ce décret est relatif aux institutions publiques uniquement. Cela n'a jamais sapé la négociation collective dans les institutions publiques et n'a jamais imposé des restrictions sur le travail syndical. En 2023, nous avons reçu 152 préavis de grèves de l'UGTT dans le secteur public concernant le décret n° 21. Nous avons pu retirer 65 pour cent de ces préavis de grève, ce qui prouve que ce décret n'a pas eu un impact sur la négociation et le dialogue social. Le but de ce décret est plutôt de garantir la mise en œuvre des conventions signées entre l'administration et les syndicats.

Pour conclure, il est utile de rappeler que la plupart des intervenants dans cette Conférence et au niveau de toutes les commissions se sont mis d'accord sur les changements que connaît le monde à des niveaux différents, notamment le monde au travail par l'émergence de nouvelles formes de travail et l'impact que cela a sur les rapports de travail, et sans oublier l'impact des changements démographiques, la migration, le changement climatique qui auront des répercussions sur toutes les sociétés, tous les travailleurs et toutes les institutions. Ces défis nécessitent de respecter la législation du travail, de consacrer les éléments d'un travail décent et durable, les droits et principes fondamentaux au travail, et de faire face au modèle de travail précaire et d'assurer une protection sociale à tous les travailleurs, conformément aux normes internationales du travail. Cela confirme qu'il est urgent de formuler un nouveau contrat social surtout à la lumière des transformations importantes que connaissent de nombreux pays dans notre pays. Et la Tunisie, à l'instar d'autres pays, est impactée par toutes ces transformations. Elle a, par exemple, connu de profondes transformations sociales et politiques qui ont conduit actuellement à une période de construction. Nous élaborons une vision qui établit le concept et le rôle de l'État dans la prospérité sociale. Cette vision inclut des efforts visant à répondre aux besoins économiques, sociaux, sanitaires et culturels des individus. De plus, il faut mentionner la difficulté de la situation actuelle et la volonté du gouvernement d'assurer une protection sociale appropriée aux groupes vulnérables. Cela nécessite de donner la priorité à l'aspect social comparé aux autres aspects. Cet effort comprend le ciblage des groupes les plus vulnérables, la lutte contre le chômage, l'amélioration des conditions de vie, le fait de donner aux citoyens les ressources nécessaires pour vivre dignement en mettant l'être humain au centre de l'attention, et ce de façon durable. Nous sommes conscients de ces enjeux. Voilà pourquoi nous étions, et ce malgré la situation difficile, parmi les premiers à adhérer à la Coalition mondiale pour la justice sociale. Cela reflète notre volonté d'aller de l'avant vers la recherche de l'équilibre difficile entre les affaires économiques et les affaires sociales d'une manière qui sert les fondements et les principes de la justice sociale et consacre les droits de l'homme dans toutes leurs dimensions. Nous saluons toutes les interventions qui ont été faites lors de cette séance et les orientations que nous pouvons prendre en considération dans notre parcours vers l'établissement de la justice sociale. Nous comptons énormément sur le soutien technique du BIT dans ce domaine.

Membres employeurs – Nous voudrions, une fois de plus, remercier la représentante du gouvernement tunisien pour les informations écrites et orales qu'elle a fournies, mais aussi pour l'engagement exprimé ici aujourd'hui de se prévaloir de l'assistance technique du BIT afin de progresser sur les défis que nous avons tous évoqués. Cette initiative est louable. S'agissant des observations de la commission d'experts, les membres employeurs souhaiteraient recommander au gouvernement de revoir les points suivants du Code du travail en vue de

l'harmoniser avec la convention: i) les droits syndicaux des travailleurs mineurs qui ont atteint l'âge d'admission à l'emploi; ii) la capacité des travailleurs étrangers à accéder à des fonctions de dirigeants syndicaux après une période raisonnable de résidence dans le pays; et iii) la garantie que les questions de représentativité des organisations de travailleurs soient réglées à l'aide de critères objectifs, préétablis et clairs.

Membres travailleurs – Nous remercions le gouvernement pour les explications qu'il a apportées à notre commission. Nous avons pris note des observations faites par les employeurs concernant le droit de grève. Nous nous limiterons à rappeler que nous ne partageons pas cette analyse et renvoyons à nos positions en la matière.

Nous invitons le gouvernement à donner suite aux différents points soulevés, tant par la commission d'experts que durant notre discussion d'aujourd'hui. Il est fondamental que le gouvernement assure un climat exempt d'intimidation qui est une condition sine qua non pour réaliser la liberté syndicale. Pour donner une nouvelle impulsion au dialogue social dans le pays, nous l'invitons à accepter une mission de haut niveau.

Afin de faciliter la tenue et l'organisation de cette mission, nous invitons le gouvernement à assurer la présence sur place des organisations représentant les travailleurs et les employeurs, la CSI et l'Organisation internationale des employeurs. Ces organisations pourraient par conséquent assister leurs affiliés dans ce cadre.

Je terminerai en rappelant que le syndicalisme en Tunisie a toujours participé aux grandes étapes de l'histoire du pays. Que ce soit lors du combat pour l'indépendance ou lors des autres moments marquants, il a toujours été une force constructive. Nous invitons le gouvernement à s'appuyer sur cette force pour construire la prospérité du pays.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note avec une profonde préoccupation des informations relatives aux arrestations effectuées, aux accusations portées, aux poursuites pénales engagées et aux mesures administratives prises à l'encontre de syndicalistes pour avoir exercé des activités protégées par la convention.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a instamment prié le gouvernement de la Tunisie, en consultation avec les partenaires sociaux, de:

- rétablir un environnement propice à l'exercice de la liberté syndicale sans intimidations, menaces et arrestations arbitraires;
- veiller à ce que les organisations de travailleurs et d'employeurs puissent organiser leur gestion et leurs activités et formuler leur programme d'action en toute liberté, conformément à la convention;
- veiller à ce que les représentants d'organisations de travailleurs et d'employeurs indépendantes internationales soient autorisés à soutenir leurs affiliés conformément aux articles 5 et 6 de la convention;
- veiller à mettre le Code du travail en conformité avec la convention;
- veiller à ce que la détermination des organisations représentatives au niveau du secteur et de l'entreprise soit fondée sur des critères clairs, préétablis et objectifs.

La commission a invité le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT, si nécessaire, pour mettre en œuvre les recommandations susmentionnées.

La commission a prié le gouvernement de faire rapport à la commission d'experts sur l'ensemble des mesures prises et les progrès accomplis dans la mise en œuvre des recommandations de la commission et sur toutes les informations manquantes demandées par la commission d'experts avant le 1^{er} septembre 2024.

Représentante gouvernementale – D'emblée, j'aimerais remercier les membres de la commission pour leur professionnalisme et leur neutralité dans l'examen des différents cas qui ont été présentés et soumis pendant cette session.

Nous nous félicitons des recommandations adoptées concernant la mise en œuvre de la liberté syndicale et du droit syndical. Nous suivrons les recommandations en coopération avec les partenaires sociaux. Bien que nos opinions puissent diverger, nous partageons tous le même sens d'attachement national, et nous voulons édifier un pont consensuel grâce à un dialogue consensuel qui respectera la diversité de nos rôles respectifs.

En Tunisie, nous pensons tous que le dialogue doit être un choix. Nous devons pratiquer cette option, nous devons la choisir dans un engagement renouvelé. Cela ne doit pas être imposé par la contrainte. Nous nous engageons en faveur du dialogue, et nous considérons que l'OIT est notre partenaire historique, partenaire avec qui nous avons partagé beaucoup de préoccupations et beaucoup de souhaits, notamment construire un monde du travail meilleur, plus prospère, où les droits humains d'une manière large sont respectés sur la base du concept de monde de travail et de partage de responsabilités. C'est la raison pour laquelle nous aimerions saluer toute offre d'assistance technique par cette Organisation qui a toujours répondu présente lorsque nous avons besoin d'elle.

Türkiye (ratification: 1952)

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Discussion par la commission

Président – J'invite la représentante gouvernementale de la Türkiye, Conseillère auprès du ministre du Travail et de la Sécurité sociale, à prendre la parole.

Représentante gouvernementale – Je tiens tout d'abord à vous féliciter, vous et vos vice-présidents, pour votre élection au bureau de la commission. Je vous souhaite plein succès dans les efforts que vous déploierez pour rendre les travaux de la commission plus fructueux, plus objectifs et plus significatifs, dans un esprit de dialogue constructif.

Je tiens tout d'abord à appeler l'attention de la commission sur le fait que la Türkiye est le deuxième pays à avoir ratifié la convention n° 98 après la Finlande, parmi les États Membres qui sont parties à l'ensemble des conventions fondamentales de l'OIT. Cela traduit bien l'engagement de la Türkiye en faveur des normes internationales du travail qu'elle intègre activement dans la législation tripartite par la voie du dialogue social, reflet de son attachement à la démocratie, à l'état de droit et aux normes juridiques universelles. En tant que membre fondatrice du Conseil de l'Europe, du G20 et de l'Organisation de coopération et de développement économiques et dix-neuvième économie du monde, la Türkiye est également un grand bailleur de fonds pour l'aide publique au développement.

Nous regrettons cette inscription sur la liste définitive des cas individuels, pour ce qui concerne la convention n° 98 et avec une double note de bas de page, et rappelons notre partenariat de longue date avec l'OIT. Malgré les difficultés géopolitiques et les autres embûches rencontrées, dont une tentative de coup d'État, des tremblements de terre et la pandémie de COVID-19, la Türkiye prie instamment la commission de reconnaître les progrès considérables accomplis, en insistant sur l'importance de préserver la crédibilité du mécanisme de contrôle.

Depuis la dernière discussion, en 2013, des avancées significatives ont été réalisées dans la législation du travail, au sujet de l'essence même des articles révisés relatifs à la détermination de la branche d'activité; à la protection des délégués syndicaux; au champ d'application et au niveau des conventions collectives ainsi qu'aux bénéficiaires des conventions collectives; à la réglementation de la question de la compétence; au règlement des conflits collectifs du travail; à la réglementation relative à l'interdiction et au report des grèves et du lock-out; aux services d'affiliation électronique pour les syndicats dans quelques pays du monde; et à l'engagement des procédures de médiation, ce qui couvre les réglementations concernant la branche d'activité et l'étendue des conventions collectives. Dans le même temps, les prestations découlant de ces accords, les objections concernant la détermination de la question de la compétence, la compétence elle-même et les interdictions concernant les grèves et les lock-out sont couvertes.

Ces questions ont une importance indéniable dans le domaine du travail, aux niveaux national et international, et sont traitées de manière clairement favorable aux salariés. La législation nationale du travail place la protection des salariés au premier plan, compte tenu du fait qu'ils sont la partie la plus faible dans la relation de travail.

Je commencerais par aborder les préoccupations de la commission concernant le champ d'application personnel de la convention, en particulier s'agissant du personnel pénitentiaire. Les conventions collectives prévoient des prestations pour l'ensemble des fonctionnaires, y compris le personnel pénitentiaire, qui ne peut adhérer à un syndicat en vertu de l'article 15, et aux fonctionnaires à la retraite.

Un arrêt de 2023 de la Cour constitutionnelle autorise les chefs de département, les doyens de faculté ainsi que les directeurs d'institut et de lycée et leurs adjoints à constituer des syndicats et à s'y affilier, ce qui laisse penser que leur rôle au sein d'une autorité publique ne les empêche pas automatiquement de s'affilier à un syndicat. La justification de cette décision peut servir de jurisprudence édifiante face à la diminution du nombre de fonctionnaires ne pouvant pas se syndiquer.

En ce qui concerne les travailleurs suppléants et certains fonctionnaires travaillant sans contrat écrit, tels que les enseignants, le personnel infirmier et les sages-femmes, leur relation de travail est régie par les lois sur le statut d'emploi et non par un contrat. Leur exclusion des syndicats est donc conforme aux dispositions juridiques, comme indiqué dans la loi sur les fonctionnaires.

Aussi, le Conseil consultatif tripartite, présidé par le ministre du Travail et de la Sécurité sociale, M. Vedat İŞIKHAN, s'est réuni le 20 octobre 2023, pour le «Dialogue social au siècle de la Türkiye». Des représentants du ministère, des institutions affiliées, des travailleurs et des confédérations d'employeurs ont participé à cette réunion consacrée aux difficultés que rencontre le pays sur ces points. Il a par la suite été décidé d'établir des sous-commissions de travail et de commencer immédiatement à collaborer avec les confédérations, les syndicats, des juristes, des professeurs d'université et les autorités publiques compétentes.

La sous-commission de travail a tenu sa première réunion le 23 mai 2024, consacrée aux difficultés intrinsèques à la loi sur les syndicats en vigueur, en particulier s'agissant de la détermination de l'autorisation ainsi que de la liberté syndicale. Il a commencé à examiner d'éventuelles modifications à y apporter à cet égard. Il a été convenu d'organiser une deuxième réunion le 26 juin 2024.

S'agissant des licenciements massifs allégués dans le secteur public, après la tentative de coup d'État de 2016, des fonctionnaires, y compris des représentants syndicaux, ont été démis de leurs fonctions au motif de leurs liens présumés avec des organisations terroristes. La commission d'enquête sur les mesures prises dans le cadre de l'état d'urgence, opérationnelle entre 2017 et 2023, avait pour but d'analyser et de traiter ces licenciements.

Ces cinq dernières années, des efforts juridiques conséquents ont été déployés pour traiter des questions évoquées par la commission.

Ainsi, il est indispensable de noter que le Président de la République a lancé une stratégie de la réforme judiciaire, en mai 2019, dans le cadre de laquelle le huitième train de mesures judiciaires, publié en mars 2024, a élargi le mandat et l'autorité de la Commission d'indemnisation dans le domaine des droits de l'homme, établie en 2013, afin de raccourcir la procédure du contentieux.

La commission d'indemnisation a un mois pour examiner une demande liée aux retards de procédure à compter de la date de l'enquête, du procès ou de la décision définitive. Elle analyse également les requêtes individuelles à la Cour constitutionnelle dans les trois mois et les requêtes déposées auprès de la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) dans les trois mois qui suivent la décision de rejet de la Cour constitutionnelle ou, depuis le 10 octobre 2023, la notification de la décision d'irrecevabilité.

En ce qui concerne les allégations faisant état d'un manque de protection contre les licenciements et la discrimination antisyndicaux dans les secteurs privé et public, sur les près d'un million et demi de décisions du bureau du Procureur général, seules 791 étaient liées à une entrave aux droits syndicaux et il a été décidé de ne pas engager de poursuites dans 357 cas. Cela laisse penser que la procédure judiciaire est juste et équitable.

D'après les décisions des bureaux du Procureur général motivées par les lois spéciales, on constate que seuls 1 465 dossiers sur 433 000 relèvent de la loi sur les réunions et les manifestations et qu'il a été décidé de ne pas engager de poursuites dans 877 cas.

Les derniers ateliers de la stratégie nationale pour l'emploi, menés par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale en 2024, visent à prévenir la discrimination sur les lieux de travail et à promouvoir les libertés publiques par la collaboration avec les partenaires sociaux. Ces prochaines années, l'Institution des droits de l'homme et de l'égalité de Türkiye (TİHEK) mènera des réunions, des recherches, des ateliers et des programmes de formation en vue de renforcer ces objectifs.

Les primes à la négociation collective sont directement versées aux syndicalistes pour garantir l'unité, la simplicité et la commodité. Les cotisations syndicales sont déduites du salaire et versées sur le compte du syndicat.

S'agissant des observations du Syndicat des services de santé (SAHİM-SEN) sur les primes à la négociation collective, l'arrêt de 2024 de la Cour constitutionnelle a annulé le seuil de 2 pour cent. Depuis, l'ensemble des fonctionnaires syndiqués a commencé à recevoir une aide à la négociation collective. Je suis convaincue que toutes ces réalités statistiques et ces

avancées juridiques reflètent une tendance positive sur la voie de l'amélioration et du développement des droits syndicaux en Türkiye.

Les conventions collectives peuvent être établies à différents niveaux, notamment le lieu de travail, l'entreprise ou un groupement d'employeurs, et par la voie d'accords-cadres. Ce système évolue au fil du temps dans le cadre solide des relations professionnelles de la Türkiye.

Afin de faire progresser le droit de négociation collective et les droits syndicaux dans notre pays, le Conseil consultatif tripartite se concentre sur les stratégies visant à améliorer l'organisation syndicale en Türkiye. Il a anticipé la modification des seuils de représentativité syndicale et les difficultés rencontrées au moment de définir les processus d'autorisation de la négociation collective. À la fin de la réunion, deux sous-commissions de travail, incluant les partenaires sociaux, ont été créées et chargées de réviser la loi sur le travail et la loi actuelle sur les syndicats. La sous-commission chargée de la loi sur le travail a tenu ses premières réunions en janvier 2024, puis en a tenu trois autres. En mai 2024, la sous-commission chargée de la loi sur les syndicats a tenu sa première réunion à laquelle ont participé les partenaires sociaux.

Par ailleurs, en ce qui concerne la portée des droits de négociation collective visés par la loi sur les fonctionnaires, le Conseil consultatif du personnel de la fonction publique s'est réuni en novembre 2023, sous la présidence du ministre, pour améliorer le dialogue social dans le secteur public et s'attaquer aux difficultés rencontrées par les fonctionnaires, ainsi que pour examiner la question de l'élargissement de la portée du dialogue et celle du mécanisme d'élection du président et des membres du Conseil d'arbitrage pour les fonctionnaires.

À l'issue de la réunion, il a été décidé d'établir des sous-commissions chargées d'examiner ces questions, et en particulier chargées de l'examen et la révision de la législation. Il leur incombait non seulement d'examiner la loi sur les fonctionnaires, mais aussi les questions du développement du cadre des droits financiers et sociaux tels que le remboursement et l'allocation pour repas des fonctionnaires en question.

Dernier point, mais non le moindre, la treizième assemblée du travail, qui n'avait pas pu se réunir après sa dernière réunion de 2019 du fait de la pandémie et des tremblements de terre dévastateurs, s'est retrouvée à Ankara, en avril 2024, en présence du ministre, M. Vedat İşıkhan, de la Sous-directrice générale et Directrice régionale du Bureau régional de l'OIT pour l'Europe et l'Asie centrale, M^{me} Beate Andrees, du chef de l'Unité du dialogue social au BIT, M. Youcef Ghellab, et de l'équipe du Bureau de pays de l'OIT pour la Türkiye. Le Directeur général du BIT, M. Gilbert Houngbo, s'est exprimé devant l'assemblée par message vidéo interposé; il a félicité toutes les parties pour leur attachement au dialogue social et leur contribution au travail décent et à la justice sociale.

L'assemblée, réunie sous le thème «La vie des travailleurs dans le siècle turc: l'avenir des travailleurs, la syndicalisation et l'emploi», a bénéficié de la participation active d'experts, d'universitaires, de représentants des autorités, d'organisations de travailleurs et d'employeurs, de syndicats de fonctionnaires et d'associations. Les discussions, auxquelles ont participé un millier de personnes, se sont concentrées sur la progression de la syndicalisation, les procédures de négociation collective, l'accélération des processus judiciaires relatifs aux droits au travail et la garantie de la poursuite effective du dialogue social.

Au cours de l'assemblée, pour ce qui concerne l'actuelle loi sur les syndicats, les représentants des partenaires sociaux ont notamment abordé les questions suivantes: seuils de représentativité des syndicats, processus de détermination de l'autorité de négociation collective, réintégration et procédures judiciaires en cas de refus de l'employeur, et décisions

de report d'une grève. En ce qui concerne la loi sur les fonctionnaires, ils ont parlé de la couverture de l'article 15, qui dispose que les agents de la fonction publique ne peuvent pas devenir membres de syndicats, de la portée des conventions collectives dans le secteur public, des travailleurs suppléants et de la structure du Haut conseil d'arbitrage.

Après cette séance, une déclaration sera publiée, dès que le Conseil scientifique l'aura finalisée. Le Conseil scientifique dirige des travaux universitaires dans les domaines de la législation du travail et des relations professionnelles. Cette déclaration accélèrera les travaux des deux sous-commission grâce à la participation des partenaires sociaux concernés à l'examen et à la refonte de la législation sur les questions abordées lors de l'assemblée du travail, compte tenu des avis et des analyses de la commission d'experts.

Nous tenons à fournir régulièrement à votre commission des informations actualisées sur les faits nouveaux à ce sujet. Cela assurera la transparence et la justification des progrès accomplis sur la voie de l'amélioration des droits au travail et du dialogue social.

L'élan suscité par trois réunions plénières et sept réunions des sous-commissions au cours des sept derniers mois donnera lieu à des progrès significatifs, en particulier à des changements législatifs essentiellement, sur les questions soulevées par les partenaires sociaux concernant la loi sur le travail, l'article 15 de la loi sur les fonctionnaires et les articles 25, 34 et 41 de l'actuelle loi sur les syndicats.

Nous avons commencé à examiner et à réviser les questions susmentionnées selon le programme de travail des sous-commissions, en concertation avec nos partenaires sociaux. Nous sommes convaincus qu'ensemble, gouvernement et partenaires sociaux, nous y parviendrons.

Membres travailleurs – Notre commission examine l'application de la convention par le gouvernement de la Türkiye. Ce cas a déjà été soumis onze fois à notre commission et la commission d'experts l'a classé dans la catégorie des «cas faisant l'objet d'une double note de bas de page», soulignant la gravité des violations des droits syndicaux dans le pays.

Depuis 2016, le gouvernement poursuit sans relâche un programme antisyndical, usant de lois sur l'état d'urgence pour justifier le licenciement massif et la rétrogradation de milliers de fonctionnaires. Depuis lors, de nombreux syndicalistes ont cherché à obtenir réparation auprès d'une commission d'enquête sur les mesures prises dans le cadre de l'état d'urgence, chargée d'examiner les recours.

La commission d'experts a constaté que la commission d'enquête examinait uniquement si un lien, même indirect, pouvait être établi entre les fonctionnaires licenciés et des groupes désignés comme terroristes par le Conseil de sécurité nationale. Les demandeurs ne pouvaient nullement prendre connaissance des informations les concernant et encore moins les contester. Comme l'a indiqué le gouvernement, ces licenciements avaient pour but de «mettre un terme à l'existence d'organisations terroristes et d'autres structures engagées dans des activités portant atteinte à la sécurité nationale au sein des institutions publiques» et la commission d'enquête s'est uniquement attachée à établir si les licenciements étaient justifiés à cet égard. La commission d'enquête a rendu plus de 127 000 décisions dont seulement 14 pour cent étaient des décisions d'acceptation.

Le gouvernement n'a transmis aucune information spécifique concernant les recours introduits par des syndicalistes et des responsables syndicaux. Nous notons avec une profonde préoccupation que quatre confédérations, 19 fédérations et 19 syndicats ont été dissous après que les tribunaux eurent conclu à leur affiliation avec une organisation terroriste. Nous notons également avec préoccupation que selon la Confédération des syndicats de fonctionnaires

(KESK), 4 267 de ses membres issus de tous les secteurs publics ont fait l'objet d'un licenciement arbitraire en vertu des lois d'urgence.

Nous déplorons que le gouvernement n'ait pas mis en place une procédure indépendante, efficace et équitable d'examen des recours introduits par les fonctionnaires contre leur licenciement antisyndical. Nous notons que le mandat de cinq ans de la commission d'enquête est venu à échéance. Aujourd'hui, les travailleurs doivent passer par de longues procédures devant les tribunaux pour que leur cas soit examiné. Nous prions instamment le gouvernement de mettre en place des enquêtes et des voies de recours indépendantes, rapides et approfondies pour les cas de licenciements antisyndicaux dans le cadre de lois d'urgence.

En outre, nous notons avec préoccupation que bien que l'état d'urgence soit levé, les gouverneurs et les ministères continuent à utiliser des dispositions législatives exceptionnelles pour licencier des fonctionnaires.

Une deuxième question soulevée depuis longtemps est l'absence de protection des travailleurs contre la discrimination antisyndicale dans les secteurs public et privé. Comme l'a indiqué la commission d'experts, la loi n° 6356 (loi sur les syndicats et les conventions collectives), qui régit expressément les licenciements antisyndicaux, dispose simplement qu'en cas de «rupture du contrat de travail au motif d'activités syndicales», une «indemnité syndicale» doit être ordonnée, tandis que l'employeur peut légalement refuser de verser des indemnités. Les licenciements antisyndicaux ne sont passibles d'aucune sanction pénale ou administrative. De même, dans le secteur public, aucune disposition légale ne prévoit de sanction à l'endroit des personnes responsables de discrimination antisyndicale ni d'indemnisation pour les victimes.

Cette absence de protection efficace et l'existence de sanctions dissuasives dans la législation ont créé un environnement qui permet que les employeurs se livrent à des pratiques antisyndicales. Au fil des ans, les syndicats du pays ont dénoncé d'innombrables exemples de licenciements ciblés de syndicalistes et de travailleurs qui tentaient de constituer des syndicats ou d'y adhérer.

Les organes de contrôle de l'OIT soulèvent ces questions depuis des années. Toutefois, jusqu'à présent, leurs recommandations sont restées sans écho. En 2013, la commission a prié le gouvernement de mettre en place un système de collecte des données sur la discrimination antisyndicale dans les secteurs public et privé. Onze ans plus tard, le gouvernement ne peut afficher aucun progrès à cet égard.

Ce climat général antisyndical associé à un cadre juridique restrictif a des conséquences néfastes sur la capacité des travailleurs à mener des négociations collectives. La commission d'experts a formulé de nombreux commentaires sur la nécessaire révision de la loi n° 6356, qui impose des conditions strictes à la négociation collective dans le secteur privé.

En premier lieu, le seuil pour devenir agent de négociation collective au niveau de l'entreprise est particulièrement élevé: le syndicat doit représenter au moins 1 pour cent des travailleurs engagés dans la branche d'activité considérée et plus de 50 pour cent des travailleurs en poste sur le lieu de travail et 40 pour cent des travailleurs de l'entreprise pour participer à la négociation collective.

Ces conditions ont une incidence directe sur la capacité des syndicats à représenter et à défendre leurs membres dans le cadre d'une négociation collective. Selon les données de 2023 fournies par le gouvernement, près des trois quarts des syndicats du pays ne répondraient pas aux critères pour devenir agent de négociation en raison de l'application du seuil sectoriel de

1 pour cent. Ces règles engendrent des obstacles considérables à la négociation collective dans le pays, en particulier pour les syndicats minoritaires, puisqu'il n'existe pas de dispositions légales concernant leur droit de négociation collective. De ce fait, d'après les données d'ILOSTAT, seuls 7,4 pour cent des salariés de Türkiye étaient couverts par une convention collective en 2019.

En outre, les syndicats turcs qui tentent de contester la reconnaissance d'un syndicat en tant qu'agent de négociation exclusif se retrouvent engagés dans une longue procédure judiciaire pouvant prendre six à sept ans, au cours de laquelle le processus de négociation collective reste en suspens et les travailleurs sont privés de la couverture des conventions collectives.

En deuxième lieu, la loi n° 6356 ne permet pas la négociation sectorielle régionale et syndicale, ce qui limite de manière injustifiée l'autonomie des partenaires sociaux s'agissant de la décision des niveaux de négociation collective.

Dans le secteur public, le champ d'application de la négociation collective est réduit aux «droits sociaux et financiers», excluant les autres aspects de la vie professionnelle de travailleurs publics. En outre, la représentation syndicale dans les processus de négociation collective du secteur public se limite à un rôle d'observation. Les syndicats majoritaires, bien qu'autorisés à participer à la Délégation des syndicats d'employés des services publics, ne sont pas habilités à faire des propositions pour les conventions collectives, notamment lorsque leurs revendications sont qualifiées de générales ou applicables à plus d'une branche.

En outre, le gouvernement ignore systématiquement l'appel de la commission d'experts à revoir la composition du Conseil d'arbitrage des salariés du secteur public. Actuellement, sept des onze membres de ce conseil sont désignés par le Président de la République, ce qui suscite des doutes quant à son indépendance et à son impartialité.

En dernier lieu, nous notons avec préoccupation que le gouvernement ne fait toujours rien pour permettre au personnel pénitentiaire, aux travailleurs suppléants et aux fonctionnaires sans contrat écrit d'exercer leurs droits d'organisation et de négociation collective.

Compte tenu de ce climat antisyndical persistant et des lourdes restrictions légales qui s'appliquent aux droits d'organisation et de négociation collective, les travailleurs et les syndicats de Türkiye ne peuvent pas véritablement défendre leurs droits et leurs intérêts. Nous appelons le gouvernement à prendre de toute urgence des mesures, en consultation avec les partenaires sociaux, pour lever les obstacles juridiques au plein exercice des droits garantis par la convention, et à prendre des mesures concrètes et efficaces pour lutter contre la discrimination antisyndicale tant dans le secteur public que privé.

Membres employeurs – La convention n° 98 est l'une des 10 conventions fondamentales de l'OIT. La Türkiye a adhéré à l'OIT en 1932 et a ratifié au total 59 conventions, y compris les 10 conventions fondamentales. La Türkiye a ratifié la convention n° 98 en 1952. Aujourd'hui, c'est la douzième fois que la commission examine l'application en droit et dans la pratique de cette convention par la Türkiye. Plus précisément, la commission d'experts a déjà formulé une trentaine d'observations depuis 1989 concernant la protection contre les actes de discrimination antisyndicale et la liberté de négociation collective.

Après la tentative de coup d'État le 15 juillet 2016, l'état d'urgence avait nécessité de prendre certaines mesures exceptionnelles afin de garantir la sécurité nationale. Cet état d'urgence a pris fin le 18 juillet 2018. Très récemment, avec le soutien de l'OIT, le dialogue social tripartite a été renforcé au sein de l'assemblée tripartite du travail qui s'est réunie en

avril 2024. Une responsable de haut niveau du BIT y participait. En outre, un important projet de l'OIT financé par l'Union européenne a été lancé avec la participation des partenaires sociaux turcs, qui couvrira la liberté d'association et le droit à la négociation collective en tant que piliers de l'agenda des droits fondamentaux.

Dans ses dernières observations, la commission d'experts demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires, sur la base des articles 1, 2, 3, 4 et 6 de la convention, pour que les actes de discrimination antisyndicale soient interdits et sanctionnés efficacement, qu'une procédure efficace et impartiale soit utilisée lorsque de tels actes se produisent, et enfin que la négociation collective soit davantage promue par les autorités.

Dans sa réponse à nos interventions de l'année dernière, le gouvernement a notamment précisé les éléments suivants:

- les personnes occupées dans des organisations d'importance stratégique telles que le personnel pénitentiaire et celles qui impliquent des postes de pouvoir de police et de renseignement au nom de l'État ne peuvent pas s'affilier à un syndicat ni en former un. Ces limitations seraient principalement dues à l'importance d'assurer de manière impartiale la fourniture de services publics essentiels par ces fonctionnaires. Néanmoins, ces travailleurs étaient couverts par les conventions collectives conclues pour le secteur public. Le gouvernement confirme également que certains travailleurs suppléants ne sont pas non plus autorisés par la loi à s'affilier à un syndicat ou à en former un et qu'ils ne sont pas non plus couverts par des conventions collectives;
- le gouvernement soutient que, entre le 22 décembre 2017 et le 22 janvier 2023, l'ensemble des plaintes contre les licenciements massifs dans le secteur public pour des raisons soi-disant antisyndicales auraient fait l'objet d'une procédure impartiale devant la commission d'enquête. Celle-ci a rendu un total de 127 292 décisions (dont 17 960 décisions d'acceptation). Les personnes ont eu ensuite la possibilité d'intenter un recours judiciaire;
- le gouvernement soutient que la législation nationale est conforme à la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, de l'OIT que la Türkiye a ratifiée en 1994. Selon la loi turque, un travailleur licencié pour des raisons syndicales a le droit d'intenter une action en justice en vue de sa réintégration et, si le tribunal décide que le licenciement est dû à des raisons syndicales, ou antisyndicales, il fixe également le montant de l'indemnité à verser si le travailleur n'est pas réintégré. En revanche, empêcher l'exercice des droits syndicaux constitue un délit et entraîne des sanctions pénales. Par ailleurs, il reste très compliqué de développer une méthodologie sur la collecte des données concernant les licenciements antisyndicaux. Un rapport développé en 2018 avec le BIT et un atelier tripartite organisé à l'époque n'ont pas permis de développer une solution;
- selon le gouvernement, le concept légal de convention collective de groupe permettrait déjà aux partenaires sociaux du secteur privé de conclure des conventions collectives au niveau de la branche. Cependant, le gouvernement n'apporte aucune clarification pour permettre de conclure des conventions collectives intersectorielles;
- le double seuil pour être reconnu comme un syndicat représentatif dans le secteur privé a été validé par la Cour constitutionnelle. En outre, le taux de syndicalisation dans le secteur privé était de 10,6 pour cent dans les premières statistiques en janvier 2015 publiées après l'abaissement du seuil à 1 pour cent. Le taux de syndicalisation n'a cessé d'augmenter depuis lors: il atteint 74,5 pour cent dans le secteur public et 14,8 pour cent dans le secteur privé. Ces chiffres indiquent une évolution positive sur le terrain;

- en ce qui concerne le Conseil d'arbitrage des fonctionnaires, le gouvernement précise que ces magistrats ne sont pas subordonnés au pouvoir exécutif et que l'indépendance du pouvoir judiciaire est garantie.

Les membres employeurs réaffirment l'importance capitale du respect de la convention n° 98, par tous les pays Membres de l'OIT, en tant que convention fondamentale. Le droit d'organisation et de négociation collective, tant pour les employeurs que pour les travailleurs, est une condition essentielle pour garantir l'application de toutes les normes de l'OIT. Nous insistons pour que les législations et les pratiques nationales garantissent ce droit fondamental. Les actes antisyndicaux doivent donc être sanctionnés de manière juste et efficace. Les gouvernements doivent promouvoir activement la liberté de négociation collective par les partenaires sociaux.

Les membres employeurs souhaitent faire les remarques suivantes sur ce point: nous considérons que la législation actuelle, qui prévoit un seuil de représentativité de 1 pour cent des travailleurs du secteur pour la capacité des syndicats à négocier collectivement, est compatible avec l'article 4. Il s'agit de déterminer la meilleure façon d'atteindre l'objectif de promotion de la négociation collective. L'article 4 laisse une marge d'appréciation aux gouvernements pour régler cette question. Avec la loi n° 6356, la réduction du seuil légal de 3 pour cent à 1 pour cent des travailleurs de la branche d'activité a eu un impact positif sur le mécanisme de négociation collective. Les partenaires sociaux étaient parvenus à un consensus préalable pour réduire ce seuil, car ils craignaient que sa suppression pure et simple n'entraîne des pratiques malveillantes et un retour à une organisation chaotique des relations industrielles. Vu qu'il existe 228 syndicats en Türkiye, le groupe des employeurs estime légitime de fixer des seuils objectifs au-delà desquels un syndicat peut être autorisé à conclure des conventions collectives. Actuellement, 60 syndicats sur 228 répondraient à ces critères. Les membres employeurs précisent que, si une organisation d'employeurs ou un syndicat librement créé refuse de respecter les conditions de représentativité ou ne respecte pas les règles du dialogue social, alors il faudrait plutôt les considérer comme de simples groupes de pression. La qualification de partenaires sociaux implique une rigueur liée à la représentativité des membres, un fonctionnement démocratique et une prise de responsabilité pour négocier des accords sociaux équilibrés, contrairement à la qualification d'organisation non gouvernementale (ONG). Seuls les partenaires sociaux peuvent demander l'intervention de l'OIT lorsque leurs droits sont menacés ou violés.

Les membres employeurs soulignent l'importance des discussions nationales tripartites qui ont eu lieu en avril dernier au sein de l'assemblée du travail. Cette réunion donnera prochainement lieu à une déclaration commune qui contiendra des engagements de toutes les parties afin de renforcer la démocratie sociale. Conformément aux décisions de cette assemblée du travail, des sous-commissions ont été créées pour examiner la législation sur les syndicats et la loi sur la négociation collective dans la fonction publique. Ces sous-commissions ont déjà commencé leurs travaux.

Je termine mon intervention par deux points d'attention. D'une part, il est important que la législation sur la négociation collective dans le secteur public soit applicable à tous les travailleurs des services publics, conformément à la convention, même si certaines exceptions sont justifiables dans le secteur public. D'autre part, le niveau de négociation collective dans le secteur privé devrait être librement choisi et fixé par les partenaires sociaux eux-mêmes plutôt que par la loi. Nous espérons que les partenaires sociaux discuteront notamment du niveau intersectoriel dans le prolongement de l'assemblée du travail initiée en avril.

Membre travailleur, Türkiye – Cela fait des années que nous examinons, au sein de cette commission, le cas de la Türkiye concernant la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention n° 98. Nous sommes ravis de constater les progrès accomplis, comme l'introduction du système du portail électronique de l'État qui remplace l'ancien système d'enregistrement des syndicats et de démission.

Malgré ces efforts, les problèmes concernant la législation et sa mise en œuvre persistent. Les licenciements antisyndicaux demeurent un problème important. Le cadre juridique réglementant la protection de l'emploi n'est pas adéquat. La réintégration des travailleurs en cas d'injustice et de licenciement antisyndical est rare dans la pratique. Lorsqu'une décision de justice ordonne la réintégration, les employeurs préfèrent généralement payer les indemnités et la période de préavis plutôt que d'opter pour la réintégration. Lorsqu'il est mis fin unilatéralement au contrat de travail, l'employeur notifie aux autorités de ne pas verser d'indemnités. Si un travailleur affirme qu'il y a un licenciement abusif, il doit porter l'affaire en justice, ce qui représente une procédure longue et coûteuse pour le plaignant. En outre, si la moitié des travailleurs qui démissionnent en Türkiye semblent le faire de leur plein gré, ils sont en fait contraints de signer le document de démission au préalable. Il s'agit d'une stratégie de l'employeur lui permettant d'invoquer des motifs juridiques pour ne pas verser d'indemnités. En outre, les travailleurs ne peuvent pas prétendre à des prestations de chômage puisqu'ils ont démissionné soi-disant volontairement.

Les procédures judiciaires prolongées visant à déterminer la compétence en matière de conclusion de conventions collectives constituent un autre problème important, ainsi que l'une des principales causes de désyndicalisation. Un autre aspect de cette question est la contestation de la compétence, qui ouvre la voie à une procédure judiciaire peu claire, entraînant aussi des démissions du côté des syndicats. Au niveau de la branche, le seuil était de 10 pour cent par le passé. Il a été ramené à 1 pour cent en 2015, grâce au consensus auquel sont parvenus les partenaires sociaux. Une mission technique du BIT s'est également rendue en Türkiye et a participé au dialogue.

En vertu de l'article 41 (1) de la loi n° 6356, le seuil au niveau de la branche joue un rôle de réglementation qui permet la participation des syndicats les plus représentatifs et les plus puissants.

Il convient d'affirmer clairement qu'une organisation syndicale au niveau du lieu de travail, là où les employeurs et les partis politiques peuvent intervenir, n'est pas un système qui serait dans l'intérêt collectif des travailleurs en Türkiye. L'absence de seuil au niveau de la branche peut entraîner la multiplication de la dispersion syndicale. Outre ce risque, les organisations au niveau microéconomique peuvent être influencées par les employeurs, en cherchant à affaiblir le mouvement syndical organisé. En outre, en vertu de la législation en vigueur, il ne peut y avoir qu'un seul syndicat autorisé à conclure la convention collective sur un même lieu de travail. Ces accords ont été conclus dans le cadre d'un dialogue avec les partenaires sociaux, en tenant compte d'expériences passées. D'une manière générale, le pouvoir législatif devrait interpréter plus largement le droit d'organisation, de manière à en garantir l'exercice à toutes les personnes présentes sur le marché du travail. Je ne veux pas empiéter sur le temps de mon collègue qui parlera du droit d'organisation et de négociation collective des fonctionnaires, auquel la commission d'experts se réfère largement dans son rapport.

Autre membre travailleur, Türkiye – Au nom de la Confédération turque des associations d'employés du secteur public (Türkiye KAMU-SEN), l'une des confédérations représentatives des employés du secteur public en Türkiye, je souhaiterais ajouter quelques informations relatives aux problèmes des travailleurs du secteur public.

D'après le rapport de la commission d'experts, l'article 15 de la loi n° 4688 sur les syndicats de fonctionnaires non seulement interdit au personnel pénitentiaire, aux travailleurs suppléants et aux fonctionnaires travaillant sans contrat de travail écrit de s'affilier à un syndicat, mais prévoit aussi une interdiction générale qui couvre environ 20 pour cent des agents de la fonction publique. Nombre de ces travailleurs, à l'exception des membres des forces armées, de la police et des fonctionnaires commis à l'administration de l'État, sont toujours privés de leurs droits d'organisation et de négociation collective en raison de l'interdiction actuelle prévue dans cet article.

Le rapport de la commission d'experts mentionne également la question des fonctionnaires licenciés dans le cadre de l'état d'urgence, instauré en raison de circonstances exceptionnelles liées à une tentative de coup d'État militaire en 2016, appuyée par l'organisation terroriste FETÖ. Toutes les forces judiciaires, les ONG et la quasi-totalité de notre population ont pris position contre la FETÖ, en fermant les routes et les espaces publics et en manifestant. Nous avons réussi à nous en débarrasser en six heures. Notre pays a perdu 252 personnes et les milliards de dollars perdus ont ruiné notre économie. Comme suite à cette tentative manquée, l'état d'urgence a été immédiatement décrété et les institutions et les organisations de l'État ont ouvert une vaste enquête pour repérer toutes les activités de la FETÖ et d'autres organisations terroristes, ainsi que pour établir leurs liens avec des agents de la fonction publique. Comme suite aux analyses menées, les agents pour lesquels il a été établi qu'ils avaient des liens avec la FETÖ et d'autres groupes terroristes, à des fins judiciaires, devaient être démis de leurs fonctions et bénéficier de la protection requise pendant les enquêtes judiciaires, comme le prévoient la loi sur les fonctionnaires et le Code pénal. Toutefois, compte tenu de certaines décisions judiciaires internes et externes et des décisions de la commission d'enquête mentionnées dans le rapport, il ne fait aucun doute que certains licenciements ont eu lieu sans passer par les procédures administratives, judiciaires et d'investigation régulières. Les autorités ont déclaré, à la fin de ce processus, que des remboursements et des indemnités pour les pertes économiques et morales avaient été pris en compte. Mais les procédures sont toujours en cours et le problème demeure. Il est important que le gouvernement établisse une nouvelle réglementation dès que possible pour préciser les étapes du processus concernant les fonctionnaires qui se trouvent dans cette situation. La discrimination antisyndicale dans ce secteur est une réalité depuis de nombreuses années, comme l'a dûment noté la commission d'experts. Malgré des centaines de plaintes déposées à leur encontre, aucun administrateur public concerné par la discrimination antisyndicale des fonctionnaires n'a été sanctionné.

D'autre part, la question du seuil de représentativité de 2 pour cent mentionnée dans le rapport de la commission d'experts, au profit du syndicalisme des agents de la fonction publique, vise à ouvrir la voie à un syndicalisme constructif. Des seuils similaires sont généralement établis dans le syndicalisme, de manière à encourager des syndicats représentatifs plus puissants, dans le contexte d'un syndicalisme constructif. Le seuil appliqué dans notre pays permet d'avoir des syndicats représentatifs puissants en raison du nombre de membres, au lieu de répartir le pouvoir entre de multiples petits syndicats marginaux qui manquent de poids. Nous soutenons donc l'application de ce seuil, de manière à mettre en place des syndicats autorisés plus puissants.

Compte tenu du processus de négociation collective, de sa durée, de sa portée, de l'autorisation accordée aux représentants, de la compétence en matière de signature, de l'inadéquation des réglementations des systèmes de négociation collective de branche et générale, le droit syndical des travailleurs du secteur public se heurte à de nombreux problèmes.

Par conséquent, je souhaiterais proposer au gouvernement et à tous nos syndicats de se réunir sous la direction du gouvernement, ainsi que de revoir et de mettre en œuvre la loi sur les syndicats de travailleurs du secteur public sur la base de la convention.

Membre employeur, Türkiye – Les observations de la commission d'experts sur la Türkiye, concernant la mise en œuvre des articles 1, 2 et 3 de la convention, se fondent principalement sur des licenciements massifs dans le secteur public en application des décrets adoptés pendant l'état d'urgence.

Après la tentative de coup d'État du 15 juillet 2016, une commission d'enquête a été créée suite aux demandes présentées contre des décisions ordonnant la dissolution de syndicats pendant l'état d'urgence, décisions qui peuvent faire l'objet d'un recours devant les tribunaux administratifs d'Ankara. Les motifs de dissolution des syndicats et de licenciement des syndicalistes peuvent être examinés par les tribunaux administratifs à la suite d'une demande, ce qui constitue un recours légal régulier et effectif.

La commission d'experts a également formulé des observations sur l'application de l'article 1 de la convention concernant la protection adéquate contre les licenciements antisyndicaux. Les dispositions de la loi n° 4857 sur le travail concernant les licenciements injustifiés sont conçues dans le droit fil de la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, qui n'impose pas non plus la réintégration.

Conformément à l'article 25 de la loi n° 6356, un travailleur pour lequel il a été mis fin au contrat de travail pour raison syndicale a le droit d'engager une action en justice en vue de sa réintégration dans un poste de travail. Si, lors d'un procès visant à la réintégration, il est établi qu'il a été mis fin au contrat de travail pour raison syndicale, une indemnité syndicale doit être versée, dont le montant ne doit pas être inférieur à une année de salaire du travailleur. Ce montant fait office de mesure dissuasive destinée à la protection du travailleur contre les licenciements antisyndicaux.

Par ailleurs, l'article 118 du Code pénal prévoit la sanction pénale encourue pour licenciement antisyndical. Aux termes de cet article, le recours à la force pour empêcher l'exercice des droits syndicaux est une infraction, passible d'une peine de prison et quiconque emploie la force ou la menace à l'égard d'une personne afin de la contraindre à s'affilier ou non à un syndicat, à participer aux activités d'un syndicat ou à quitter son poste dans un syndicat ou à la direction d'un syndicat, encourt entre six mois et deux ans de prison. Contrairement à ce qu'indiquent les observations de la commission d'experts, cette disposition concerne bien les licenciements antisyndicaux.

En outre, en vertu de l'article 78 (1) de la loi n° 6356, toute personne qui inscrit un membre à un syndicat par la force ou sous la pression, en violation de la liberté syndicale, ou qui oblige un travailleur à rester affilié ou à démissionner, est passible d'une amende administrative pour chaque cas.

Nous, employeurs turcs, considérons donc que toutes ces dispositions contiennent une protection juridique adéquate contre les licenciements antisyndicaux, tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

L'article 15 de la loi sur les syndicats de fonctionnaires est un autre point concernant les observations de la commission d'experts au titre de l'application de l'article 2 de la convention qui prennent en compte les plaintes déposées par différentes organisations de travailleurs concernant le champ d'application de l'article 2 de la convention. En ce qui concerne les plaintes, les observations de la commission d'experts portent sur la mise en conformité de l'article 15 de la loi sur les syndicats de fonctionnaires avec la convention.

Aux termes de la phrase ajoutée au cinquième paragraphe de l'article 90 de la Constitution de la République, en 2004, «en cas de conflit entre les traités internationaux en matière de libertés et droits fondamentaux dûment mis en vigueur et les lois nationales, les dispositions des traités internationaux priment».

Dans ce contexte, la décision de la Cour constitutionnelle sur la question de savoir si les fonctionnaires travaillant à la direction des palais nationaux de la présidence peuvent être privés du droit de se syndiquer est en instance. En appel de la décision concernant ce point, la neuvième chambre civile de la Cour de cassation, ne tenant pas compte de l'interdiction prévue par la législation, a considéré les conventions de l'OIT au regard des termes de l'article 90, paragraphe 5, de la Constitution, et conclu que ces fonctionnaires avaient le droit de se syndiquer. Ainsi, en dépit de l'interdiction figurant à l'article 15 de la loi n° 4688, les conventions de l'OIT auxquelles la Türkiye est partie ont fondé cette décision.

Ces décisions démontrent les progrès réalisés par les organes judiciaires sur la voie de la reconnaissance des droits syndicaux des fonctionnaires en Türkiye. Nous, employeurs turcs, pensons que tous les agents, à quelques exceptions près, travaillant dans le secteur public devraient jouir du droit de se syndiquer.

Une autre question concernant les observations de la commission d'experts sur l'application de l'article 4 de la convention concerne la promotion de la négociation collective en vue de modifier l'article 34 de la loi n° 6356 (loi sur les syndicats et les conventions collectives de travail) afin de garantir que les parties du secteur privé qui le souhaitent peuvent, sans entrave, conclure des accords intersectoriels régionaux ou nationaux.

Une autre question concernant les observations de la commission d'experts sur l'application de l'article 4 de la convention concerne la détermination du syndicat le plus représentatif et les droits des syndicats minoritaires. Le système existant est le produit d'un système de relations professionnelles bien établi depuis longtemps en Türkiye. L'abaissement en 2015 de 3 à 1 pour cent des seuils de représentativité au niveau des branches pour devenir un agent de négociation sur le lieu de travail a eu un impact positif sur le taux de syndicalisation.

Toutefois, les employeurs turcs ne pensent pas que la suppression du seuil de représentativité au niveau de la branche aura un impact positif similaire sur le taux de syndicalisation ainsi que sur la capacité des syndicats, en particulier des syndicats indépendants non affiliés à de grandes confédérations, à utiliser les mécanismes de négociation collective.

Enfin, je tiens à souligner que les employeurs turcs accordent la plus haute priorité au système de contrôle de l'OIT. Nous estimons qu'il faut respecter la crédibilité et la transparence de la commission si l'on veut parvenir à un haut niveau de conformité avec les normes internationales du travail.

Membre gouvernementale, Belgique – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE)** et de ses **États membres**. La **Macédoine du Nord** et le **Monténégro**, pays

candidats, et **l'Islande** et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange et membres de l'Espace économique européen, souscrivent à cette déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits au travail.

Nous encourageons activement la ratification et la mise en œuvre universelles des normes internationales fondamentales du travail. Nous soutenons l'OIT dans son rôle indispensable d'élaboration, de promotion et de contrôle de l'application des normes internationales du travail ratifiées et des conventions fondamentales en particulier.

L'UE et ses États membres ont un intérêt stratégique en ce qui concerne le développement d'une relation de coopération mutuellement bénéfique avec la Türkiye, pays candidat et partenaire clé de l'UE. C'est une relation tissée de longue date, avec un accord d'association conclu en 1963 et une union douanière convenue en 1995.

Nous prenons note avec une profonde préoccupation des observations de la commission d'experts selon lesquelles, après les licenciements massifs ayant fait suite à la tentative de coup d'État de 2016, les fonctionnaires affirmant que leur licenciement en vertu de l'application des lois d'urgence était motivé par des raisons antisyndicales n'ont pas eu accès à une procédure efficace, rapide et équitable les protégeant contre le licenciement antisyndical. Compte tenu que le mandat de la commission d'enquête sur les mesures prises dans le cadre de l'état d'urgence est venu à échéance, nous invitons le gouvernement à prendre les mesures adéquates pour garantir la tenue d'enquêtes indépendantes, rapides et approfondies sur ces allégations, par voie de procédures efficaces et rapides, assorties des garanties nécessaires d'une procédure régulière, et de faire part des mesures prises. En l'absence de système de recours et de réparation efficace et rapide contre les licenciements prononcés pendant l'état d'urgence, nous nous faisons l'écho de la préoccupation exprimée par la commission d'experts quant au manque d'informations sur le fait que les pouvoirs d'exception continuent d'être exercés. Nous invitons le gouvernement à accéder à la demande de la commission d'experts et à communiquer ses observations au BIT sur cette question.

Les licenciements antisyndicaux demeurent une préoccupation s'agissant du secteur privé également. Nous prenons note de l'absence d'indemnité minimum et de sanction administrative ou pénale en cas de licenciement antisyndical et relevons que l'employeur qui choisit de verser une indemnité financière peut refuser d'exécuter une décision de réintégration rendue par la justice. Comme la commission d'experts, nous appelons le gouvernement à adopter des sanctions efficaces et suffisamment dissuasives contre les licenciements antisyndicaux dans le secteur privé et à fournir des informations sur la pratique judiciaire au moment de déterminer le montant de l'indemnité accordée aux travailleurs licenciés pour des motifs antisyndicaux.

Comme la commission d'experts, nous demandons au gouvernement de garantir une protection adéquate contre la discrimination antisyndicale dans le secteur public, de prendre des mesures pour que la législation garantisse l'indemnisation complète pour le préjudice subi, du point de vue tant professionnel que financier, et de prévoir des sanctions efficaces et suffisamment dissuasives.

Les mesures prises par le gouvernement pour protéger l'ordre public ne devraient pas priver les organisations de travailleurs de leur droit d'organiser des manifestations pacifiques et des réunions publiques pour défendre leurs intérêts. À cet égard, nous rappelons l'appel lancé par la commission d'experts qui a demandé au gouvernement de s'abstenir d'arrêter, de

placer en détention et de poursuivre des travailleurs et des syndicalistes pour avoir participé à des réunions publiques pacifiques.

Nous regrettons que le gouvernement dise que la collecte et l'enregistrement des données sur la discrimination antisyndicale dans les secteurs public et privé continuent de poser des difficultés conséquentes. Nous rappelons que la Commission de la Conférence a adressé cette demande au gouvernement en 2013 et nous invitons le gouvernement à améliorer les systèmes de collecte de données et les bases de données institutionnelles.

Nous invitons le gouvernement à répondre aux préoccupations de la commission d'experts afin de garantir que davantage d'organisations de travailleurs, y compris minoritaires, peuvent participer à la négociation collective, et à faire rapport au BIT sur cette question.

Nous nous faisons l'écho de l'appel lancé par la commission d'experts et nous invitons la Türkiye à mettre sa législation nationale en conformité avec les prescriptions de la convention fondamentale n° 98 afin de garantir que les hauts fonctionnaires, les magistrats, le personnel pénitentiaire, les travailleurs suppléants, les fonctionnaires sans contrat écrit et les retraités peuvent jouir du droit de constituer des organisations et de s'y affilier, ainsi que l'exercer.

Nous regrettons de lire les informations fournies par la commission d'experts d'après lesquelles les dispositions juridiques actuelles empêchent la négociation de conventions collectives à tous les niveaux et nous invitons le gouvernement à donner suite aux recommandations de la commission afin de veiller à ce que les parties du secteur privé souhaitant conclure des accords intersectoriels régionaux ou nationaux puissent le faire.

Nous encourageons le gouvernement à garantir la pleine application de la convention en consultant pleinement les partenaires sociaux.

L'UE et ses États membres demeurent attachés à un dialogue constructif commun avec la Türkiye et saluent l'engagement récent du gouvernement auprès de l'OIT. Nous encourageons la poursuite des échanges entre le gouvernement et l'OIT dans le but de mettre en œuvre les recommandations de la commission d'experts.

Membre gouvernemental, Kazakhstan – Ma délégation remercie la représentante gouvernementale pour son intervention. Nous prenons note de la volonté du gouvernement d'observer les conventions de l'OIT et nous félicitons des progrès qu'il a accomplis afin de donner suite aux recommandations de la commission d'experts.

Ces dernières années, le gouvernement a fait preuve d'efforts dans le but de renforcer son cadre législatif et de l'adapter pour le mettre en conformité avec les normes de l'OIT, en particulier en modifiant les textes sur les syndicats et en améliorant les conditions de travail. Il faut tenir compte des changements apportés récemment au règlement des conflits collectifs du travail par l'organisation des procédures de médiation en la matière, l'élargissement des compétences de la Commission d'indemnisation des droits de l'homme et l'alignement des droits syndicaux sur les normes de l'OIT.

Nous nous félicitons de la bonne volonté du gouvernement qui souhaite entamer un débat ouvert sur ce qu'il y a lieu de faire pour améliorer davantage la situation des syndicats. Nous invitons le gouvernement à poursuivre ses efforts. Nous sommes persuadés que la Türkiye, qui remplit ses obligations en matière de rapports sur les conventions qu'elle a ratifiées, continuera à travailler étroitement avec l'OIT et les partenaires sociaux.

Membre travailleur, Pays-Bas – Je m'exprime également au nom des travailleurs coréens, nordiques et belges. La convention n° 98 porte sur le droit d'organisation et de

négociation collective dont l'article premier dit que «[l]es travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi».

Bien que la Constitution de la Türkiye et sa loi sur les syndicats disposent que chaque travailleuse et chaque travailleur a le droit de choisir son organisation syndicale, il n'en va pas de même dans la réalité. L'exercice de la liberté syndicale est conditionné par la conception qu'a le gouvernement de ce droit, ce qui se traduit, dans les faits, par de la discrimination antisyndicale.

Le gouvernement a des politiques et des pratiques, comme la loi antiterroriste et le Code pénal, qu'elle utilise pour museler les syndicats lorsque, par exemple, la KESK mène ses activités syndicales habituelles en distribuant du matériel syndical et en organisant des actions qui ne vont pas dans le sens des politiques du gouvernement.

La commission d'experts a pris note des observations de la KESK, d'après lesquelles, en tout, ce sont 4 267 de ses adhérents qui ont été licenciés, dans tous les secteurs publics, en application des décrets-lois de l'état d'urgence. Selon la KESK, ces licenciements furent arbitraires et opaques et ne permettaient aucune voie de recours. Des agents de la fonction publique n'ont pu avoir connaissance des accusations portées contre eux et n'ont pu se défendre. La KESK affirme que la commission d'enquête n'a apporté aucun recours efficace contre les licenciements antisyndicaux et qu'elle a plutôt servi à punir les syndicalistes par l'absence d'une procédure judiciaire régulière et de décisions de justice raisonnables.

Comme la KESK en a témoigné devant la commission d'enquête, il n'existe pas de mécanisme transparent qui permettrait aux fonctionnaires de contester les moyens de preuve retenus contre eux. La KESK déclare enfin que, maintenant que la commission d'enquête a achevé ses travaux, ses membres et ses cadres licenciés doivent se tourner vers la justice administrative et entamer des procédures qui pourraient durer jusqu'à dix ans avant d'obtenir une décision définitive. Dans la pratique, l'article 1 de la convention est violé de multiples manières. Le gouvernement et les dirigeants d'institutions publiques privilégient certaines confédérations tandis qu'ils exercent des pressions accrues sur les membres et les dirigeants des syndicats indépendants et démocratiques. Ce qui explique qu'ils soient mutés de force. Les pouvoirs publics se comportent de manière très arbitraire et les syndicats indépendants sont en butte à la discrimination. Il n'existe aucune sanction dissuasive pour les responsables publics qui violent leurs droits.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernementale, Tunisie – Ma délégation souhaite la bienvenue à la délégation du gouvernement de la Türkiye et exprime ses remerciements pour les informations données sur les efforts déployés par le pays pour mettre en œuvre les dispositions de la convention.

Nous nous félicitons des procédures administratives prises par le gouvernement pour respecter les normes internationales en révisant son Code du travail ainsi que le droit syndical, pour assurer l'efficacité du dialogue social et des procédures de négociation collective. Ma délégation se félicite des efforts faits pour renforcer les mécanismes de consultation. Des décisions ont été adoptées pour améliorer les droits des travailleurs et des employeurs. Ces mesures montrent l'engagement du pays pour défendre les normes internationales. En raison des engagements pris, la délégation félicite le gouvernement des résultats obtenus et l'encourage à poursuivre ses efforts pour que sa législation soit alignée sur les normes internationales en tenant compte des remarques de la commission et de la commission d'experts.

Interprétation de l'allemand: Membre travailleuse, Allemagne – C'est avec une vive préoccupation que nous avons appris que beaucoup de collègues sont toujours détenus dans les prisons turques à la suite de leurs activités du 1^{er} mai 2024 et nous prions instamment le gouvernement de les remettre en liberté et de libérer d'autres détenus.

Le rapport de la commission d'experts fait état d'un défaut de protection dans la législation. Si un employeur licencie un travailleur en raison de son activité syndicale, celui-ci peut se pourvoir devant les tribunaux, mais la procédure n'aboutira pas à une réintégration, seulement à une indemnisation. Le montant de cette indemnité n'est pas précisé dans la loi et, dans les faits, nous avons constaté que les sommes versées sont bien trop faibles pour avoir le moindre effet dissuasif. En outre, les procédures légales sont beaucoup trop longues pour les travailleurs concernés, jusqu'à quatre ans.

Le fait qu'en Türkiye les collègues ne soient pas suffisamment protégés contre le licenciement pour activités syndicales a déjà été corroboré par la CEDH en 2017, dans l'affaire Tek Gıda İş Sendikası, mais nous sommes toujours dans la même situation aujourd'hui. Le recours au licenciement pour empêcher la syndicalisation est la forme la plus répandue de pratique antisyndicale.

Une protection effective contre le licenciement est d'une importance capitale, en particulier au début de la syndicalisation du personnel d'une entreprise, sinon il est trop facile pour les employeurs de licencier des travailleurs syndiqués contre le paiement de sommes modiques.

C'est ce que démontre aussi de manière impressionnante une étude du Syndicat turc des ouvriers de la métallurgie: sur un an et demi, 875 de ses adhérents ont été licenciés au cours des premiers pas de l'organisation.

La protection contre le licenciement illicite d'un travailleur en raison de son affiliation syndicale qu'énonce l'article 1 de la convention constitue une base essentielle de l'exercice du droit d'organisation. Son absence rend impossible l'exercice du droit de négociation collective. Les employeurs peuvent alors faire ce que bon leur semble à moindre frais. L'exigence minimale de cette protection est le droit à la réintégration, comme énoncé dans le rapport de la commission d'experts et comme c'est de pratique courante en Allemagne.

Dans ces conditions, nous appelons le gouvernement à instituer un droit légal au maintien de l'emploi en cas de licenciement pour cause d'activité syndicale.

Membre gouvernemental, Pakistan – Nous reconnaissons et prenons note de l'engagement que manifeste la République de Türkiye envers le système de contrôle de l'OIT. Nous rappelons que le dialogue et l'engagement restent les meilleurs outils pour répondre à toutes les préoccupations et promouvoir les droits au travail et les normes du travail. Le Pakistan salue les mesures positives prises par la République de Türkiye en vue de l'application de la convention au sein du cadre tripartite de l'OIT. Nous nous félicitons des efforts que déploie la Türkiye en matière de législation du travail et de réforme judiciaire, de dialogue social et de coopération internationale. Ces initiatives témoignent d'une grande détermination à faire progresser les droits des travailleurs et à les aligner sur les normes de l'OIT. Le Pakistan salue les efforts de la Türkiye et prie instamment l'OIT de prendre en considération ses réalisations et les défis auxquels elle est confrontée.

Membre travailleur, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Je m'exprime au nom des travailleurs du Royaume-Uni et la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations professionnelles (AFL-CIO) des États-Unis d'Amérique s'associe à ma déclaration.

De nombreux travailleurs de Türkiye, ayant subi un licenciement pendant l'état d'urgence, sont, bien des années plus tard, pris au piège d'une procédure judiciaire interminable et différée. Ces travailleurs, licenciés sans aucun procès, ne peuvent reprendre leur vie professionnelle sans une série d'interventions d'une justice lente et manquant de moyens.

Dans un cas, le gouvernement a fait ouvertement et arbitrairement preuve d'injustice en appliquant rétrospectivement les dispositions liées à l'état d'urgence en réaction à la publication d'une déclaration conjointe – qui relève de l'exercice pacifique de la liberté d'expression – avant la survenue de l'état d'urgence. Il a arrêté, visiblement de manière aléatoire, une partie des personnes à l'origine de la déclaration et a ensuite laissé le soin à un système judiciaire sous-financé d'anéantir lentement tout espoir de réintégration. Dix-sept pour cent des personnes concernées ont finalement été innocentées, mais près de la moitié d'entre elles ont ensuite perdu un appel interjeté par le gouvernement et ont à nouveau perdu leur emploi. En fin de compte, à peine 10 pour cent des personnes qui avaient été injustement arrêtées et surtout placées sur liste noire ont récupéré un semblant de vie normale.

Les victimes de licenciements massifs doivent d'abord s'adresser aux tribunaux administratifs – nous signalons ici que 100 000 personnes dans ce cas attendent toujours que justice soit rendue. Or il n'y a pas plus de dix tribunaux administratifs. Les syndicats turcs ont estimé que, sans moyens supplémentaires, il faudra dix ans à ces tribunaux pour résorber l'arriéré; dix années pendant lesquelles ces travailleurs ne pourront pas exercer leurs compétences ni faire valoir leur expérience dans leur domaine, souvent contraints d'accepter des emplois mal rémunérés. Et, à la fin de cette longue attente, si le tribunal administratif leur donne raison, leur cas doit passer devant la juridiction supérieure et enfin devant la Cour constitutionnelle, ce qui prend encore plusieurs années. À cette étape, une victoire en justice peut leur permettre d'obtenir l'application de leur recours dans un délai de deux ans, ce qui n'arrive que très rarement avant cette échéance.

Un fonctionnaire au sommet de sa carrière au moment de son licenciement prendra sa retraite, probablement sans ressources, après avoir été empêché de donner la pleine mesure de ses capacités pendant la moitié de sa vie professionnelle.

Déjà en 2018, la commission d'experts faisait part de sa profonde préoccupation face à la situation telle qu'elle avait évolué, compte tenu du nombre élevé de suspensions et de licenciements que continuaient de subir des responsables et des membres syndicaux, et espérait que les tribunaux réintègreraient tous les syndicalistes licenciés pour des raisons antisyndicales ou relevant de l'ingérence.

Six ans plus tard, ces syndicalistes pris au piège de ce simulacre de justice évoluant à la vitesse d'un escargot attendent toujours réparation. L'inaction du gouvernement témoigne d'un mépris cruel pour leur vie et, pour dire les choses franchement, pour le système de contrôle de l'OIT.

L'attente a assez duré. Au moins 60 membres de syndicat se sont suicidés en attendant la fin de ce processus et, sombre rebondissement, nombre d'entre eux ont finalement été blanchis. Non seulement l'attitude mollassonne du gouvernement gâche des vies, mais elle en prend aussi.

Membre gouvernemental, Azerbaïdjan – Tout d'abord, nous voudrions souligner que la Türkiye entretient depuis longtemps des relations étroites avec l'OIT et qu'elle a été l'un des premiers pays à ratifier la convention.

Ces onze dernières années, la Türkiye a apporté d'importants changements à sa législation du travail et notamment aux lois sur les syndicats. Ces réformes ont grandement amélioré le dialogue social, les droits syndicaux et les procédures de négociation collective en les rendant plus accessibles et efficaces.

Nous estimons que l'extension du mandat et des pouvoirs de la Commission d'indemnisation dans le domaine des droits de l'homme, dont la mission est d'accélérer les procédures judiciaires dans le cadre des récentes réformes de la justice, est un progrès significatif pour la Türkiye. De ce fait, et grâce à des procès plus courts, les cas liés aux questions syndicales pourraient être réglés plus rapidement. La relance des mécanismes de consultation tripartite en Türkiye est également louable.

Les efforts constants de la Türkiye, tant en ce qui concerne les réformes de la législation du travail et du système judiciaire, que le dialogue social et la coopération internationale, témoignent de la volonté du pays d'améliorer les droits des travailleurs et de se conformer aux normes de l'OIT.

Membre travailleur, Sri Lanka – Avant toute chose, je souhaite faire remarquer que la Türkiye entretient depuis longtemps des relations étroites avec l'OIT et les organisations de travailleurs et d'employeurs concernées pour promouvoir les normes du travail et les droits des travailleurs, et qu'elle s'est engagée à consolider ces droits.

La Türkiye a procédé à des changements importants au cours des dix dernières années, notamment en ce qui concerne la détermination de la branche d'activité, la réglementation de la question de la compétence, la mise en place d'un service électronique d'affiliation syndicale et l'adoption de procédures de médiation dans le cadre de sa législation du travail, en consultation avec les partenaires sociaux.

La commission devrait tenir compte des efforts considérables et des progrès significatifs accomplis dans le monde du travail malgré les difficultés rencontrées dans le même temps. Je suis très fier de participer à la Conférence; le certificat «drapeau blanc», qui vise à encourager la syndicalisation et l'emploi enregistré, constitue une évolution très positive et importante que nous appuyons.

Nous félicitons le gouvernement pour sa participation au groupe de coordination de la Coalition mondiale pour la justice sociale. En tant que travailleurs, nous sommes heureux de participer à ce processus.

La Türkiye a relancé l'un des dispositifs les plus importants du dialogue social, le mécanisme de consultation tripartite. Nous sommes convaincus que les sous-commissions établies dans ce cadre aboutiront à des résultats tangibles en matière de vie professionnelle lors de la révision de la législation.

Nous sommes 25 pays, 33 confédérations et 30 millions de travailleurs à la Conférence. Je m'exprime donc à la Conférence au nom des travailleurs des plantations du Sri Lanka.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Soudan** – Nous nous alignons sur les déclarations du gouvernement de la Türkiye. Nous appuyons les amendements et les réformes menés par la Türkiye pour mettre sa législation en conformité avec les normes internationales du travail et les conventions ratifiées, notamment ici la convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective.

Le Soudan considère que le gouvernement a adopté des mesures fondamentales et des législations qui amélioreront les droits des travailleurs ainsi que d'autres mesures qui permettront aux travailleurs de jouir de leurs droits syndicaux, conformément aux articles de

la Constitution et des normes internationales du travail, conformément à la justice sociale, au dialogue social et à la négociation collective.

Le Soudan croit à ce qu'a fait la Türkiye, c'est pourquoi il demande que l'on supprime le pays de la liste des cas individuels, en raison des efforts accomplis.

Membre gouvernemental, Algérie – La délégation algérienne a suivi avec beaucoup d'attention la déclaration faite par la représentante gouvernementale, qui témoigne de la volonté du gouvernement et de son engagement à continuer de collaborer avec l'OIT et à améliorer les normes du travail et les droits des travailleurs. Nous soulignons que la Türkiye a été l'un des premiers pays à signer la convention.

L'Algérie se félicite des mesures positives et essentielles prises par la Türkiye et de ses succès notables dans l'amélioration des conditions de travail, malgré les défis auxquels le gouvernement est confronté. À cet égard, la délégation algérienne a pris note des efforts déployés par le gouvernement pour modifier sa législation du travail, en particulier les textes sur les syndicats. Ces réformes ont grandement amélioré le dialogue social, les droits syndicaux et les procédures de négociation collective, les rendant plus accessibles et plus efficaces, en particulier pour les travailleurs.

En outre, nous notons que la Türkiye a démontré sa volonté d'aligner les droits syndicaux et les procédures de négociation collective sur les normes de l'OIT, en consultation avec les partenaires sociaux. Il s'agit notamment de dispositions et d'améliorations concernant: la détermination de la branche d'activité; la protection des délégués syndicaux; la réglementation de la question de la compétence; le règlement des conflits collectifs du travail; la réglementation de l'interdiction et du report des grèves et des lock-out; la mise en place d'un service électronique d'affiliation syndicale et la revitalisation des mécanismes de consultation tripartites.

La Stratégie nationale pour l'emploi 2024-2028 met l'accent sur l'établissement de partenariats avec les organisations sociales pour lutter contre la discrimination et améliorer les libertés publiques sur le lieu de travail.

Enfin, la délégation algérienne reste convaincue que cette collaboration mutuelle favorise la consolidation des bonnes pratiques en vigueur afin de renforcer les mesures déjà mises en œuvre par le gouvernement pour garantir le respect des normes internationales du travail.

Membre gouvernemental, Philippines – Notre délégation souhaiterait exprimer son soutien à la Türkiye pour sa collaboration continue avec l'OIT et son engagement en matière de normes du travail et de droits des travailleurs. Partenaire de longue date de l'OIT et comptant parmi les premiers signataires de la convention, le pays affirme son engagement envers ces principes fondamentaux.

Ses efforts déployés dans les réformes judiciaires et du droit du travail, dans le dialogue social et dans la coopération internationale témoignent de sa volonté de renforcer les droits des travailleurs et de se conformer aux normes de l'OIT; il en va de même de ses réformes déterminantes de la loi sur les syndicats. En tant que pays pionnier de l'Alliance 8.7, qui se consacre à l'élimination du travail des enfants, et membre actif de la Coalition mondiale pour la justice sociale, la Türkiye démontre qu'elle s'engage en faveur de la défense et de la promotion de la justice sociale, tant à l'échelle nationale qu'internationale.

Il conviendrait d'encourager et de soutenir ses efforts consentis pour se conformer aux normes de l'OIT et faire évoluer les droits des travailleurs en lui fournissant l'assistance technique continue du BIT et des États Membres de l'OIT.

Membre gouvernementale, Indonésie – L’Indonésie félicite la Türkiye pour sa relation solide et de longue date avec l’OIT et pour son engagement total à respecter la convention. La collaboration continue entre le pays et l’OIT souligne l’attachement de la Türkiye à renforcer les normes du travail et à protéger les droits des travailleurs. La commission d’experts devrait reconnaître à la fois les défis importants auxquels la Türkiye a fait face et les progrès remarquables qu’elle a accomplis dans l’amélioration des conditions de travail. Au cours des onze dernières années, elle a mené des réformes substantielles en matière de législation du travail, notamment de législation syndicale, ce qui a contribué à améliorer grandement le dialogue social, les droits syndicaux et les procédures de négociation collective. Cette réforme s’aligne sur les normes de l’OIT qui ont été élaborées en concertation avec les partenaires sociaux et qui améliorent la détermination des branches d’activité, protègent les délégués syndicaux et définissent le champ d’application et le niveau des conventions collectives du travail. Les efforts innovants de la Türkiye, comme la mise en place des services d’adhésion des syndicats et le certificat «drapeau blanc» remis aux entreprises qui respectent les normes de l’OIT, semblent être des approches efficaces pour promouvoir les droits des travailleurs. L’attachement de ce pays pionnier de l’Alliance 8.7 à l’élimination du travail des enfants et sa participation active à la Coalition mondiale pour la justice sociale reflètent son engagement en faveur de la justice sociale également à l’échelle mondiale. La récente réforme visant à renforcer le rôle et les pouvoirs de la Commission d’indemnisation dans le domaine des droits de l’homme mérite d’être soulignée, car elle garantit un règlement rapide des questions d’ordre syndical. En outre, l’approche de la Stratégie nationale pour l’emploi pour 2024-2028, qui met l’accent sur la lutte contre la discrimination au travail et l’amélioration des libertés publiques, est tournée vers l’avenir. La relance du mécanisme de consultation tripartite et les résultats fructueux des plus de dix réunions avec les partenaires sociaux mettent en évidence l’engagement de la Türkiye en faveur du dialogue social. La création de la sous-commission dans ce contexte permettra de réaliser les premiers examens législatifs professionnels. Au vu de ces actions globales et continues en matière de droit des travailleurs, de réforme législative, d’amélioration du système judiciaire et de coopération internationale, l’Indonésie soutient pleinement les efforts déployés par la Türkiye pour se conformer aux normes de l’OIT. Nous encourageons la commission d’experts à prendre en compte les excellents résultats et l’engagement soutenu du pays en faveur de l’amélioration des droits des travailleurs comme témoignage de son engagement envers la justice sociale et la promotion des droits des travailleurs.

Interprétation du russe: **Membre gouvernemental, Fédération de Russie** – Nous remercions le gouvernement d’avoir fourni des éclaircissements sur les mesures prises au niveau national en ce qui concerne le respect de la convention. Nous prenons note des progrès significatifs réalisés sur le plan social et du travail, grâce aux efforts du gouvernement, en particulier au cours des onze dernières années, à la suite d’une réforme complète du droit du travail dans le pays. Cela a contribué à renforcer le dialogue social, à améliorer les droits syndicaux et à consolider l’efficacité de la négociation collective. Nous souhaiterions notamment mettre en avant la réforme judiciaire qui a permis de renforcer l’efficacité de la Commission d’indemnisation dans le domaine des droits de l’homme, ainsi que la relance du mécanisme de consultation tripartite. Dans l’ensemble, les mesures prises par le gouvernement témoignent de ses efforts considérables et systématiques déployés pour renforcer les normes du travail, en vue d’améliorer les mécanismes de dialogue tripartite et de garantir les droits des travailleurs en particulier.

Dans ce contexte, nous ne voyons aucune raison d’inclure la Türkiye dans la liste des cas individuels examinés par la commission et encore moins de la classer comme cas «faisant

l'objet d'une double note de bas de page». Nous espérons donc que la commission adoptera une approche constructive sur cette question.

Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI) – Je m'exprime au nom de la CSI, mais j'appartiens aussi à un syndicat de métallurgistes de Türkiye. C'est pourquoi, avant de commencer mon intervention, je dois dire qu'à l'heure actuelle et depuis le 1^{er} mai, environ 60 travailleurs sont en prison pour le simple fait d'avoir participé à la manifestation du 1^{er} mai. Cet exemple donne une idée de la liberté syndicale en Türkiye à l'heure actuelle. Ainsi, comme beaucoup d'entre vous le savent déjà, la couverture de la négociation collective en Türkiye est assez faible et il ne s'agit pas d'une simple coïncidence, mais bien de problèmes structurels, qui sont très bien définis dans le rapport de la commission d'experts.

Premièrement, il existe un seuil sectoriel national. Selon les propres statistiques du ministère du Travail, plus de 120 000 membres de 171 syndicats différents ne peuvent exercer leur droit d'organisation et leur droit de négociation collective en raison de ce seuil sectoriel. Le gouvernement affirme, d'après le rapport de la commission, qu'il peut modifier ce seuil, mais que les partenaires sociaux ne sont pas d'accord sur ce point. C'est pourquoi ils ne le modifient pas. On ne peut pas supprimer les droits de 100 000 personnes simplement parce que d'autres personnes ne veulent pas qu'elles les exercent.

Supposons qu'un syndicat se situe au-dessus de ce seuil, il lui faut alors 50 pour cent de membres sur le lieu de travail concerné pour entamer des négociations collectives. C'est l'un des seuils les plus élevés au monde et il est pratiquement impossible pour de nombreux travailleurs de jouir de leur droit de négociation collective.

En outre, les membres d'un syndicat peuvent être licenciés pour le simple fait d'avoir adhéré à un syndicat, sans bénéficier de la moindre protection réelle. Les tribunaux ne peuvent même pas ordonner la réintégration des syndicalistes licenciés. Contrairement à ce que notre collègue des employeurs vient de dire au début de cette réunion, cette situation est également dénoncée par la CEDH, qui déclare dans sa décision qu'il n'existe pas de véritable protection contre les licenciements antisyndicaux en Türkiye.

Les licenciements ne sont pas l'apanage du secteur privé, comme le souligne le rapport de la commission d'experts, puisque plus de 100 000 employés du secteur public ont été licenciés en application des décrets-lois adoptés pendant l'état d'urgence. Ces membres sont privés de voies de recours efficaces.

Le rapport de la commission d'experts mentionne également les recours formés par les employeurs contre les certificats de syndicat. La réponse du gouvernement indique que ces procédures judiciaires sont réglées en trois mois, y compris l'appel. Cette affirmation est démentie par les faits. On ne connaît aucun cas qui se soit réglé en trois mois. Je ne prétends pas que le gouvernement ait intentionnellement donné des informations erronées à la commission, mais il y a probablement eu un malentendu. Mon propre syndicat a l'expérience de procès qui ont duré sept ans, en moyenne, soit 1 100 jours dans notre cas.

C'est pourquoi nous pensons qu'il est de la plus haute importance d'organiser une mission de haut niveau de l'OIT pour traiter ces problèmes en suspens de manière constructive et productive.

Observateur, Internationale des services publics (ISP) – Je m'exprime également au nom de la KESK en Türkiye. Le rapport de la commission d'experts couvre les questions qui relèvent de la convention; ce n'est pas la première fois qu'elle aborde cette question. Dans mon intervention, je me concentrerai sur les licenciements dans le secteur public. Il ressort de cet examen qu'un nombre considérable de licenciements allaient à l'encontre du droit au travail,

et qu'ils ont eu un impact négatif sur les droits syndicaux en Türkiye. Le motif de ces licenciements n'était ni objectif ni justifié mais, bien au contraire, subjectif et arbitraire. La justification générique de ces licenciements, vague, a été appliquée largement à 4 267 membres de la KESK qui critiquaient le gouvernement. Cette justification générique et vague répond aux politiques du gouvernement constitutives de discrimination syndicale. Si nous nous penchons sur la commission d'enquête sur les mesures prises dans le cadre de l'état d'urgence, laquelle a achevé son mandat, nous constatons que la présomption d'innocence n'a pas été respectée. En effet, la commission d'enquête, comme l'indique le rapport de la commission d'experts, n'a pas assuré de recours efficaces contre les licenciements antisyndicaux, mais a servi à punir les syndicalistes. En réalité, c'est leur caractère «arbitraire» qui prédomine dans ces licenciements injustes. De fait, des membres de la KESK continuent de subir les conséquences de ces licenciements, alors que huit années se sont écoulées depuis 2016, c'est-à-dire depuis la tentative manquée de coup d'État. Et la procédure judiciaire que les membres de la KESK licenciés ont engagée prendra encore plusieurs années. Rien n'indique que le gouvernement envisage d'accélérer cette action en recours par la voie d'autres mécanismes. On peut donc en déduire qu'il n'y a pas de voies de recours effectif pour les fonctionnaires qui ont été licenciés, comme l'indique le rapport.

On notera aussi que les membres des syndicats œuvrent au quotidien pour sensibiliser à cette question, mais que la plupart de ces activités sont interdites par les autorités publiques ou entravées par les agents de sécurité. Les manifestations du 1^{er} mai à Istanbul en sont un exemple récent. La semaine dernière, le dirigeant du syndicat de l'éducation a été arrêté pour le simple motif d'avoir organisé une action de solidarité avec d'autres syndicats. Toutes ces politiques et pratiques visent à créer et à entretenir un climat de peur. Par conséquent, il faut un contrôle plus actif de l'OIT et, à cet égard, une mission de haut niveau est nécessaire en Türkiye pour examiner toutes ces questions à partir de différentes perspectives dans le pays.

Observateur, IndustriALL Global Union (IndustriALL) – Mon organisation représente 20 syndicats sectoriels des principales industries d'exportation de la Türkiye. Comme mentionné dans le rapport de la commission d'experts, malheureusement, aucun progrès n'a été réalisé dans l'application des conventions n°s 87 et 98. Bien que l'article 51 de la Constitution prévoie le droit de constituer librement des syndicats ainsi que de s'y affilier, dans la réalité, ce droit ne peut être exercé en raison de nombreux obstacles dans la pratique.

Je souhaiterais partager avec vous la réalité des secteurs de la fabrication, de l'énergie et de l'exploitation minière.

L'article 17 de la loi n° 6356 sur les syndicats et les conventions collectives prévoit que l'affiliation à un syndicat se fait via le système électronique de l'État. Néanmoins, les travailleurs sont contraints de communiquer leur mot de passe aux employeurs, afin qu'ils vérifient leur affiliation syndicale, ce qui est illégal. IndustriALL reçoit tous les jours des témoignages de travailleurs qui adhèrent à des syndicats, mais qui sont victimes de discrimination antisyndicale. Les syndicalistes subissent des sanctions et des représailles agressives, notamment des intimidations, des menaces ou sont licenciés pour avoir adhéré à nos syndicats affiliés.

Des milliers de travailleurs sont licenciés simplement parce qu'ils font usage de leur droit à la liberté syndicale, protégé et garanti par la Constitution et les conventions internationales.

Les travailleurs licenciés et leurs syndicats saisissent le système judiciaire, et une écrasante majorité des affaires se concluent en faveur des travailleurs avec des verdicts clairs selon lesquels ils ont été licenciés en raison de leur appartenance à un syndicat.

Cela montre clairement qu'il existe une discrimination antisyndicale systémique et généralisée à l'encontre des syndicalistes et que les garde-fous nécessaires pour garantir la liberté syndicale n'ont pas été mis en place.

En outre, je souhaiterais attirer votre attention sur les obstacles dressés par le gouvernement pour empêcher les syndicats d'obtenir une accréditation de négociation collective. Même si un syndicat turc réussit à recruter plus de 50 pour cent des travailleurs sur un lieu de travail ou 40 pour cent dans une entreprise disposant de plusieurs sites, ces deux seuils sont extrêmement élevés. En outre, le processus judiciaire est largement utilisé à mauvais escient pour bloquer l'accréditation des négociations collectives.

Dès lors que le ministère du Travail et de la Sécurité sociale délivre un document officiel certifiant que le syndicat dispose d'une majorité suffisante de membres sur un lieu de travail pour pouvoir participer aux négociations collectives, l'employeur conteste le document de compétence du ministère en affirmant que le syndicat concerné ne dispose pas de la majorité requise. Cette contestation s'effectue par la voie d'une simple requête, sans qu'il soit nécessaire de fournir des preuves à l'appui.

En raison de ces manœuvres dilatoires de la part des employeurs et du manque d'application du droit des travailleurs, les affaires traînent pendant des années, en moyenne pendant trois ans. C'est inacceptable.

Les règles législatives ne peuvent pas protéger les comportements malveillants. Le principal objectif du droit du travail devrait être de protéger les travailleurs. Or, dans ce cas, ce sont les employeurs malveillants qui sont protégés et les travailleurs qui exercent leurs droits fondamentaux qui sont punis.

Puisque le gouvernement, malgré le soutien et l'assistance technique du BIT, n'a réalisé aucun progrès dans la protection des droits de travailleurs à la négociation collective, IndustriALL prie l'OIT de prendre des mesures supplémentaires, y compris de décider d'une mission de haut niveau, afin de remédier aux violations de la convention commises par la Türkiye.

Observateur, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) – Des protections adéquates contre les licenciements antisyndicaux sont nécessaires pour protéger les droits des travailleurs et leurs moyens de subsistance, mais elles sont aussi essentielles pour garantir l'existence même des syndicats.

Hélas, l'ITF a dû se présenter devant cette commission à plusieurs reprises au cours de la dernière décennie pour dénoncer la discrimination antisyndicale, en particulier les licenciements et les atteintes contre le droit d'organisation dans plusieurs secteurs de l'économie de la Türkiye, plus particulièrement dans l'aviation civile, la logistique et le transport ferroviaire.

Aujourd'hui, nous souhaitons signaler un cas de discrimination antisyndicale dans un port de la province de Bursa, dans le nord-ouest de la Türkiye.

Le 2 mars 2024, il y a tout juste trois mois, le syndicat LIMAN-İŞ a commencé à se constituer dans ce port. Quatre-vingt-cinq pour cent des travailleurs d'une entreprise ont décidé de s'affilier au syndicat. Le 20 mars, six travailleurs ont été licenciés au seul motif de leur affiliation. Leurs collègues ont entamé un arrêt de travail de quatre jours pour protester contre ces licenciements. Alors que ces travailleurs étaient l'objet d'intimidations de la police, des députés du Parlement sont intervenus et ont joué un rôle de médiation dans le conflit, à

la suite de quoi les travailleurs ont été réintégrés. L'entreprise s'est alors engagée à ne plus entraver la constitution du syndicat.

Mais la situation s'est détériorée. Presque immédiatement, l'employeur a commencé à menacer les travailleurs et a exigé qu'ils renoncent à leur affiliation syndicale.

À partir du 13 mai, 37 travailleurs ont été mis en congé, d'abord sans solde. Puis, le 21 mai, ils ont été licenciés – ils en ont été informés par un SMS – simplement parce qu'ils refusaient de renoncer à leur affiliation syndicale. Ces 37 travailleurs étaient des organisateurs ou des interlocuteurs syndicaux. Deux semaines après ces faits, la situation persiste et l'ITF a coordonné une action de solidarité mondiale pour soutenir ces travailleurs licenciés.

Notre discussion ici à Genève porte sur des situations concrètes. Ces 37 travailleurs et leurs familles ne représentent qu'une fraction des personnes affectées par le fait que, depuis longtemps, la Türkiye ne protège pas les travailleurs contre les licenciements antisyndicaux dans le secteur privé. Cela ne peut tout simplement pas durer.

Même si la Constitution et le droit national protègent le droit à la liberté syndicale, la Türkiye a manqué à plusieurs reprises à ses obligations juridiques nationales et internationales, notamment à celles qui découlent de la convention n° 98.

La Türkiye doit prendre, de toute urgence, des sanctions efficaces et suffisamment dissuasives contre les licenciements antisyndicaux et veiller à ce que les travailleurs qui ont subi ce préjudice, en particulier ces 37 travailleurs, aient le droit d'être réintégrés dans leur emploi et d'obtenir une pleine indemnisation financière. En prenant ces mesures, la Türkiye respecterait mieux la convention.

En dernier lieu, je voudrais ajouter que, si ces garanties contre les licenciements antisyndicaux ne sont pas établies, cela conduira à la disparition des syndicats au niveau de l'entreprise. La commission ne peut pas laisser cette situation perdurer.

Président – Je ne vois plus de demande de parole. J'invite donc la représentante gouvernementale à prendre la parole pour ses remarques finales.

Représentante gouvernementale – Nous avons écouté avec attention les remarques des représentants des travailleurs et des employeurs ainsi que des représentants des États Membres. Les réalités de la situation en Türkiye sont très éloignées de ce qui s'est dit pendant la discussion ici. La Türkiye est l'un des pays ayant figuré à l'ordre du jour de la commission à plusieurs reprises, depuis de nombreuses années. Une démarche qui se concentre uniquement sur les manquements, et ne voit pas les évolutions positives, ne devrait pas être la bonne pour encourager à se conformer aux normes internationales. Je voudrais porter à l'attention de la commission les événements et progrès les plus significatifs survenus dans le domaine du travail depuis 2013, en particulier en ce qui touche la convention n° 98 et les demandes de l'OIT concernant notre actuelle loi sur les syndicats. De grandes avancées ont été réalisées dans la législation grâce à une décision de la Cour constitutionnelle. Des arrêts de 2013 et 2014 ont supprimé les barrières qui empêchaient les fonctionnaires du ministère de la Défense nationale, des forces armées turques et de la Direction générale de la sécurité de se syndiquer. Ces arrêts rétrécissaient le champ d'application de l'article 15 de la loi sur les fonctionnaires. La création de services d'affiliation électronique pour les syndicats et la suppression, en novembre 2013, de l'obligation de passer devant un notaire ont simplifié la procédure et réduit la charge financière à la fois pour les travailleurs et leurs organisations. Une modification de l'article 50 de l'actuelle loi sur les syndicats a institué une procédure de médiation qui permet aux parties à une négociation de régler pacifiquement leurs différends avant de recourir à la grève, en sélectionnant un médiateur dans une liste officielle. En 2014,

la Cour constitutionnelle a aboli la distinction entre lieux de travail sur la base du nombre de salariés. L'article provisoire 6 de la loi sur les syndicats en vigueur a été modifié pour y inclure le droit de négocier collectivement même si le seuil de la branche d'activité n'est pas atteint. En 2019, la Cour constitutionnelle a rendu un arrêt disant que les services bancaires et les transports publics ne sont pas considérés comme des services essentiels au sens donné par l'OIT, ce qui a eu pour effet d'encore réduire le champ de l'interdiction de la grève. L'application de l'actuelle loi sur les syndicats et des modifications importantes à la loi sur les fonctionnaires ont abouti à une hausse soutenue des effectifs syndicaux. Depuis janvier 2013, le taux de syndicalisation a progressivement augmenté, passant de 9,2 à 15,2 pour cent, en janvier 2024. Cette tendance se constate aussi chez les agents du secteur public, avec des taux de syndicalisation qui ont progressé de 47,9 pour cent en 2002 à 74,5 pour cent en janvier 2024. Ces chiffres témoignent des progrès accomplis par la Türkiye au fil des ans alors que les taux de syndicalisation sont en recul partout dans le monde. En outre, le certificat «drapeau blanc» a été créé afin de promouvoir l'enregistrement, l'emploi et l'affiliation syndicale en Türkiye. Il consiste à décerner une distinction sous forme de drapeau blanc avec le slogan «Travail décent, lieu de travail syndiqué» aux entreprises qui appliquent des conditions de travail réglementées, des normes de santé et de sécurité conformes aux principes directeurs de l'OIT. Je tiens à répéter que, parallèlement à ce changement positif, l'impulsion qu'a donnée l'an dernier la participation des partenaires sociaux à un mécanisme de consultation tripartite amènera de nouvelles réglementations et de nouveaux amendements.

Au cours de ce processus, la Türkiye a délaissé les réformes pour s'efforcer de relever les défis intérieurs et extérieurs, notamment la tentative de coup d'État du 15 juillet, tout en maintenant son attachement à la démocratie et à l'état de droit. Hélas, force est de souligner que le rapport de la commission d'experts ne prend pas convenablement en compte les efforts déployés par le gouvernement pour rétablir la démocratie, défendre l'état de droit, associer les partenaires sociaux, préserver la république et les libertés individuelles dans un contexte de graves menaces terroristes. En cinq ans, la commission d'enquête sur les mesures prises dans le cadre de l'état d'urgence a traité quelque 130 000 dossiers et rendu près de 127 000 décisions, dont des licenciements dans la fonction publique et d'autres mesures basées sur des critères de liens avec des organisations terroristes et de financement. Les plaignants, dont des détenus et des condamnés, ont pu introduire leurs recours par voie électronique depuis les institutions pénitentiaires, les décisions étant supervisées par le Système national d'information judiciaire UYAP et sujettes à appel devant neuf cours administratives spécialisées à Ankara. Je tiens à souligner sans ambages que, à titre de voie de recours légal contre les licenciements dans le service public, après que la commission d'enquête eut achevé ses travaux, des unités compétentes ont été constituées dans les ministères concernés pour assurer un suivi efficace et finaliser les procédures administratives, conformément à l'article provisoire 5 de la loi n° 7075. Par ailleurs, comme nous l'avons répété à plusieurs reprises, il serait mal avisé de traiter les questions sécuritaires comme si elles étaient inhérentes au monde du travail. Qui plus est, nous pensons aussi que l'OIT devrait aborder ces questions d'une manière non déformée. En outre, aucun syndicaliste ne peut prétendre à l'immunité et échapper à des poursuites pour des actes illicites, quelles que soient ses affiliations ou son implication dans le terrorisme. À la suite de la pandémie de COVID-19, la Türkiye a subi, en février 2023, deux grands tremblements de terre qui ont frappé 11 provinces du sud-est du pays et 14 millions d'habitants, soit 16 pour cent de la population et 9 pour cent de l'économie. Nous exprimons ici nos chaleureux remerciements aux organisations internationales et aux États Membres, et en particulier à l'OIT, pour leur soutien en ces temps difficiles. Au cours des sept années écoulées, la Türkiye a participé activement aux initiatives de l'OIT, elle a collaboré, avec le ministère du Travail et de la Protection sociale

et d'autres parties prenantes, à des manifestations et des programmes tels que la 10^e réunion régionale européenne, et à la lutte contre le travail des enfants. Reconnue comme un exemple en la matière, la Türkiye a obtenu le statut de pays pionnier de l'Alliance 8.7 et fait office de pays coordinateur pour la Coalition mondiale pour la justice sociale de l'OIT, aux côtés de la Belgique et de la Suisse dans la région.

Face à l'importance et à la confiance que nous témoigne l'OIT et devant notre longue histoire de dialogue avec les partenaires sociaux, le gouvernement est disposé à négocier, dans le cadre de la loi sur les syndicats et la loi sur les fonctionnaires en vigueur, si les parties concernées le souhaitent, en particulier le niveau de la négociation collective, les seuils syndicaux et le processus d'autorisation des conventions collectives.

Je tiens à faire remarquer que le gouvernement est prêt à envisager les changements à l'actuel système de négociation collective qui sont proposés, en particulier pour ce qui est des articles 34 et 41 (1) de l'actuelle loi sur les syndicats. Ces modifications seront examinées si elles sont proposées conjointement par les partenaires sociaux et si un consensus se dégage.

Le gouvernement est disposé à étudier les modifications proposées conjointement par les partenaires sociaux à propos de divers paragraphes des articles 46, 47, 49, 51, 60 et 63 de la loi sur les syndicats en vigueur. Quoi qu'il en soit, il est intéressant de noter que la mise en application de ces articles est assurée, sur un mode collaboratif, par les organisations d'employeurs et de travailleurs. Le processus de négociation collective régi par ces articles fonctionne bien et sans hésitation.

La Türkiye a récemment manifesté sa volonté d'apporter des changements et de réglementer ces matières en coopération avec les partenaires sociaux en convoquant l'assemblée du travail, le Conseil consultatif tripartite, le Conseil consultatif du personnel du secteur public, avec leurs sous-commissions de travail.

S'agissant des allégations d'entrave à la liberté de se réunir pacifiquement et aux manifestations du 1^{er} mai, en Türkiye, tous les rassemblements et toutes les manifestations pacifiques, quelle que soit leur forme, se déroulent dans la sécurité et sans restriction. Le principe de la primauté du droit prévaut et les seules limites imposées sont celles inscrites dans la législation. De plus, 227 actions ou manifestations ont été organisées et ont rassemblé près de 245 000 personnes dans 78 provinces, partout en Türkiye, en 2024, à l'occasion du 1^{er} mai (Journée du travail et de la solidarité), et des procédures judiciaires ont été ouvertes contre 269 personnes pour des actions illégales commises à ces dates.

À Istanbul, une manifestation organisée par la DISK et la KESK s'est tenue au parc Saraçhane, l'un des plus grands espaces de rencontre et de manifestation de la ville, en présence de 10 000 participants. Cette manifestation s'est déroulée pacifiquement sans nécessiter aucune intervention.

En revanche, la place Taksim ne figure pas au nombre des lieux où peuvent être organisées des réunions et des manifestations en raison de la forte densité de véhicules et de piétons, de la difficulté d'appliquer des mesures de sécurité et de protéger les droits et libertés des personnes, mais surtout parce que la nécessité d'assurer la sécurité des biens et des personnes du public aurait des conséquences irréparables. Je tiens à souligner que la place Taksim n'est soumise à aucune interdiction, sauf pour le 1^{er} mai. C'est pourquoi l'allégation disant que le gouvernement a interdit les manifestations du 1^{er} mai n'est pas le reflet de la réalité.

En outre, je voudrais attirer votre attention sur le fait que, dans la même démarche que celle que nous avons adoptée s'agissant de la convention n° 98, nous avons entamé la

procédure d'adoption du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930. En outre, la procédure de ratification de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006), doit aboutir bientôt.

Enfin, nous nous attendons à ce que les conclusions de votre commission tiennent dûment compte des explications que je viens de donner. Comme l'a demandé la commission d'experts, nous soumettrons notre rapport en 2024, avec des informations détaillées sur les derniers développements en date et accompagné de copies des documents demandés en vue d'un complément d'examen par la commission.

Membres employeurs – Les membres employeurs ont bien pris note des informations fournies, mais certaines informations données ce soir concernant la CEDH ne semblent pas correctes.

L'une des principales missions de l'OIT est de promouvoir la négociation collective dans le monde entier. Cette mission lui a été fixée en 1944 dans la Déclaration de Philadelphie qui fait partie de la Constitution de l'OIT. La négociation collective contribue à ce que soient établies des conditions de travail équilibrées et équitables, et contribuer, par-là, à la paix sociale.

Comme indiqué dans l'Étude d'ensemble de 2012, paragraphe 198: «[a]ux termes de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998, la négociation collective constitue un droit fondamental accepté par les États Membres du seul fait de leur appartenance à l'OIT, qu'ils ont l'obligation de respecter, promouvoir et réaliser de bonne foi.»

Autre citation, paragraphe 168: «[l]e champ d'application de la convention [...] couvre l'ensemble des travailleurs et des employeurs, ainsi que leurs organisations respectives, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, qu'il s'agisse ou non de services essentiels. Les seules exceptions autorisées concernent les forces armées et la police ainsi que les fonctionnaires publics commis à l'administration de l'État.»

Les catégories exclues doivent donc être interprétées de manière restrictive. Nous estimons que le personnel pénitentiaire ne devrait pas en être exclu, mais que des modalités particulières de négociation collective pourraient être fixées pour cette catégorie, comme mentionné au paragraphe 213.

Dernière citation, paragraphe 200: «[e]n vertu de l'article 4 de la convention [n° 98], la négociation collective doit être libre et volontaire et doit respecter le principe de l'autonomie des parties. En revanche, les pouvoirs publics sont tenus d'en assurer la promotion.»

Nous estimons que les partenaires sociaux eux-mêmes plutôt que la loi sont les mieux placés pour décider à quel niveau ils souhaitent négocier de manière collective et conclure des conventions collectives. Ils doivent ainsi pouvoir conclure des conventions collectives aux niveaux intersectoriel, sectoriel, régional ou au niveau de l'entreprise.

Nous constatons que des évolutions encourageantes sont intervenues pour l'avenir en Türkiye. Toutes les confédérations syndicales et les organisations d'employeurs se sont réunies depuis avril dernier pour lancer un nouvel agenda social afin de répondre aux défis quotidiens des relations industrielles. En outre, un projet important a été lancé par le Bureau de pays de l'OIT pour la Türkiye avec la participation des partenaires sociaux, qui couvrira la liberté d'association et le droit de négociation collective en tant que piliers de l'agenda des droits fondamentaux. Ce projet renforcera la compréhension et la mise en œuvre des normes internationales du travail en Türkiye.

Les membres employeurs encouragent les autorités gouvernementales à intensifier ces consultations avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, pour promouvoir les négociations collectives à tous les niveaux. La promotion des négociations collectives concerne tant le secteur privé que le secteur public, même si certaines exceptions sont justifiables dans le secteur public en raison de son rôle spécifique pour garantir la sécurité nationale.

Les membres employeurs invitent également le gouvernement à fournir au BIT toutes les informations demandées par la commission d'experts. Je terminerai en précisant qu'il faut surtout renforcer les incitants pour que les partenaires sociaux s'organisent librement et négocient de manière libre et autonome.

Membres travailleurs – Nous remercions le gouvernement pour ses remarques. Nous remercions également tous les intervenants qui ont pris la parole et toutes les personnes encore présentes dans la salle.

Malgré les informations supplémentaires fournies par le gouvernement, nous restons préoccupés par les nombreuses violations des droits d'organisation et de négociation collective dans le pays.

La discrimination et les pratiques antisyndicales sont omniprésentes tant dans le secteur public que privé. Le cadre juridique national régissant l'exercice des droits syndicaux est très restrictif. Les seuils de représentativité excessifs pèsent lourdement sur le syndicalisme. De plus, nous sommes en désaccord avec la qualification utilisée par les membres employeurs, décrivant les syndicats minoritaires comme de «simples groupes de pression» qui ne bénéficient d'aucun droit ni d'aucune protection en vertu de la convention. Nous rappelons fermement qu'en vertu de la convention n° 98, l'octroi de droits exclusifs à l'organisation la plus représentative ne doit pas signifier que l'existence d'autres syndicats auxquels certains travailleurs concernés pourraient souhaiter adhérer est interdite. Les organisations minoritaires devraient avoir le droit de mener leurs activités et, au moins, de s'exprimer au nom de leurs membres et de les représenter.

Nous sommes profondément préoccupés par la position hostile adoptée par le gouvernement à l'égard des syndicats et de leurs membres depuis 2016, comme en témoignent les actes de violence policière qui se produisent presque chaque année le 1^{er} mai. Cette année, par exemple, les membres et les dirigeants de la KESK se sont vu interdire l'accès à la place Taksim. Les forces de police ont violemment dispersé la manifestation, utilisant des gaz lacrymogènes et des balles en caoutchouc contre les travailleurs; 215 travailleurs ont été arrêtés ce jour-là.

Nous prions instamment le gouvernement de cesser de s'ingérer dans les activités syndicales légitimes et de s'abstenir de recourir à la violence contre les membres syndicaux et les travailleurs. Nous demandons au gouvernement de prendre d'urgence des mesures pour lever tous les obstacles juridiques au plein exercice des droits garantis par la convention, notamment en révisant, en concertation avec les partenaires sociaux, les dispositions législatives concernant: les seuils pour devenir agent de négociation collective; le droit de négociation collective des syndicats minoritaires; les restrictions à la négociation collective à tous les niveaux dans le secteur privé; et les restrictions s'appliquant au personnel pénitentiaire, aux travailleurs suppléants et aux fonctionnaires sans contrat de travail écrit.

En outre, nous prions instamment le gouvernement de prendre des mesures significatives et efficaces pour lutter contre la discrimination antisyndicale dans les secteurs privé et public, notamment en établissant un processus indépendant, rapide et approfondi

d'enquête et de recours pour les cas de licenciements antisyndicaux dans le secteur public, dans le cadre des lois d'urgence; mais aussi en abrogeant toutes les dispositions qui permettent aux autorités d'exercer les pouvoirs de l'état d'urgence et de licencier sommairement les syndicalistes; en adoptant, en concertation avec les partenaires sociaux, des sanctions efficaces et suffisamment dissuasives contre les licenciements antisyndicaux, ainsi que des mécanismes efficaces et rapides permettant aux travailleurs de demander réparation; et enfin en élaborant et en mettant en œuvre, avec les partenaires sociaux et l'assistance technique du BIT, des campagnes et des programmes de sensibilisation pour assurer la formation des forces de police et de sécurité, du système judiciaire et de l'administration en matière de droits syndicaux.

Nous demandons également au gouvernement de mener un examen plus complet, en consultation avec les partenaires sociaux et avec l'assistance technique du BIT, des mécanismes judiciaires et non judiciaires afin que les cas de discrimination antisyndicale fassent sans tarder l'objet d'enquêtes et de réparations efficaces.

Compte tenu de la gravité et de la persistance des violations dans le pays, nous demandons au gouvernement d'accepter une mission de haut niveau.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note avec préoccupation du nombre élevé de cas de discrimination antisyndicale dans le pays et de l'absence de sanctions suffisamment dissuasives pour combattre ce phénomène, en droit et dans la pratique. La commission a pris note avec préoccupation des lacunes importantes, en droit et dans la pratique, concernant la portée de la négociation collective.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a appelé le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, à prendre des mesures adéquates et efficaces pour:

- **garantir la tenue d'enquêtes indépendantes, rapides et approfondies sur les licenciements antisyndicaux présumés, pratiqués en application des décrets adoptés pendant l'état d'urgence, dans le cadre de procédures offrant toutes les garanties d'une procédure régulière;**
- **adopter des sanctions efficaces et dissuasives contre la discrimination antisyndicale, y compris les licenciements antisyndicaux, dans les secteurs public et privé, et garantir que les travailleurs ayant subi de tels préjudices ont droit à des voies de recours et de réparation adéquates (y compris la réintégration, l'indemnisation financière, etc.);**
- **mener un examen complet des mécanismes judiciaires et non judiciaires afin que les cas de discrimination antisyndicale fassent sans délai l'objet d'enquêtes et de réparations efficaces;**
- **établir un système solide de collecte de données relatives à la discrimination antisyndicale dans les secteurs public et privé;**
- **prévenir l'ingérence dans les activités syndicales légitimes ainsi que le recours de la violence à l'égard des syndicalistes et des travailleurs;**

- modifier l'article 34 de la loi n° 6356 en vue de permettre aux parties du secteur privé souhaitant conclure des accords régionaux ou sectoriaux intersectoriels de le faire;
- veiller à ce que les syndicats minoritaires soient en mesure d'exercer leurs droits protégés par la convention;
- garantir que les procédures judiciaires concernant la valeur juridique des certificats de majorité syndicale sont conclues dans des délais raisonnables;
- modifier l'article 28 de la loi n° 4688 afin de lever les restrictions sur la portée matérielle de la négociation dans le secteur public et de faire en sorte que les parties concernées puissent décider, en toute autonomie, des sujets de la négociation;
- modifier la législation en vigueur afin de garantir que le personnel pénitentiaire, les travailleurs suppléants et les fonctionnaires dépourvus de contrat écrit puissent effectivement exercer leur droit d'organisation et de négociation collective garanti par la convention;
- fournir des voies de recours efficaces et rapides en cas de licenciement de syndicaliste fondé sur les pouvoirs d'exception;
- revoir la méthode de nomination des membres du conseil d'arbitrage de salariés du secteur public afin d'en garantir l'indépendance et l'impartialité;
- élaborer et mettre en œuvre des campagnes et des programmes de sensibilisation afin de faire connaître les droits syndicaux aux forces de sécurité, au pouvoir judiciaire et à l'administration; et
- communiquer toute information manquante demandée par la commission d'experts avant sa prochaine session, ainsi que des informations détaillées sur les mesures prises pour mettre en œuvre ces recommandations et sur les résultats obtenus.

La commission a invité le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT afin de mettre efficacement en œuvre l'ensemble des recommandations de la commission.

Représentant gouvernemental – Tout d'abord, je voudrais dire que cette décision de la commission est regrettable. Elle va à l'encontre de l'engagement de notre gouvernement qui vous a été présenté et dans le cadre duquel des résultats concrets sont attendus dans un future proche, grâce aux efforts des partenaires sociaux. En tout état de cause, il aurait été opportun que la commission nous accorde un délai raisonnable pour que le gouvernement, en collaboration avec les partenaires sociaux, mette en œuvre les arrangements nécessaires. Nous espérons que ce processus aura un résultat positif pour les relations entre l'OIT et notre pays et ses partenaires sociaux.

Turkménistan (ratification: 1997)

Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement a fourni les informations écrites suivantes ainsi qu'une copie de la feuille de route pour les activités de coopération entre le BIT et le gouvernement du Turkménistan pour 2024-25.

Au cours de la mission de haut niveau de l'OIT de février 2024, il a été question de la suite de la coopération, discussion à laquelle les partenaires sociaux ont activement pris part, et des réunions ont été organisées avec des vice-présidents du Cabinet des ministres, des représentants du ministère des Affaires étrangères, du Parlement (*Mejlis*), du ministère du Travail et de la Protection sociale, du ministère de l'Intérieur, du ministère des Finances et de l'Économie, du ministère de l'Agriculture, du ministère de la Justice (*Adalat*), du ministère de l'Industrie textile, du Bureau de l'Ombudsman, de l'Institut de l'État, du droit et de la démocratie, du Bureau du procureur général, du ministère de l'Éducation, de la Commission nationale de statistique, de la Centrale nationale des syndicats, de l'Union des industriels et des entrepreneurs, du principal service public (*Turkmenstandartlary*), de l'entreprise d'État, Turkmenpagta, et des organes administratifs provinciaux. Cette collaboration constructive a permis l'adoption de la feuille de route relative à la coopération avec le BIT pour la période 2024-25.

Les principaux domaines couverts par la feuille de route sont les suivants.

- 1) Des mesures prioritaires seront prises pour renforcer le cadre politique afin de prévenir la mobilisation de la main-d'œuvre enfantine. À cette fin, il est prévu d'inscrire dans la loi des dispositions interdisant le travail forcé ou obligatoire pendant la récolte du coton, c'est-à-dire de préparer et de soumettre un projet de décret présidentiel sur les mesures favorisant une récolte du coton minutieusement organisée, prenant en considération l'organisation de l'emploi volontaire et justement rémunéré pendant la récolte.

S'agissant de la prévention du travail des enfants, la liste des emplois, professions et postes présentant des conditions de travail pénibles ou dangereuses (et particulièrement pénibles ou particulièrement dangereuses), dans lesquels l'emploi de personnes de moins de 18 ans est interdit, doit être révisée afin d'y inclure les activités liées à la récolte du coton. Des dispositions seront prises pour garantir que les enfants de moins de 18 ans ne participent pas à la récolte du coton et que la législation relative à l'âge minimum d'admission à l'emploi est respectée. Des mesures de sensibilisation des autorités locales, des partenaires sociaux et du public seront élaborées et déployées pour prévenir la mobilisation et le travail des enfants. Il est ainsi prévu d'élaborer et de mettre en œuvre un plan de diffusion des informations pertinentes aux parties prenantes, aux autorités locales et aux associations de *daikhan* (agriculteurs), aux employeurs, aux travailleurs et au grand public, informations relatives à la façon d'identifier et de signaler les risques et les incidents, y compris les pratiques inacceptables dans le recrutement des cueilleurs de coton, en encourageant la déclaration volontaire avant et pendant la récolte du coton.

La feuille de route prévoit également:

- la promotion et la mise en place d'une rémunération juste et décente pour les cueilleurs de coton en analysant la possibilité de fixer (réviser) le salaire minimum (pour la cueillette d'un kilogramme de coton) pour les récoltes de coton de 2024 et 2025, à la suite de recherches et de consultations sous forme de dialogue social avec le gouvernement;
- l'assistance technique du BIT au Turkménistan en vue de l'adhésion à la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, et à la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, par l'analyse de la législation nationale pertinente; la signature d'un mémorandum d'accord sur l'organisation d'une analyse de l'examen des conditions de travail au Turkménistan;

- l'élaboration de protocoles de protection couvrant toutes les personnes qui portent plainte, y compris de mesures de protection de la confidentialité, de protection contre le harcèlement et d'orientation vers les services d'assistance appropriés; l'élaboration et la mise en œuvre de mécanismes pilotes de retour d'information/de plainte pendant la récolte de 2024 et l'amélioration des mécanismes de plainte pour la récolte de 2025.
- 2) En ce qui concerne l'amélioration du cadre législatif:
- le cadre législatif relatif au travail forcé et au travail des enfants doit être amélioré conformément à la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, à la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, à la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et à la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999;
 - les recommandations de l'OIT concernant la révision de la législation et la rédaction de modifications législatives doivent être mises en œuvre;
 - les dispositions, règles et systèmes relatifs aux conditions de travail et d'emploi décentes pendant la récolte du coton doivent être améliorés, notamment en renforçant la réglementation sur le recrutement des cueilleurs de coton afin que des contrats appropriés soient conclus entre eux et les producteurs agricoles, et en contrôlant le respect de l'application du salaire minimum;
 - une assistance technique doit être fournie pour soutenir les progrès en vue de la ratification de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et de la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969;
 - les capacités doivent être renforcées et une assistance technique doit être fournie en vue de la ratification du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, et de la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952.
- 3) Le cadre d'application de la loi comprend la fourniture d'une assistance technique en vue d'améliorer l'accès des victimes à des voies de recours efficaces (Bureau de l'Ombudsman, police et autorités judiciaires aux niveaux central et régional) et la mise au point de protocoles et d'outils soutenant l'accès aux voies de recours.

La feuille de route aborde également des réformes plus larges, telles que l'étude de l'expérience internationale pour mettre en place un système de recrutement et un mécanisme de sélection pour les emplois liés à la récolte du coton, la promotion du dialogue social dans la production de coton, et la définition des réformes structurelles possibles pour augmenter la productivité et la pérennité de la production de coton, ainsi que favoriser les possibilités de travail décent tout au long de la chaîne de valeur du coton.

La mission technique effectuée du 14 au 17 mai 2024 par des fonctionnaires du BIT a contribué positivement à la mise en œuvre des mesures prioritaires de la feuille de route pour 2024-25, et visait à en examiner les activités, notamment l'élaboration d'instructions du gouvernement relatives à la sélection du personnel et aux conditions de travail pendant la récolte de coton de 2024, la révision de la liste des emplois, professions et postes présentant des conditions de travail pénibles ou dangereuses (et particulièrement pénibles ou particulièrement dangereuses) dans lesquels l'emploi de personnes de moins de 18 ans est interdit, et les mécanismes de traitement des plaintes et l'accès à des voies de recours efficaces.

Au cours de cette mission, une table ronde a été organisée avec toutes les parties prenantes. Un projet de mémorandum d'accord entre le gouvernement du Turkménistan et l'OIT est en cours d'élaboration quant à la tenue d'une enquête sur les conditions de travail pendant la récolte de coton de 2024 au Turkménistan.

Le Parlement du Turkménistan, représenté par le corps des députés, mène activement des activités visant notamment à sensibiliser la société sur la prévention et l'interdiction du travail forcé, y compris le travail des enfants. Les activités organisées par les syndicats dans les *etrap*s (districts) et les villes consistent également en l'organisation de séminaires de sensibilisation destinés aux parties prenantes tripartites nationales et locales et à la société civile, afin de garantir un dialogue ouvert sur les difficultés actuelles, les cadres existants et les mécanismes mis en place au sujet des questions relatives à l'emploi équitable des travailleurs. Des articles et des publications ont été consacrés à la réglementation juridique des relations de travail dans divers secteurs, dont l'agriculture. Le gouvernement du Turkménistan envisageant actuellement de ratifier le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, des consultations sont menées avec les ministères, les départements et les partenaires sociaux concernés à cette fin. En outre, nous souhaiterions souligner notre engagement à étudier l'expérience internationale en matière de prévention du travail forcé, y compris du travail des enfants sous toutes ses formes. En témoigne notamment la participation, en mars 2024, d'une délégation turkmène à un voyage d'études à Tachkent, en Ouzbékistan, dans le cadre du projet de l'USAID sur les migrations sûres en Asie centrale. La délégation a pris connaissance de la situation en matière d'éradication du travail des enfants et du travail forcé dans le secteur du coton du pays. En tant que participant au programme conjoint, le ministère du Travail du Turkménistan continuera à jouer un rôle actif dans la mise en œuvre des activités relevant de sa compétence.

Discussion par la commission

Président – J'invite le représentant du gouvernement du Turkménistan, Ambassadeur et représentant permanent du Turkménistan auprès du Bureau des Nations Unies à Genève, à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – Le cas du Turkménistan a été examiné à de nombreuses reprises au sein de la commission lors de ses sessions annuelles sur la mise en œuvre des dispositions de la convention, au cours desquelles notre pays a accepté les recommandations formulées, dont celle d'inviter une mission d'assistance technique de haut niveau de l'OIT. Depuis la mission de haut niveau, nous nous sommes engagés dans un important programme de coopération avec l'OIT, et de nombreuses visites ont été effectuées par l'OIT au Turkménistan, y compris des missions de haut niveau.

La ratification par le Turkménistan des deux conventions de gouvernance de l'OIT en 2019 et 2021, de l'amendement constitutionnel de 2022 de la déclaration de l'OIT de 1998, l'adoption et la pleine mise en œuvre de la feuille de route pour la coopération avec le BIT à l'horizon 2023 témoignent à l'évidence d'une étroite coopération.

La mise en œuvre des activités de la feuille de route a été menée en étroite collaboration et coopération avec le personnel du BIT, notamment pour le réexamen de la politique et de la structure administrative régissant la récolte du coton; le renforcement de l'inspection du travail; la promotion du plein emploi, et librement choisi dans le secteur du coton; le développement d'actions de sensibilisation et la promotion du dialogue social dans les activités de production et du processus de transformation du coton.

Parmi les activités menées avec le BIT, une étude qualitative sur les pratiques d'embauche des cueilleurs de coton dans des régions sélectionnées du Turkménistan a été conduite, et des visites de contrôle des conditions de travail ont été effectuées dans les champs de coton au cours de la période de récolte. Parallèlement, les autorités étatiques ont procédé à une étude quantitative sur les ménages pour évaluer l'évolution statistique de la récolte de coton au cours des cinq dernières années.

En septembre 2023, le gouvernement et l'OIT ont signé le Mémoire d'accord sur l'application des conditions de travail lors de la campagne de récolte de 2023 au Turkménistan. Conformément au mémorandum, sept équipes de spécialistes du BIT ont effectué plusieurs visites de plantations de coton pendant la récolte, dans plusieurs régions du Turkménistan en septembre-octobre 2023. Au cours des visites, les équipes du BIT ont pu rencontrer et interviewer des cueilleurs de coton, des métayers, des associations d'agriculteurs et des représentants d'exploitations agricoles.

Un rapport de l'OIT a été élaboré sur la base des résultats du suivi effectué dans le cadre de la feuille de route et a été discuté entre les parties prenantes au Turkménistan en février 2024. Le rapport contient des informations sur l'industrie cotonnière du Turkménistan, le résultat des visites de champs de coton, la récolte manuelle du coton, les salaires et le temps de travail des égreneurs de coton, la réglementation pour un recrutement équitable et choisi par les travailleurs et pour leur remplacement pendant la récolte du coton, ainsi que sur l'organisation des inspections des conditions de travail des cueilleurs de coton.

Le rapport présente également des recommandations pour la poursuite d'efforts visant à améliorer la législation sur la prévention et l'interdiction du travail forcé, sur la sensibilisation des employeurs et des autorités des collectivités locales à la prévention du recours au travail forcé, notamment au travail des enfants, sur le mécanisme de traitement des plaintes, ainsi que d'autres recommandations. Le rapport contient en outre des recommandations pour la ratification d'un certain nombre de conventions de l'OIT, en particulier les conventions sur l'inspection du travail, le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, ainsi qu'un certain nombre de conventions sur la sécurité et la santé au travail.

Lors de la mission de haut niveau de l'OIT en février 2024 avec la participation active des partenaires sociaux, les questions à examiner lors de la prochaine étape de coopération ont été discutées. Lors de la visite, des réunions ont eu lieu avec des collaborateurs du président du Conseil des ministres, des représentants du Parlement, du ministère des Affaires étrangères, du Bureau de l'Ombudsman, les principaux ministres et départements, ainsi que des autorités locales.

La mise en œuvre des recommandations de l'OIT avec notre coopération constructive, en consultation des partenaires sociaux, a abouti à l'adoption de la feuille de route pour la coopération avec l'OIT pour la période 2024-25. Nous avons soumis la feuille de route à la commission. Vous pouvez la consulter sur le site Web de l'OIT. Les principaux domaines de la feuille de route comprennent des actions prioritaires pour le renforcement du cadre politique en vue d'interdire la mobilisation de la main-d'œuvre enfantine à travers:

- l'amélioration du cadre législatif du travail forcé et du travail des enfants, en conformité avec la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999;
- la fourniture par le BIT d'une assistance technique visant à encourager les progrès vers la ratification de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, la

convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, et le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930;

- la signature d'un Mémoire d'accord sur la méthode d'analyse de la révision des conditions de travail au Turkménistan et sur l'observation de la récolte du coton par l'OIT;
- le développement et la mise en œuvre de mécanismes de suivi des plaintes au cours de la campagne de récolte de l'année 2024, et l'amélioration du suivi des mécanismes de recours pour la campagne de 2025.

Le contrôle de l'application inclut l'assistance technique visant à améliorer l'accès pour les victimes à des voies de recours efficaces à travers le Bureau de l'Ombudsman, les forces de l'ordre et le système judiciaire aux niveaux central et régional.

La feuille de route prévoit en outre des réformes plus larges, notamment inspirées de l'expérience internationale, pour mettre en place un système de recrutement et un mécanisme d'embauche adéquats pour les emplois liés à la récolte de coton, la promotion du dialogue social dans la production de coton et l'identification de possibilités de réformes structurelles pour améliorer la productivité et la pérennité de la production cotonnière et pour favoriser des opportunités de travail décent tout au long de la chaîne de valorisation du coton. Il est important de noter que nous avons déjà commencé à œuvrer à la mise en œuvre de cette feuille de route avec l'OIT.

En particulier, la première réunion entre le Bureau de l'Ombudsman, l'OIT et les experts du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés (HCR) s'est déroulée il y a quelques jours, le 4 juin, afin de discuter des actions à venir sur la mise en œuvre de la feuille de route susmentionnée. Le lendemain, une réunion s'est tenue entre des experts de l'OIT et des représentants des ministres du Travail, de la Justice, de l'Agriculture et du ministère des Affaires étrangères du Turkménistan. Nous attendons également, vers la fin du mois de juin, une visite de travail des experts du BIT à Achgabat.

En outre, nous avons récemment reçu du BIT des propositions de mesures et actions concrètes dans le cadre de la mise en œuvre de notre nouvelle feuille de route pour 2024-25, toujours en lien avec le Bureau de l'Ombudsman, la campagne de sensibilisation, la surveillance de la récolte de coton de l'année en cours, etc., sujets déjà abordés lors des réunions évoquées.

À l'heure actuelle, le Turkménistan entreprend une réforme cruciale du secteur agricole tout en poursuivant l'amélioration de son fonctionnement. Le ministère de l'Agriculture a été réorganisé au début de cette année, en février, par décret du Président du Turkménistan.

Afin d'augmenter les rendements des cultures, de développer l'élevage et l'aviculture, de créer des installations modernes pour la production de produits agricoles de haute qualité et d'introduire des technologies de production, des structures sectorielles agricoles (entreprises et associations) en des zones spécifiques, y compris l'entreprise d'État «Turkmenpagta», ont été créées et séparées du ministère de l'Agriculture du Turkménistan.

La décision du gouvernement d'augmenter de manière significative le prix d'achat du coton de 1,5 à 5 manat pendant la campagne de récolte marque une étape importante dans le contexte du présent cas. Une telle augmentation était justifiée par la nécessité de fournir aux

agriculteurs des incitations et des revenus accrus, ainsi que d'augmenter la rémunération des cueilleurs de coton pour chaque kilogramme récolté, en fonction du moment de la récolte et de la qualité de celle-ci.

La mission technique du BIT, en mai de cette année, qui visait à réaliser les activités de la feuille de route susmentionnée, y compris l'élaboration d'instructions du gouvernement relatives au recrutement et aux conditions de travail lors de la récolte de coton 2024, a contribué de manière efficace à la mise en œuvre des actions prioritaires de la feuille de route pour 2024-25. Au cours de la mission, une table ronde a été organisée avec la participation de toutes les parties prenantes. Une seconde table ronde a également été organisée pour discuter de l'inscription de la cueillette du coton dans la liste des métiers, professions et postes de travail caractérisés par des conditions de travail difficiles et dangereuses ne permettant pas l'emploi de personnes de moins de 18 ans. Des travaux de suivi de ces tables rondes sont déjà engagés en étroite coordination avec le BIT.

Une réunion de la commission tripartite des partenaires sociaux est actuellement envisagée. L'une des questions clés à l'ordre du jour est l'examen du plan d'action de la feuille de route pour 2024-25, notamment l'amélioration de la liste des travaux dangereux et périlleux, en y incluant la cueillette du coton.

Par ailleurs, dans le cadre de la discussion du plan d'action, la question de l'amélioration du cadre juridique régissant les relations entre les employeurs et les cueilleurs de coton est à l'examen. En outre, des travaux sont parallèlement en cours pour préparer un projet de Mémoire d'accord entre le gouvernement et l'OIT relatif à la surveillance des conditions de travail, par des experts indépendants, lors de la récolte de coton de 2024 au Turkménistan.

Le gouvernement envisage actuellement d'adhérer au protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, et des consultations sont en cours avec les ministres, départements et partenaires sociaux concernés.

Dans le même temps, nous tenons à souligner notre engagement à étudier l'expérience internationale en matière de prévention du travail forcé, y compris de travail des enfants sous toutes ses formes. Cela s'est concrétisé par la participation, en mars de cette année, d'une délégation du Turkménistan à un voyage d'étude en Ouzbékistan, à Tachkent, dans le cadre du projet de l'Agence des États-Unis pour le développement international (USAID) sur la migration sûre dans la région centrale Asie, au cours duquel la délégation a étudié l'expérience de l'Ouzbékistan en matière d'abolition du travail forcé, y compris du travail des enfants dans le secteur cotonnier du pays.

Nous apprécions grandement la coopération avec l'OIT pour atteindre les objectifs mondiaux en matière de travail équitable et sommes déterminés à poursuivre cette coopération pour donner suite aux recommandations des organes de contrôle.

Au vu de tous les programmes cibles de l'État, du travail constant d'amélioration du cadre législatif et institutionnel du Turkménistan et des résultats des activités pratiques dans le domaine du travail, de l'emploi et de la protection sociale de la population, le Turkménistan présente un fort potentiel de ratification d'un certain nombre d'autres conventions prioritaires de l'OIT et de mise en œuvre effective de leurs dispositions.

En conclusion, je voudrais vous assurer de la ferme détermination du Turkménistan d'accorder une attention particulière aux problèmes de justice sociale et économique, en vue de garantir les libertés et droits fondamentaux de l'homme.

Membres employeurs – Nous notons avec intérêt les informations partagées par le gouvernement. Nous souhaitons encourager le Turkménistan à poursuivre ses efforts pour mieux identifier et résoudre les problèmes inhérents au travail forcé dans la récolte du coton, qui ont conduit à faire de l'application de la convention par le Turkménistan un sujet de récurrent de discussion au sein de la commission. Le Turkménistan a ratifié la convention en 1997. La convention n° 105 de l'OIT est une convention fondamentale qui appelle à l'abolition du travail forcé. Ce cas a été discuté en 2016, 2021, 2023 et, à nouveau, en 2024. Des observations ont été formulées par la commission d'experts sur ce cas en 2015, 2016, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, et encore aujourd'hui en 2024.

Pour être clair, les membres employeurs souhaitent souligner leur profonde détermination à parvenir à l'éradication du travail forcé. Nous sommes unis dans notre conviction qu'il ne devrait y avoir aucune place pour travail forcé dans notre monde du travail, en particulier un travail forcé commandé ou facilité par un État souverain. Nous sommes en outre prêts à exercer nos prérogatives à titre de partenaire social pour contribuer à l'éradication du travail forcé, que ce soit au Turkménistan ou n'importe où ailleurs dans notre monde.

Le contexte, comme toujours, est évidemment crucial, et il convient ici de noter que l'économie du Turkménistan est en grande partie dirigée par l'État, le secteur privé restant relativement faible et étroitement réglementé par l'État. Nous notons également que le Turkménistan est – selon la source consultée – le 13^e ou 14^e producteur mondial de coton, et que la récolte de coton du Turkménistan revêt une importance vitale pour son économie. Sans entrer dans le détail du contexte politique, nous souhaitons rappeler à nouveau que la commission a exprimé de graves préoccupations quant à l'indépendance des syndicats et des organisations d'employeurs du pays.

Quant au contexte juridique, outre la ratification de la convention, nous notons que la Constitution du Turkménistan (art. 33) garantit le droit de choisir librement une profession, un métier et un lieu de travail, dans des conditions de travail saines et sûres. Comme cela est indiqué dans la Feuille de route pour les activités de coopération entre l'OIT et le gouvernement pour 2024-25, la législation nationale interdit le travail forcé ou obligatoire sous forme de:

- «toute pratique consistant à contraindre ou à mobiliser de force des personnes travaillant dans des entreprises, quelle que soit la forme de propriété, ou toute autre personne de moins ou de plus de 18 ans à cueillir du coton»;
- «cueillette de coton par des salariés d'entreprises (organisations, institutions) de quelque forme de propriété que ce soit, pendant la semaine de travail, selon les horaires de travail fixés»;
- «toute pratique qui oblige des salariés du secteur public ou privé ou toute autre personne à cueillir le coton, à embaucher des cueilleurs, à payer des cueilleurs de remplacement ou à financer d'une autre manière la cueillette du coton».

La réglementation en vigueur est assez éloignée du respect et de l'application de la législation susmentionnée. Il est évidemment utile d'avoir une réglementation, et ce, surtout en l'espèce, s'agissant d'un pays qui a volontairement ratifié la convention. Il semble néanmoins y avoir une lacune persistante et regrettable dans sa mise en œuvre et nous devrions tous nous en souvenir et continuer à avoir à l'esprit que le travail de cette estimable commission consiste à rechercher et garantir le respect de certaines conventions volontairement ratifiées, comme la convention n° 105.

À cette fin, nous notons que la commission d'experts a identifié à plusieurs reprises de nombreuses pratiques abusives contraires à la convention, en particulier à l'article 1 b) de la convention qui interdit le travail forcé ou obligatoire comme méthode de mobilisation et pour des objectifs de développement économique, en soulignant ces pratiques au sein de l'industrie cotonnière turkmène.

Ces préoccupations sont à l'origine des missions de haut niveau de l'OIT, puis d'une feuille de route de coopération entre l'OIT et le Turkménistan, adoptée en mars 2023. La feuille de route de 2023 couvrait les six domaines suivants:

- 1) le réexamen du cadre politique et administratif;
- 2) l'amélioration de l'inspection du travail et de la mise en œuvre de la loi;
- 3) la promotion du plein emploi, productif et librement choisi dans le secteur du coton;
- 4) l'amélioration de la production et de la récolte de coton;
- 5) la conception et la mise en œuvre d'activités de sensibilisation; et
- 6) la promotion du dialogue social dans la production de coton.

Nous apprécions tous les progrès atteints dans le cadre de la feuille de route de 2023 et notons l'indication par le gouvernement que: i) une analyse du cadre législatif actuel a été réalisée et des projets de textes législatifs ont été soumis au Parlement; ii) des réunions ont eu lieu avec la participation des ministères et agences concernés, des partenaires sociaux et de représentants de l'OIT; iii) des efforts continuent d'être déployés pour produire une étude qualitative des pratiques de recrutement pour la récolte du coton; iv) un atelier technique a été organisé, lors de la mission du BIT en juillet 2023, sur l'emploi saisonnier et occasionnel; v) en 2021-22, plus de 200 réunions de sensibilisation, ateliers et tables rondes ont été organisés pour traiter des questions de l'emploi; et vi) enfin, les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs sont associées activement à la mise en œuvre de toutes les mesures définies dans la feuille de route de 2023.

En outre, une autre mission de haut niveau de l'OIT, dirigée par le directeur régional du BIT pour l'Europe et l'Asie centrale, s'est déroulée du 19 au 23 février 2024 et s'est concentrée sur certains sujets, une table ronde ayant été organisée avec les autorités gouvernementales et les représentants des organisations nationales d'employeurs et de travailleurs pour discuter de la prochaine phase de coopération dans le cadre d'une feuille de route biennale pour 2024-25 et de la production d'un rapport synthétisant toutes les activités de recherche et les observations relatives à la récolte de coton de 2023. Une mission technique du BIT a également été effectuée du 14 au 16 mai 2024, il y a tout juste quelques semaines.

La nouvelle feuille de route bisannuelle conjointe a été approuvée par le gouvernement il y a quelques semaines, le 13 mai 2024. La feuille de route 2024-25 s'articule en quatre volets principaux: i) des actions prioritaires visant à renforcer le cadre politique, à prendre immédiatement et avant la récolte de coton de 2024, qui commence dans seulement deux mois. Cela implique, par exemple, la préparation d'un décret présidentiel, comme première étape d'une réforme législative, ainsi qu'une campagne de sensibilisation du public; ii) une amélioration substantielle du cadre législatif; iii) le renforcement de l'application de la législation et des normes internationales du travail; iv) d'autres réformes et une assistance complémentaires telles que, notamment, diverses mesures du programme d'assistance technique de l'OIT.

Les membres employeurs souhaitent souligner que le volet iv) de la feuille de route reconnaît que l'élimination durable du travail forcé dans la production de coton nécessite la

participation active et le suivi du processus par des organisations d'employeurs et de travailleurs indépendants. Il convient de noter tout particulièrement à cet égard, que la commission d'experts a soulevé, dans son observation de l'année dernière sur l'application par le Turkménistan de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de graves problèmes d'ordre juridique liés au contrôle de l'État sur les organisations d'employeurs et de travailleurs. La Confédération syndicale internationale (CSI) a en outre questionné l'indépendance du mouvement syndical dans le pays, les membres employeurs partageant le même questionnement quant à l'indépendance des organisations d'employeurs et d'entreprises au Turkménistan. Les membres employeurs souhaitent souligner à cet égard que la liberté syndicale et la création d'organisations indépendantes d'employeurs et de travailleurs ne sont pas seulement des principes fondamentaux, mais qu'ils représentent également la garantie du respect des autres normes de l'OIT, telles que la convention n° 105. Nous sommes convaincus que, comme prévu par la feuille de route, et conformément aux orientations fournies par les organes de contrôle des normes de l'OIT, une cartographie et une évaluation approfondies des organisations représentant les employeurs et les travailleurs au Turkménistan, ainsi que la révision du cadre juridique et institutionnel de ces organisations seront réalisées.

Nous notons également que la feuille de route 2024-25 prévoit la signature d'un memorandum d'accord par le gouvernement et le BIT en vue d'une surveillance efficace des conditions de travail actuelles et de la production de rapports pertinents.

De notre point de vue, ce ne sont pas les protocoles envisagés ou les actions suggérées qui manquent sur le chemin qui mènera à l'élimination du travail forcé pendant les campagnes de récolte du coton au Turkménistan. Beaucoup d'encre a coulé à ce sujet. Il semblerait néanmoins que ce fléau perdure. Nous voulons croire et espérons que tous les efforts sont déployés pour donner effet aux protocoles et feuilles de route antérieurs afin de garantir un accès facilité et plus objectif aux faits et circonstances sur le terrain et, en outre, pour veiller à ce que le travail forcé soit éradiqué au Turkménistan.

Les membres employeurs n'ont jamais toléré et ne toléreront jamais le travail forcé en violation de la convention, en particulier le travail forcé commandé ou facilité par un État souverain. Le travail forcé est une pratique inadmissible et préjudiciable à tous points de vue, et ce, même d'un point de vue commercial. Il est radicalement contraire à l'éthique et c'est ce qu'on appelle une mauvaise affaire, dans tous les sens du terme.

Même si nous encourageons le gouvernement à poursuivre sa coopération avec le BIT, dans le cadre de la feuille de route 2024-25, nous insistons une fois de plus sur la nécessité de sa mise en œuvre avec des résultats tangibles. Nous sommes prêts, en tant que membres employeurs, à apporter toute l'aide que nos moyens permettent. Nous attendons avec impatience d'entendre les points de vue d'autres groupes sur ce cas.

Membres travailleurs – C'est la quatrième fois que notre commission examine l'application de la convention par le gouvernement. Cette année sera la deuxième année consécutive. En 2021, notre commission a invité le gouvernement à recevoir une mission de haut niveau. Cette mission s'est déroulée en novembre 2022. Les contacts entre le gouvernement et l'OIT ont conduit à l'adoption d'une feuille de route en mars 2023. Une autre mission de haut niveau de l'OIT a eu lieu en février 2024, aboutissant à une mise à jour de la feuille de route, approuvée par le gouvernement le 13 mai 2024.

Cette feuille de route prévoit des activités dans plusieurs domaines, qui permettront de progresser vers une plus grande conformité à la convention et une amélioration significative de la situation de nombreux travailleurs au Turkménistan. Cela constitue une avancée louable,

mais on est encore loin de l'objectif d'éradication du travail forcé au Turkménistan. Nous exhortons le gouvernement à déployer sans délai tous les efforts nécessaires à la mise en œuvre effective de cette feuille de route.

En dépit de toutes les initiatives entreprises, des rapports établis par des observateurs indépendants indiquent que des pratiques de travail forcé persistent à grande échelle dans la production de coton au Turkménistan. L'absence de libertés fondamentales continue d'être un obstacle à l'élimination du travail forcé, et le droit fondamental de constituer un syndicat indépendant est toujours dénié aux travailleurs.

En 2022, les dirigeants des entreprises publiques ont été soumis à une pression accrue pour la mobilisation de travailleurs dans les plantations de coton. En particulier, des dizaines de milliers d'employés du secteur public, y compris des enseignants, des médecins, des personnels de la culture, ainsi que des fonctionnaires, ont été mobilisés pour récolter le coton afin d'atteindre les objectifs du plan national de récolte du coton. Nous avons cependant compris qu'en 2023 les enseignants et les médecins ne sont plus du tout impliqués dans la cueillette du coton, mais des milliers d'autres employés du secteur public sont encore mobilisés.

Les cueilleurs de coton sont contraints de travailler dans des conditions dangereuses et insalubres, notamment sous des températures allant de -10 degrés en décembre à plus de 40 degrés en août, exposés sans protection au soleil et ne disposant pas d'eau potable en quantité suffisante. Les cueilleurs de coton sont exposés aux substances chimiques sans mise en garde à ce sujet et ne bénéficient d'aucun équipement de protection ni de suivi médical. En outre, ils doivent payer leur propre nourriture, leur eau, leur transport et leur hébergement. Certains d'entre eux sont contraints de faire appel à des cueilleurs de remplacement, qu'ils rémunèrent de leur poche, pour éviter leur propre participation à la récolte du coton.

Le Comité des droits de l'homme des Nations Unies a, lui aussi, exprimé son inquiétude, dans ses observations finales de 2023, au sujet du recours généralisé au travail forcé des employés du secteur public pendant la campagne de récolte cotonnière, sous la menace de sanctions, telles qu'une rupture de leur contrat de travail ou encore la perte ou une réduction de leur salaire.

Par ailleurs, une mission indépendante d'observation du BIT sur les conditions de travail et le recrutement de cueilleurs de coton, composée de personnels du BIT et de consultants indépendants, s'est déroulée pendant la campagne de récolte en octobre 2023. Les premiers résultats de cette mission mettent en évidence des preuves directes et indirectes d'une mobilisation de fonctionnaires dans toutes les régions visitées, à l'exception d'une seule. Nous regrettons que le rapport complet de cette mission d'observation ne soit toujours pas mis à disposition de la commission.

Il est agréable de noter que la coopération du gouvernement avec l'OIT pour la mise en œuvre des recommandations de notre commission permet une vision plus claire de la situation sur le terrain, et d'être ainsi en mesure de fournir au gouvernement l'assistance la plus appropriée. Néanmoins, nous sommes obligés de partager la profonde préoccupation de la commission d'experts face à la pratique persistante du travail forcé dans le secteur du coton. C'est pourquoi nous ne pouvons qu'inviter instamment le gouvernement à redoubler d'efforts pour donner suite à toutes les initiatives prises en collaboration avec l'OIT.

Ces initiatives ont clairement identifié les domaines dans lesquels des mesures assorties de délais sont nécessaires.

Tout d'abord, il faut que le cadre politique et administratif régissant la récolte du coton soit revu. Nous avons vu par le passé que le plan national de récolte et les objectifs qui lui sont assignés sont mis en œuvre aux niveaux régional et local. Il est donc important que chaque maillon de cette chaîne apporte sa contribution aux efforts visant à mettre la situation en conformité avec la convention.

Une mission technique du BIT a été constituée en mai 2024 pour aider le gouvernement à formuler des instructions précises sur le recrutement et les conditions de travail pour la prochaine récolte de coton, la mise à jour de la liste des travaux dangereux pour les enfants, la fixation d'un salaire juste pendant la récolte de coton, la mise en place de mécanismes de plaintes, la stratégie et les mesures relatives aux campagnes de sensibilisation, ainsi que les paramètres à prendre en compte pour l'observation de la récolte de coton de 2024 par l'OIT.

L'inspection du travail a évidemment un rôle fondamental à jouer pour résoudre les problèmes inhérents à la récolte de coton. Le gouvernement doit s'atteler à renforcer l'inspection du travail et à son fonctionnement efficace. Les initiatives concrètes prises dans la perspective de la ratification des conventions nos 81 et 129 doivent être saluées, et nous encourageons le gouvernement à poursuivre sans relâche ses efforts dans cette voie.

Des efforts doivent également être consacrés par le gouvernement à la promotion de l'emploi productif et librement choisi, au développement et à la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de promotion du dialogue social dans le processus de production du coton.

Nous notons que plus de 200 réunions, ateliers et tables rondes de sensibilisation se sont déroulés au cours de la période 2021-22. Face à l'enracinement des pratiques de mobilisation forcée à l'occasion des campagnes de récolte de coton au Turkménistan, il est indispensable de poursuivre ce type d'activités et de les multiplier pour que toutes les couches de la société soient sensibilisées à cette problématique.

Les conditions de production et de récolte du coton doivent être améliorées pour compenser la carence de travail décent dans plusieurs régions. La prochaine récolte de coton sera déterminante pour évaluer les avancées concrètes réalisées par le gouvernement.

Nous voulons croire que le gouvernement ne manquera pas de faire publiquement des déclarations de politique de haut niveau condamnant travail forcé, et interdisant aux responsables, à tous les niveaux, de recourir à la coercition pour mobiliser quiconque à travailler. En outre, nous espérons que des observateurs indépendants du travail pourront documenter et signaler, sans entrave et sans crainte de représailles, les conditions de travail, et veiller à ce que leurs conclusions soient intégrées dans le suivi du contrôle.

Outre le maintien d'une étroite collaboration avec le BIT, il est important que le gouvernement autorise des partenaires sociaux nationaux et internationaux indépendants à participer au processus. Cette participation garantira la transparence, un plus grand respect de la convention et un suivi étroit de la mise en œuvre de la feuille de route conjointe. C'est seulement grâce au dialogue social tripartite que des réponses durables aux défis auxquels le Turkménistan est confronté pourront être trouvées. Il est donc de la plus haute importance que le Turkménistan garantisse également un environnement propice à la liberté d'association afin de mettre fin aux défauts d'application de la convention.

Membre gouvernementale, Belgique – J'ai l'honneur d'intervenir au nom de l'**Union européenne (UE)** et de ses **États membres**. L'**Albanie**, la **Macédoine du Nord** et le **Monténégro**, pays candidats, ainsi que la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange et membre de l'Espace économique européen, s'alignent sur cette déclaration.

L'Union Européenne et ses États membres se sont engagés à respecter, à protéger et à appliquer les droits de l'homme, y compris les droits du travail. Nous encourageons la ratification universelle et la mise en œuvre effective des conventions fondamentales de l'OIT et soutenons l'OIT dans l'élaboration et la promotion de normes internationales du travail, ainsi que dans le contrôle de leur application.

Les droits de l'homme constituent un aspect fondamental de nos relations bilatérales avec le Turkménistan. L'Union européenne et le Turkménistan entretiennent un dialogue annuel donnant lieu à des discussions sur les droits de l'homme.

En juin 2023, la commission a déploré la persistance du recours généralisé au travail forcé dans les campagnes annuelles de récolte de coton organisées par l'État et le fait que le gouvernement n'a pas réalisé de progrès significatifs en la matière depuis les discussions de ce cas de 2016 et 2021.

Nous saluons, dans ce contexte, le développement récent de la coopération entre le gouvernement et le BIT en vue de traiter ce problème durable lié à la mise en œuvre efficace de la convention. Nous remercions le Bureau pour son engagement actif dans la promotion des droits du travail et de l'éradication du travail forcé au Turkménistan, ainsi que le gouvernement pour avoir accepté de se prévaloir de l'assistance technique du BIT, impliquant plusieurs missions. Nous exhortons le Turkménistan à traduire son engagement par des avancées concrètes.

Nous prenons note des informations écrites fournies par le gouvernement, notamment au sujet des domaines prioritaires de la feuille de route adoptée pour les activités de coopération entre le BIT et le gouvernement pour la période 2024-25. Nous nous réjouissons de ce que la priorité soit accordée, par le biais de politiques et de mesures administratives et législatives, à l'abolition et à la prévention du travail des enfants et du travail forcé ou obligatoire à l'occasion de la récolte du coton.

Nous référant à la feuille de route, nous attendons du gouvernement qu'il assure une protection adéquate de toutes les personnes qui déposent des plaintes, et qu'il fournisse aux victimes des services de soutien, ainsi qu'un accès effectif aux moyens de recours. Nous saluons le projet du Bureau de l'Ombudsman de s'impliquer dans le contrôle de la situation et le traitement des plaintes liées au travail forcé. Il est extrêmement important que le gouvernement garantisse par la voie du dialogue social un emploi et des conditions de travail décents pour les cueilleurs de coton, notamment une rémunération juste et décente. La poursuite de la collaboration avec l'OIT est importante à cet égard, en particulier dans la perspective de ratification de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et de la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, des conventions fondamentales sur la santé et la sécurité au travail; la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, la convention (n° 102), concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, ainsi que le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930.

Nous saluons la collaboration avec l'OIT pour la préparation d'un projet de memorandum d'accord sur l'étude des conditions de travail de la campagne de récolte cotonnière de 2024 au Turkménistan, et appelons avec force la concrétisation des améliorations annoncées du cadre

législatif. Nous avons pris note des informations fournies par le gouvernement quant à l'engagement du Parlement du Turkménistan en matière d'activités de sensibilisation au travail forcé et au travail des enfants et encourageons le gouvernement à persévérer dans ce sens.

Tout en saluant les initiatives du gouvernement, nous sommes profondément préoccupés par les observations de la CSI sur la pression accrue exercée sur les dirigeants des entreprises étatiques pour une mobilisation de travailleurs, y compris des employés du secteur public, pour la récolte du coton, afin de respecter les objectifs de la récolte nationale de coton. Nous sommes aussi profondément préoccupés par les conditions dangereuses dans lesquelles le travail est exécuté, la pratique consistant à imposer des taxes pour le remplacement de cueilleurs et par le fait que la majorité des fonctionnaires soumis au travail forcé est constituée de femmes.

Nous regrettons que les conclusions de la mission d'observation indépendante du BIT, menée lors de la récolte en octobre 2023, fournit également des preuves directes ou indirectes d'une mobilisation de fonctionnaires.

Nous associant à la demande de la commission d'experts, nous exhortons le gouvernement à redoubler d'efforts dans son engagement à collaborer avec l'OIT et les partenaires sociaux, afin de mettre pleinement en œuvre la convention dans la pratique, et de garantir ainsi l'élimination complète du recours au travail forcé des travailleurs, notamment du secteur public, dans la production de coton. Nous voulons croire que le gouvernement continuera de fournir des informations sur les mesures concrètes prises pour mettre pleinement en œuvre la feuille de route.

L'Union européenne et ses États membres saluent la récente ouverture du gouvernement à la perspective de l'élimination du travail forcé dans le pays et sa disponibilité à continuer à coopérer avec l'OIT. Nous espérons que cela aboutira bientôt à des avancées concrètes. Nous sommes prêts à apporter notre appui au Turkménistan pour lui permettre de remplir ses obligations au titre des conventions ratifiées, et nous continuerons à suivre de près la situation dans le pays.

Membre gouvernementale, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Je m'exprime au nom de l'**Australie**, du **Canada** et de mon propre pays, le Royaume-Uni. La Grande-Bretagne est, depuis plusieurs années, directement engagée sur cette question au Turkménistan.

Nous remercions le gouvernement pour les nouvelles informations fournies sur la mise en œuvre de la convention. Nous notons que ces informations mettent en évidence plusieurs mesures prises par le gouvernement en réponse aux observations de la commission d'experts, notamment via la feuille de route des activités de coopération entre le BIT et le gouvernement pour 2024-25, adoptée suite à la mission de haut niveau de l'OIT en février 2024.

Nous notons les projets du gouvernement visant à inscrire dans la législation des dispositions interdisant le travail forcé ou obligatoire pendant la récolte du coton, notamment un projet de décret présidentiel. Nous espérons une adoption rapide de ce texte.

En ce qui concerne le travail des enfants, nous saluons le projet d'inclusion, dans la législation, des activités liées à la récolte du coton, afin d'interdire le travail des enfants, ainsi que l'annonce d'une vaste campagne de sensibilisation du public sur l'interdiction de la mobilisation et de l'implication du travail des enfants. Nous espérons que de telles initiatives se concrétiseront rapidement.

Nous notons également les avancées enregistrées dans d'autres domaines dépassant le champ d'application immédiat de la convention, comme la fourniture d'une assistance technique pour faciliter l'accès des victimes à des procédures de recours efficaces. Tout en constatant des progrès, nous demeurons profondément inquiets et exhortons vivement le gouvernement à prendre des mesures immédiates et efficaces pour:

- adopter ses projets législatifs et déployer rapidement ses activités de sensibilisation;
- continuer à travailler de manière constructive et en collaboration avec l'OIT, le Coordonnateur résident des Nations unies, des partenaires sociaux indépendants et d'autres programmes de développement;
- continuer à se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour cette convention, les autres conventions mentionnées dans la feuille de route et son adhésion au protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé.

Nous pensons que, en agissant avec détermination, le Turkménistan pourra éliminer, une fois pour toutes, le travail forcé, et améliorer les conditions de recrutement et de travail dans la filière du coton.

Nous espérons sincèrement que le prochain rapport du gouvernement à la commission d'experts fournira la démonstration de la pleine mise en œuvre de la feuille de route, ainsi que d'autres avancées tangibles vers l'élimination du travail forcé au Turkménistan.

Membre employeuse, Argentine – Le secteur employeur argentin apprécie l'acceptation par les autorités du Turkménistan de l'assistance technique du BIT, ainsi que des missions de haut niveau qui se sont succédé ces dernières années, en particulier les missions couvrant les périodes de récolte de coton d'octobre 2023 et février 2024. Néanmoins, au vu des conclusions résultant de ces missions, nous regrettons de devoir constater, à nouveau cette année, l'absence de progrès tangible en matière de respect des obligations découlant de la convention. En conséquence, nous faisons écho à la demande des experts au gouvernement de poursuivre ses efforts pour garantir l'élimination du travail forcé au Turkménistan.

Nous souhaitons, en particulier, mettre en lumière le point 4.3 de la feuille de route 2024-25 pour souligner l'importance du recours à l'assistance technique afin de garantir le dialogue avec des organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives et indépendantes. Le dialogue avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs permet d'identifier et de traiter les causes et les facteurs de risque associés au travail forcé, et de contrôler de manière efficace la mise en œuvre des politiques définies.

À cet égard, nous estimons que ce cas doit être examiné en lien avec les recommandations de la commission d'experts sur l'application de la convention n° 87 au Turkménistan.

Nous voulons souligner que la liberté d'association, y compris le libre choix des représentants des travailleurs et des employeurs, sont non seulement des principes fondamentaux, mais également des éléments qui définissent les conditions nécessaires au plein respect des autres normes internationales du travail, comme de cette convention.

Ainsi que cela a été dit au cours d'autres sessions de cette commission, l'efficacité et la durabilité des mesures visant à lutter contre le travail forcé sont indissociables de l'environnement réglementaire et économique des pays.

Par conséquent, nous espérons que, à la lumière de ce débat, le gouvernement mettra en œuvre les mesures définies dans la feuille de route 2024-25 et s'engagera à déployer tous les efforts nécessaires pour garantir le fonctionnement de mécanismes de dialogue social institutionnalisés et transparents, et qu'il continuera, afin d'éliminer le travail forcé dans le

pays, de s'appuyer sur l'assistance technique du BIT pour un suivi adéquat, en droit et dans la pratique.

Membre gouvernemental, Azerbaïdjan – L'Azerbaïdjan exprime sa gratitude pour les informations détaillées fournies sur la situation actuelle relative à la mise en œuvre de la convention. Nous tenons à souligner les efforts déployés par le gouvernement pour mettre en œuvre la convention, en étroite coopération avec l'OIT. Les missions d'observation effectuées par l'OIT en 2023, ainsi que la mission programmée pour la période de récolte de coton de l'année en cours, augurent d'une ouverture et d'un engagement du gouvernement à coopérer pour la résolution des problèmes.

Nous saluons le succès de la mise en œuvre de la feuille de route de coopération entre le Turkménistan et le BIT pour 2023, ainsi que l'élaboration et l'adoption de la nouvelle feuille de route pour 2024-25, avec des mesures concrètes en vue de l'application de la convention et de l'adoption de la base législative pertinente.

Je voudrais également souligner les mesures prises par le gouvernement pour maintenir le dialogue avec les partenaires sociaux. Comme l'a mentionné la délégation, la réunion de la commission tripartite avec les partenaires sociaux est un bon exemple de l'engagement de la partie turkmène pour une approche globale.

Membre travailleur, Pays-Bas – Cette déclaration est également faite au nom des travailleurs allemands et autrichiens, ainsi qu'au nom des travailleurs de la Confédération du Travail de Russie (KTR). Année après année, lors de la récolte du coton, qui a lieu entre août et décembre, le gouvernement turkmène oblige des dizaines de milliers de travailleurs du secteur public à cueillir du coton ou à rémunérer des cueilleurs de remplacement, sous peine de sanction, y compris perte d'emploi, réduction du temps de travail ou du salaire, et extorque de l'argent aux mêmes travailleurs pour payer des dépenses liées à la récolte.

Au Turkménistan, la récolte du coton au moyen du travail forcé n'est pas une anomalie, mais constitue une partie intégrante du système autoritaire de la production agricole, qui induit à la fois la pauvreté dans les zones rurales et le travail des enfants.

Le recours au travail forcé des employés du secteur public pour la récolte du coton est généralisé et systémique dans toutes les régions qui ont été observées par des chercheurs indépendants. De nombreux fonctionnaires évoquent des mobilisations d'ici la mi-août. En décembre, malgré des températures inférieures à zéro, environ 25 pour cent des employés du secteur public ont été contraints de cueillir du coton ou de payer pour leur remplacement pendant la semaine, et encore plus d'employés étaient envoyés aux champs le week-end.

Nous saluons la signature récente de la feuille de route pour 2024-25 et l'engagement du gouvernement à travailler avec l'OIT. Nous considérons que la feuille de route contient les mesures importantes et indispensables, que le gouvernement devra prendre pour abolir toutes les formes de travail forcé dans le pays.

Cependant, toute initiative visant à définir des solutions, doit impliquer la participation d'organisations indépendantes de travailleurs tout au long du processus. Malheureusement, ce n'est toujours pas le cas. Par conséquent, nous tenons à souligner qu'il est inacceptable que les représentants du gouvernement du Turkménistan formulent et exécutent des plans avec le BIT sans impliquer les partenaires sociaux, constituants à part entière de cette institution.

Nous joignons notre voix à celles des orateurs précédents, pour exhorter les autorités du Turkménistan à coopérer pleinement avec les organes du mécanisme de contrôle de l'OIT et à mettre en œuvre leurs recommandations. Le gouvernement devra établir, sur la base des

conseils techniques de l'OIT, des critères précis lui permettant de remplir ses obligations au titre de toutes les conventions fondamentales du travail de l'OIT et en faire rapport.

Interprétation du russe: Membre gouvernemental, Bélarus – Je voudrais remercier le gouvernement pour les informations détaillées sur la question dont nous sommes saisis. Nous notons l'engagement du gouvernement et des organisations de travailleurs et d'employeurs s'agissant des principes du dialogue tripartite et de la participation active de l'OIT à l'élaboration de la feuille de route pour 2024-25. Nous saluons les recommandations de la feuille de route d'inclure dans les dispositions de la législation nationale des dispositions relatives à l'interdiction du travail forcé, du travail des mineurs dans des entreprises dangereuses, ainsi qu'à la création d'un environnement de travail sûr. Nous saluons les efforts déployés par le gouvernement pour coopérer avec les partenaires sociaux, ainsi que la sensibilisation accrue de la population au rejet du recours au travail forcé et au travail des enfants. Nous saluons le travail du BIT et invitons ce dernier à continuer de fournir une assistance technique, notamment dans le cadre de feuille de route pour 2024-25, et garantir de nouveaux progrès tout en protégeant les droits et intérêts des travailleurs.

Membre employeur, États-Unis d'Amérique – La Fédération américaine du travail et Le Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) sont des membres fondateurs de Cotton Campaign, une coalition multipartite dédiée à mettre fin au recours au travail forcé à l'occasion des récoltes annuelles de coton dans plusieurs pays d'Asie centrale. En tant que membre de cette campagne, nous saluons la décision prise par le gouvernement des États-Unis, en 2018, d'interdire l'importation de produits contenant du coton turkmène, au motif du recours systématique au travail forcé soutenu par l'État. Comme d'autres l'ont fait, nous prenons note des progrès significatifs réalisés depuis l'examen de ce cas par cette commission l'année dernière.

Il est important de noter que le gouvernement ne nie plus l'existence du travail forcé au cours de la récolte annuelle de coton, comme en témoigne la feuille de route 2024-25, récemment signée. Mais ce n'est là qu'un premier pas sur la route qui conduira à la fin du recours systémique au travail forcé pour la récolte du coton. Comme cette commission le sait trop bien, la feuille de route n'en est qu'une première étape. Des progrès réels dépendront de sa mise en œuvre effective et transparente, avec la pleine participation des partenaires sociaux.

Comme le montre un récent rapport de suivi indépendant, le recours systémique au travail forcé par le gouvernement persiste bel et bien dans les activités de récolte de coton au Turkménistan.

- Des employés du secteur public sont à nouveau mobilisés en masse et contraints de récolter le coton ou de payer pour des cueilleurs de remplacement.
- Des enfants sont toujours embauchés dans les champs de coton, comme «cueilleurs de remplacement» ou pour aider un parent à respecter un quota.
- Des observateurs indépendants et des journalistes sont toujours persécutés et encourent de gros risques lorsqu'ils font des rapports sur la récolte annuelle.
- Les travailleurs se voient toujours refuser leurs droits fondamentaux de constituer un syndicat indépendant et de négocier collectivement.

Le plan d'action est une première étape importante, mais il faudrait à présent le voir mis en œuvre de manière inclusive et transparente. Cela signifie que les partenaires sociaux de l'OIT doivent être pleinement consultés aux fins d'évaluation du degré de conformité et

comprendre les méthodologies sur lesquelles s'appuient les conclusions de tout rapport de l'OIT. C'est de cette seule manière que pourra être bâtie la conviction que des progrès durables sont réalisés et que l'État s'attaque effectivement aux causes profondes de ce système bien enraciné de travail forcé. Ce sera alors, et seulement alors, que le Turkménistan pourra enfin produire et commercialiser du coton exempt de toute souillure de travail forcé.

Membre gouvernemental, Kazakhstan – La délégation kazakhe remercie le représentant du gouvernement du Turkménistan pour son rapport. Nous saluons l'engagement récent du gouvernement avec l'OIT, notamment à mettre en œuvre la feuille de route de coopération pour la période 2024-25. Cette feuille de route définit des mesures concrètes ainsi que le renforcement du dialogue entre le gouvernement et le BIT. Nous encourageons le gouvernement à poursuivre ses efforts visant l'élimination complète du recours au travail obligatoire dans la production de coton.

Membre travailleur, Royaume-Uni – Le coton s'infiltré partout dans les chaînes d'approvisionnement. Nous savons qu'une partie du coton du Turkménistan arrive directement au Royaume-Uni mais, ce qui est bien plus inquiétant, c'est la grande partie qui passe par la Turquie, fournisseur important de produits textiles finis sur le marché britannique. Dès lors que ce coton devient un produit fabriqué en Turquie et est exporté vers nos magasins, ses origines deviennent plus difficiles à tracer.

Nous savons que les entreprises sont responsables du respect des droits de l'homme dans leurs chaînes d'approvisionnements, comme énoncé dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGPs) et – de plus en plus – dans les législations nationales et transnationales. Des syndicats libres et indépendants, parfois par le biais d'initiatives multipartites, comme l'initiative conjointe de commerce équitable du Royaume-Uni et de l'Irlande, jouent un rôle à la fois dans l'amélioration des droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement et dans la supervision de ces améliorations, en fournissant une part de la diligence nécessaire qu'aucun auditeur de passage ne pourrait jamais fournir.

La situation au Turkménistan représente néanmoins un défi à cet égard. Le coton produit par recours au travail forcé se faufile facilement dans la complexité des chaînes d'approvisionnement des entreprises, lesquelles, si ce n'était pas le cas, pourraient avoir un comportement éthique, relever le défi et le dépasser à la source. Mais, au Turkménistan, les syndicats ne peuvent pas fonctionner librement et n'ont donc pas la possibilité de vérifier si ce coton, dont une partie finira inévitablement dans les chaînes d'approvisionnement britanniques, est exempt de tout signe de travail forcé.

Il semble à première vue qu'il y ait eu des progrès au Turkménistan et cela doit être salué. Cependant, la façade est tout ce qu'il nous est permis de voir et, tant que les choses ne changent pas sur le terrain, nous continuerons à craindre que les réformes soient parcellaires et ne parviennent pas à répondre aux préoccupations importantes générées par des études antérieures et les évaluations indépendantes de la récolte de 2023. Celles-ci nous indiquent que, si ces derniers temps les médecins et les enseignants ont finalement été exemptés de la cueillette du coton, d'autres employés du secteur public sont toujours obligés de travailler dans les champs de coton, sans aucune intervention efficace du gouvernement pour demander des comptes aux responsables. Ceux qui étaient obligés de travailler ont dû supporter les conditions difficiles, insalubres et dangereuses décrites plus tôt par mes collègues.

Mettre fin au travail forcé nécessite une stratégie globale qui va bien au-delà d'une simple réduction du nombre de personnes obligées de cueillir le coton. Pour garantir des réformes pérennes, il est indispensable de généraliser l'imposition des droits du travail, y compris les

libertés d'association et de négociation collective. Des partenaires sociaux indépendants peuvent jouer un rôle essentiel dans l'élaboration, la mise en œuvre et – plus encore – la vérification de réformes substantielles et durables visant à éliminer le travail forcé imposé par l'État et l'exploitation des agriculteurs dans le secteur du coton.

Les syndicats sont prêts à s'impliquer dans la feuille de route avec le BIT et estiment que des structures fortement responsabilisées sont indispensables pour aider à soutenir les progrès vers les buts visés et à éviter un prochain retour trop rapide devant le système de contrôle de l'OIT. Cet engagement doit être consistant, impliquer des syndicats indépendants à tous les niveaux et, en fin de compte, assurer que ces derniers seront en mesure de jouer le rôle qu'ils jouent ailleurs, tout en contribuant aux progrès espérés par toutes les parties, et en les vérifiant.

Membre gouvernemental, Kirghizistan – La délégation kirghize exprime sa gratitude au gouvernement pour son rapport écrit. Nous félicitons le Turkménistan pour son engagement à défendre les conventions de l'OIT et reconnaissons les progrès qu'il a réalisés en réponse aux recommandations de l'OIT.

Nous apprécions les efforts fournis pour soutenir les droits des travailleurs et les initiatives nationales favorisant le dialogue social. L'engagement du Turkménistan en faveur du dialogue et de la coopération avec l'OIT est particulièrement louable. En février de cette année, le gouvernement s'est engagé, avec la délégation de haut niveau du BIT, dans des discussions approfondies qui ont abouti à l'adoption de la feuille de route pour la coopération 2024-25.

Le Turkménistan continue de prendre résolument des mesures visant à interdire le travail forcé et le travail des enfants, et à aligner sa législation sur la convention de l'OIT sur l'interdiction du travail des enfants, tout en dirigeant ses efforts vers l'adhésion aux principales conventions de l'OIT sur l'inspection du travail et sur la sécurité sociale. En outre, le Turkménistan a accueilli une mission technique du BIT, il y a quelques semaines au cours du mois de mai.

Nous sommes convaincus de l'importance du dialogue et de la coopération, tels que soulignés dans la Constitution de l'OIT. Le maintien d'un dialogue constructif est crucial pour le bénéfice des travailleurs, des employeurs et de l'économie, en général.

En conclusion, nous exprimons au gouvernement notre sincère reconnaissance pour son engagement en faveur d'un dialogue constructif avec l'OIT, et appelons à la poursuite d'un engagement actif avec les organes de l'OIT, pour le bien de tous

Membre travailleur, France – Je m'exprime au nom des travailleurs français. Le Turkménistan est le 14^e producteur mondial de coton et le recours au travail forcé pour assurer sa récolte y est organisé par les autorités publiques. Pour opérer la récolte, les autorités publiques établissent des quotas coercitifs, mobilisent toutes les ressources humaines disponibles et font donc appel, sous la contrainte, aux agents de l'État, aux fonctionnaires, dont la tâche n'est pas du tout habituellement l'agriculture. Des sanctions frappent celui ou celle qui voudrait échapper à ce système. Les autorités créent ainsi un environnement propice aux abus et à la corruption tout au long de la chaîne de production.

Les conditions de travail sont très difficiles. Ils n'ont pas assez d'eau potable, doivent trouver à se loger et à se nourrir. Ils ne reçoivent pas les équipements de protection appropriés, sont exposés à des produits chimiques et à des engrais.

Les travailleurs ne peuvent échapper à cette mobilisation forcée: soit ils vont travailler dans les champs, soit ils trouvent et payent quelqu'un pour se faire remplacer, soit ils versent une contribution à leur responsable hiérarchique sur leur lieu de travail habituel qui se chargera ensuite de recruter des remplaçants et de prélever au passage sa dîme. Ce système frappe surtout les employés du secteur public et singulièrement les femmes, qui constituent la majorité de cette main-d'œuvre payée au lance-pierre et mobilisée de façon quasi forcée dans des métiers qui ne sont pas les leurs.

Selon les observateurs indépendants, si pour la récolte 2023 deux catégories des agents publics – les enseignants et les médecins – n'étaient plus forcés à travailler ou à payer des remplaçants, ce système a perduré pour d'autres catégories d'agents publics moins qualifiés tels les aides-soignants, infirmiers, personnels techniques, cantonniers, etc.

L'intention du gouvernement de travailler avec l'OIT, qui s'est concrétisée par des missions sur le terrain et la signature de la feuille de route 2024-25, est une étape importante et nécessaire pour mettre fin à cette pratique de travail forcé. Toutefois, l'absence de liberté d'association, l'inexistence de syndicats indépendants, l'absence de liberté de la presse rendent très difficiles le contrôle et l'application des recommandations de l'OIT et rendent incertain et fragile tout progrès éventuel. L'intention d'éradiquer le travail forcé ne pourra être couronnée de succès que si le pays met véritablement en œuvre les conventions fondamentales de l'OIT.

Membre gouvernemental, Suisse – La Suisse soutient la déclaration faite par l'Union européenne et souhaite partager les points suivants. Tout comme l'OIT, la Suisse accorde une importance particulière à l'abolition du travail forcé à travers le monde. À cet égard, la Suisse regrette de devoir à nouveau discuter du non-respect de la convention n° 105 – une convention fondamentale – par le Turkménistan.

Le recours au travail forcé dans la production de coton à travers la mobilisation et l'utilisation généralisées de main-d'œuvre, y compris des fonctionnaires, semble être toujours une pratique courante et répandue au Turkménistan. Ces travailleurs, principalement des femmes, sont menacés de sanctions, telles que la résiliation de leur contrat de travail, la réduction de leur salaire ou d'autres pénalités s'ils ne se soumettent pas à cette obligation de travail. En outre, les travailleurs forcés de cueillir du coton travaillent généralement dans des conditions dangereuses et insalubres.

La Suisse rappelle que ce cas a déjà fait l'objet de discussions devant la commission à trois reprises au cours des dernières années: en 2016, 2021 et 2023. Ces discussions ont toutes abouti à des appels clairs et répétés au gouvernement de mettre un terme à ses pratiques systémiques de recours au travail forcé dans le cadre de la récolte et production de coton.

La Suisse prend note et salue le fait que, après plusieurs missions d'assistance technique de haut niveau du BIT, une feuille de route pour la coopération entre le BIT et le gouvernement, incluant des mesures tangibles pour améliorer les conditions des travailleurs, a été adoptée en mars 2023. La Suisse regrette toutefois que ces mesures ne soient pas systématiquement mises en œuvre par le gouvernement – certains groupes de travailleurs du secteur public semblant en effet être exclus du champ d'application de celles-ci.

Dans ce contexte, la Suisse réitère instamment son appel au gouvernement de mettre en place des mesures concrètes et effectives pour éliminer, en droit et en pratique, le travail forcé pour tous les travailleurs, conformément à la convention.

Enfin, la Suisse soutient les conclusions et recommandations de la commission d'experts enjoignant le Turkménistan à communiquer activement sur les mesures prises et les résultats

concrets obtenus, ainsi que de continuer à utiliser l'assistance technique du BIT pour améliorer les conditions de recrutement et de travail dans le secteur du coton.

Membre gouvernemental, États-Unis – Les États-Unis remercient le gouvernement pour les informations complémentaires fournies à cette commission en réponse aux récentes observations de la commission d'experts. Nous saluons l'approbation et la publication de la feuille de route pour la coopération 2024-25 entre le BIT et le gouvernement, portant sur: des mesures et des campagnes de sensibilisation pour lutter contre le travail forcé et le travail des enfants et garantir aux travailleurs un salaire minimum et des conditions de travail sûres dans un environnement sain; l'amélioration du cadre législatif de prévention et d'interdiction du travail forcé; une assistance technique favorisant l'adhésion du gouvernement à d'autres conventions de l'OIT; une assistance technique pour l'élaboration de procédures de poursuite contre les personnes accusées de porter atteinte aux droits du travail d'autrui; une assistance technique en matière de développement et d'analyse de bases de données permettant de scruter les pratiques d'embauche, le travail des enfants et le travail forcé, et de promouvoir le dialogue social, le travail décent et une évolution juste dans la filière du coton; ainsi que l'organisation de tables rondes périodiques d'information sur la formulation de politiques visant à prévenir la mobilisation et le recours au travail des enfants dans les activités cotonnières.

Nous encourageons le gouvernement à poursuivre activement ses efforts pour parvenir à l'élimination complète du recours au travail obligatoire dans la production de coton. Nous saluons la coopération du gouvernement avec l'OIT pour l'élaboration des normes législatives alignées sur la convention, tout en luttant contre le travail forcé dans le secteur du coton.

Nous notons par ailleurs que des représentants indépendants de travailleurs joueront le rôle de partenaires essentiels pour l'adoption de nouvelles approches juridiques et politiques vers l'élimination des causes profondes du travail forcé dans la filière du coton. Nous exhortons le gouvernement à modifier, à cette fin, les dispositions de la loi sur les syndicats et celles de la loi sur les associations publiques, qui confèrent au gouvernement le pouvoir d'exercer un contrôle indu sur les activités syndicales, y compris sur le choix des dirigeants syndicaux. Tout en saluant la décision du gouvernement de confier aux représentants de l'OIT l'observation de la récolte de coton, nous sommes préoccupés par la persistance d'informations documentées sur le recours au travail forcé dans les plantations et sur des politiques qui perpétuent la mobilisation des travailleurs pour le travail forcé. Nous espérons vivement que la coopération du gouvernement avec l'OIT et la mise en œuvre intégrale de la feuille de route 2024-25 se poursuivront en vue de l'éradication du travail des enfants et du travail forcé. Les États-Unis sont résolument déterminés à fournir leur appui au gouvernement pour faire progresser les droits des travailleurs au Turkménistan.

Observateur, Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) – Les rapports de la Campagne du Coton et de la Mission de surveillance des droits du travail en Asie centrale montrent que l'utilisation de diverses formes de coercition pour la récolte du coton reste massive et systémique au Turkménistan. De larges groupes de travailleurs du secteur public, y compris des employés d'écoles, d'institutions préscolaires, d'établissements de santé et d'entreprises d'État, sont toujours envoyés dans les champs.

Le gouvernement nie systématiquement la nature coercitive de la main-d'œuvre forcée, arguant que les autorités ne reçoivent pas de plaintes. Il y a lieu d'observer que le pays n'a pas créé des conditions permettant un contrôle public par des organisations non gouvernementales, des médias, ni des syndicats indépendants, qui pourraient réagir à une

telle information et mener, en collaboration avec des organisations internationales, des actions visant à protéger les travailleurs.

À cet égard, nous saluons la signature récente de la feuille de route, qui démontre l'intention du gouvernement de coopérer avec l'OIT pour éradiquer le travail forcé. Un certain nombre de mesures prévues dans le document pourraient effectivement avoir un impact positif sur la situation, si le travail est réalisé de manière transparente et ouverte à des consultations avec les partenaires sociaux indépendants, en particulier les syndicats mondiaux internationaux comme le nôtre, l'UITA, et la CSI.

Nous appelons le gouvernement à poursuivre de manière significative sa coopération avec l'OIT afin d'aligner la législation et l'application pratique de la législation sur les dispositions des conventions ratifiées. Cela devrait s'inscrire dans un cadre plus large visant à conduire le pays vers la mise en œuvre effective de toutes les conventions fondamentales de l'OIT et, par-dessus tout, du droit à la liberté syndicale.

Président – Le délégué des employeurs et le délégué des travailleurs du Turkménistan demandent à prendre la parole. J'accepte cette demande et donne la parole au délégué des travailleurs du Turkménistan.

Interprétation du russe: **Membre travailleur, Turkménistan** – Nous sommes très heureux de pouvoir prendre la parole au sein de notre réunion d'aujourd'hui. Comme cela a déjà été dit, le cas du Turkménistan a été discuté à plusieurs reprises. Je voudrais me concentrer en particulier sur le rôle joué par les syndicats pendant cette période: ce qu'ils ont accompli, les progrès réalisés et les résultats atteints. Comme l'ont noté les experts et d'autres intervenants, les syndicats du Turkménistan ont été activement impliqués dans le processus de dialogue social tripartite. Nous avons participé activement aux discussions, après la signature de la feuille de route pour 2024-25. Au début de cette année, nous avons été impliqués dans la mission de haut niveau, dirigée par de nombreux représentants de haut niveau du BIT. De plus, la délégation des syndicalistes et de leurs dirigeants ont coopéré étroitement avec ACTRAV tout au long de ce processus. Au cours de cette période, les syndicats ont effectué un travail considérable. Notre législation est en cours de révision. Elle définira clairement des notions telles que le travail forcé. En 2016, la nouvelle version de la Constitution a inclus des dispositions relatives à l'interdiction des pires formes de travail des enfants et à l'élimination du travail forcé. C'est un grand succès pour notre pays. Ces principes sont désormais inscrits dans le texte juridique le plus élevé: la Constitution. Il y a eu d'autres nouvelles lois et amendements législatifs, qui reflètent désormais les principes des normes du travail dont nous avons discuté. À l'heure actuelle, il existe une série de mesures législatives pour interdire le travail forcé des enfants et des sanctions légales en cas de violations. Des changements positifs ont été enregistrés au cours des dernières années.

Ces changements ont eu une influence certaine sur le développement de principes de droit, sur le cadre juridique et la sécurité et la santé au travail. De plus, les possibilités offertes aux partenaires sociaux en termes de supervision sont plus grandes. L'inspection du travail est plus efficace et elle implique les syndicats, qui reflètent l'opinion publique et servent de mécanisme de retour d'information pour l'État, lui permettant de corriger sa politique sociale. Conformément au Code du travail, les syndicats entreprennent régulièrement des travaux pour évaluer la mise en œuvre de la convention n° 105 ainsi que d'autres conventions.

Il est dans la nature des syndicats de mettre en œuvre les principes de l'inspection du travail, et ils interviennent chaque fois que des problèmes de violation de normes du travail et d'accords collectifs sont soulevés. Les syndicats se tiennent aux côtés des partenaires sociaux. Nous avons adopté une loi portant création d'une commission tripartite et, à ce jour, le

Turkménistan a ratifié la convention fondamentale (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. Le dialogue social entre le gouvernement, les représentants des employeurs et des travailleurs porte ses fruits. Dans le cadre du partenariat social, il existe depuis cette année, et pour une durée de trois ans, un accord général sur le tripartisme. Nous visitons les régions et menons des activités de sensibilisation auprès des travailleurs, des agriculteurs, des métayers et des autorités locales, et nous organisons des ateliers et des séminaires visant à fournir des informations sur les conventions de l'OIT.

En mai et juin, nos inspections du travail mènent des campagnes relatives à la récolte, notamment avec la participation des agriculteurs et des travailleurs agricoles. Nous effectuons également des évaluations de l'efficacité des observateurs des normes du travail. Des sessions d'information et des ateliers sont organisés. Nous tenons à jour, à destination de nos collègues dans les régions, ainsi que des agriculteurs, les informations relatives à la mise en œuvre de la feuille de route 2024-25 et à ses dispositions, y compris sur la vaste gamme de mesures directement liées à la résolution des problèmes concernant l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants, ainsi que sur la mise en œuvre de la convention.

Les séminaires que nous organisons incluent des documents provenant d'experts internationaux, et consolidés grâce au travail fourni ces dernières années. Nous y participons activement avec les institutions internationales du travail.

En 2024, le BIT et le gouvernement ont approuvé et signé la feuille de route. Les syndicats travaillent, dans le cadre de cette feuille de route, à l'amélioration et au renforcement de la législation du travail ainsi que de leurs propres règlements. Nous sommes membres du groupe parlementaire chargé du développement d'un nouveau Code du travail, et nous espérons vivement qu'à la lumière de ces efforts des amendements pertinents seront apportés au Code du travail.

Depuis la visite d'experts internationaux en mai 2024, les syndicats examinent les questions relatives aux mesures visant à améliorer les méthodes de travail pendant la récolte, des conditions de recrutement et de la conclusion des contrats avec les travailleurs agricoles. Le signal envoyé par la mission de haut niveau est positif en tant qu'il reflète la détermination du gouvernement à travailler avec l'OIT. Cette étape est importante vers l'objectif fixé d'en finir avec la pratique du travail forcé, et je veux également souligner que, ces dernières années, la coopération a été de plus en plus active non seulement avec l'OIT, mais aussi avec les organisations syndicales régionales. Nous avons conclu un accord avec la Fédération des syndicats de l'Ouzbékistan. Nous savons que l'Ouzbékistan a également suivi un chemin difficile; aussi, nous tenons compte de l'expérience de nos voisins pour trouver les solutions susceptibles de nous permettre de surmonter les problèmes auxquels nous sommes confrontés.

De plus, sachez que nous travaillons sur deux questions relatives à la révision de la liste des professions et à l'opportunité d'y inclure des activités inhérentes à la récolte du coton.

Nous tenons à dire que, tout en constituant une part effective du partenariat social, cela résulte également du travail efficace avec l'OIT.

Interprétation du russe: Membre employeuse, Turkménistan – Comme indiqué dans le rapport du gouvernement, un accord de coopération entre le Turkménistan et le BIT relatif aux conditions de travail pendant la récolte du coton a été conclu. Les employeurs de notre pays ont participé à la mission de haut niveau du BIT, qui a abouti à l'adoption de la feuille de route pour 2024-25. Tout cela reflète la volonté du gouvernement et du secteur privé, de travailler

ensemble, en étroite coopération avec une organisation aussi respectable que l'OIT. Les organisations de travailleurs et d'employeurs sont disposées à poursuivre cette coopération dans tous les secteurs de l'économie et à garantir que les conditions d'embauche et de rémunération des travailleurs pendant la récolte du coton soient équitables et que l'inclusion des mineurs soit restrictive.

La part du secteur privé dans l'agriculture est de plus en plus importante, approchant les 90 pour cent. Les syndicats et les organisations d'employeurs cherchent à améliorer la situation des agriculteurs, par exemple par l'accord de prêts et l'accès à des équipements. Nous traitons également de la question de l'embauche de mineurs. Nous déployons actuellement des efforts pour une amélioration de la législation relative aux conditions de travail pendant la récolte, ainsi que pour la conclusion d'ententes entre employeurs et cueilleurs de coton en matière de salaire. Dans ce contexte, je pense qu'il est particulièrement important de noter qu'en février de cette année, en vue de développer davantage cette filière de l'agriculture, le président du Turkménistan a signé un décret de réorganisation du ministère de l'Agriculture. En plus de donner une impulsion à l'ensemble de l'organisation du secteur agricole et d'améliorer la productivité du pays, la réforme du ministère créera également de meilleures conditions pour la participation de l'ensemble du pays au secteur agricole. Le Président a signé un décret relatif à l'augmentation du prix d'achat du coton. Les mesures arrêtées seront mises en place cette année. Cela stimulera le travail des agriculteurs et augmentera l'attractivité du secteur. Les employeurs du Turkménistan ont participé activement à la feuille de route pour 2024-25 et ont été invités à en mettre en œuvre certains éléments. Notre organisation accomplit un travail considérable pour améliorer les activités de nos membres. Nous souhaitons exprimer une fois de plus notre détermination à tirer des leçons de l'expérience internationale et à relever le défi posé par les problèmes du travail forcé et du travail des enfants dans ce secteur. En conclusion, je voudrais vous convaincre de notre volonté d'accorder à l'avenir une attention particulière aux questions de justice socio-économique, afin de garantir les droits et libertés fondamentaux des personnes.

Président – Plus personne ne souhaite prendre la parole, j'invite en conséquence le représentant gouvernemental du Turkménistan à exposer ses remarques finales.

Représentant gouvernemental – Permettez-moi d'exprimer ma gratitude à la commission, au nom de la délégation gouvernementale du Turkménistan, pour le travail accompli, ainsi qu'aux membres employeurs et travailleurs et aux délégations des pays pour les déclarations, les propositions et les recommandations émises. Nous avons pris note de toutes ces recommandations.

Je voudrais également exprimer ma gratitude pour l'approche constructive du dialogue et pour l'intérêt qu'ils ont accordé aux documents fournis en amont de cette réunion par la partie turkmène. Je voudrais toutefois appeler les représentants des travailleurs et des employeurs, ainsi que les gouvernements, à examiner de manière plus objective et impartiale les documents et commentaires fournis par le gouvernement.

Comme indiqué dans notre déclaration principale, le Turkménistan travaille de manière cohérente, avec l'appui actif du BIT, à cette question importante et à la mise en œuvre les dispositions des conventions, tant au niveau législatif que dans la pratique. Je peux vous assurer que toutes les propositions et recommandations formulées de manière concertée par les experts internationaux dans ce contexte seront soigneusement étudiées et analysées non seulement au niveau ministériel, mais également au plus haut niveau gouvernemental. Il convient de souligner que les feuilles de route de notre partenariat avec le BIT ne constituent

pas de simples formalités, mais des documents qui contiennent des procédures permettant d'apporter des solutions pratiques à des problèmes spécifiques liés au travail.

En ce qui concerne l'amélioration du cadre législatif, je voudrais souligner que nous avons eu une discussion technique sur la révision de la législation, mise en œuvre dans la précédente feuille de route pour 2023. L'étape actuelle – la nouvelle feuille de route – prévoit des mesures éminemment pratiques dans cette direction. Actuellement, le Parlement examine les recommandations et suggestions émises par les gouvernements, les travailleurs et les employeurs pour améliorer le cadre réglementaire. S'agissant de la question de la sensibilisation, le ministère du Travail a entamé, en coopération avec le ministère de l'Agriculture, dans la perspective de la campagne de récolte du coton de cette année, un travail approfondi avec les organes des autorités locales autonomes, visant à prévenir les situations de travail forcé.

Je veux saisir cette occasion pour réitérer l'engagement du gouvernement d'honorer ses obligations au titre des conventions et protocoles de l'OIT auxquels le Turkménistan a adhéré.

Membres travailleurs – Tout en reconnaissant volontiers des signes encourageants dans l'évolution du cas du Turkménistan, nous demeurons profondément préoccupés par la persistance de la mobilisation forcée à l'occasion des campagnes de récolte du coton. Nous espérons avoir bientôt le plaisir de constater les résultats concrets de toutes les initiatives prises récemment.

Nous ne pouvons donc qu'encourager le gouvernement à poursuivre ses efforts pour mettre un terme définitif durable à la pratique de la mobilisation forcée à l'occasion des campagnes de récolte du coton. Cela implique la mise en œuvre de la feuille de route adoptée à la suite de la mission de haut niveau du BIT dans le pays. Le gouvernement doit établir à cet effet un calendrier précis des mesures à prendre pour atteindre l'objectif d'élimination définitive durable du travail forcé des travailleurs des secteurs public et privé, ainsi que des étudiants, dans le contexte de la récolte de coton organisée par l'État.

Le gouvernement doit également mettre en œuvre de manière proactive les mesures recommandées par la mission technique de l'OIT pour améliorer les conditions d'embauche et de travail dans la filière cotonnière, en conformité avec les normes internationales du travail.

Nous n'ignorons pas que la campagne nationale de récolte du coton se déroule sur la base d'un système de quotas obligatoires, cause principale des nombreux abus constatés. Nous persistons à exiger que le gouvernement mette fin au système des quotas obligatoires et que le non-respect des quotas n'entraîne ni sanction ni menace de sanction.

Nous attendons du gouvernement qu'il fasse des déclarations publiques de politique de haut niveau condamnant le travail forcé, interdisant aux responsables à tous les niveaux de recourir à la contrainte pour mobiliser quiconque au travail. Toute personne, y compris les personnalités publiques, impliquée dans la mobilisation forcée de travailleurs pour la production ou la récolte du coton devra être poursuivie et sanctionnée de manière appropriée. Les victimes de mobilisation forcée doivent également avoir accès à des mécanismes efficaces d'indemnisation. Le gouvernement doit veiller au renforcement des services d'inspection, notamment en poursuivant ses efforts tendant à la ratification des conventions n^{os} 81 et 129.

Nous sommes d'avis que les initiatives de réforme législative actuellement à l'examen doivent être mises en œuvre pour garantir la conformité de la législation nationale à la convention. Sans prétendre dresser un tableau exhaustif des législations qui demeurent problématiques, on peut citer la loi sur l'état d'urgence, la loi sur les interventions d'urgence,

la loi du Turkménistan sur la préparation et la mise en œuvre de la mobilisation, ainsi que l'article 19 du Code du travail.

Enfin, le gouvernement devra favoriser un environnement propice à la liberté syndicale dans le pays, promouvoir le dialogue social dans la filière du coton, renforcer sa collaboration avec l'OIT et permettre la participation de partenaires sociaux nationaux et internationaux indépendants au processus visant à garantir l'application de la convention dans la pratique, notamment dans le cadre de la feuille de route, et documenter toutes les preuves de recours au travail forcé à l'occasion des campagnes de récolte cotonnière.

En outre, nous voulons croire que des observateurs indépendants du travail pourront documenter et faire rapport sur les conditions de travail sans crainte de représailles, et être certains que leurs conclusions seront intégrées dans le document de suivi.

Nous demandons au gouvernement de poursuivre sa collaboration avec le BIT dans le cadre des initiatives déjà entreprises et de celles qui sont en cours, y compris la feuille de route, et de communiquer à la commission d'experts, le 1^{er} septembre, un rapport complet sur la mise en œuvre des recommandations et sur les résultats des initiatives évoquées. Nous lui demandons en outre de continuer à rendre compte, jusqu'à la mise en œuvre intégrale de la feuille de route des, de progrès réalisés.

Membres employeurs – Nous remercions tous ceux qui ont pris la parole aujourd'hui, et en particulier le gouvernement, pour les informations partagées, et surtout pour les engagements qu'il a pris.

En conclusion, nous tenons à souligner une fois de plus que, du point de vue des membres employeurs, toutes formes de travail forcé et autres pratiques abusives s'apparentant au travail forcé sont inacceptables. Lorsqu'elles ciblent les catégories les plus vulnérables de la société et sont orchestrées par des autorités centrales, notre position s'aligne sur celle exprimée dans le rapport de la commission d'experts et sur celle des travailleurs. Tout en saluant les efforts déployés pour répondre aux problèmes soulevés par la commission d'experts ainsi que les engagements inscrits dans la feuille de route 2024-25, et ceux qui ont été pris aujourd'hui, nous notons toutefois avec regret des rapports décrivant la persistance du travail forcé ordonné par l'État pendant la récolte de coton.

Les membres employeurs demandent en conséquence au gouvernement:

- 1) d'assurer l'élimination complète du travail obligatoire et de son utilisation;
- 2) de continuer sa coopération avec l'OIT et des partenaires sociaux indépendants pour garantir l'application pleine et entière de la convention dans la pratique, y compris dans le cadre de la feuille de route 2024-25;
- 3) de fournir des informations sur les mesures concrètes prises à cet effet, ainsi que sur les activités mentionnées dans la feuille de route 2024-25, et de faire un rapport détaillé sur les résultats tangibles obtenus.

Nous voulons croire que le gouvernement ne manquera pas de mettre en œuvre ces recommandations en temps utile, afin de parvenir à une pleine conformité avec la convention.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations orales et écrites fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

Tout en prenant bonne note des explications que le gouvernement a fournies au sujet de la collaboration avec le BIT pour traiter la question du travail forcé associé à la récolte du coton, la commission a déploré que persiste le recours généralisé au travail forcé associé à la récolte annuelle du coton organisée par l'État au Turkménistan.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a prié instamment le gouvernement, en consultation et en coopération avec les partenaires sociaux, de prendre toutes les mesures nécessaires pour:

- garantir l'élimination complète du recours au travail obligatoire;
- améliorer le recrutement et les conditions de travail dans le secteur du coton, conformément aux normes internationales du travail;
- éliminer le système de quota obligatoire pour la production et la récolte de coton, et garantir que nul ne soit menacé de sanction si les quotas de production ne sont pas atteints, conformément à la convention;
- donner des instructions claires sur l'interdiction du recours au travail forcé et renforcer l'inspection du travail et les mécanismes responsables de l'application de la loi;
- poursuivre et sanctionner de manière appropriée tout fonctionnaire qui participe à la mobilisation forcée des travailleurs pour la production ou la récolte du coton;
- veiller à ce que les victimes de la mobilisation forcée aient accès à des voies de recours efficaces, y compris des mesures pour empêcher que ne se produisent d'autres atteintes à l'avenir;
- garantir que, conformément à la convention, la loi sur l'état d'urgence, la loi sur les interventions d'urgence, la loi sur la préparation et la mise en œuvre de la mobilisation au Turkménistan, ainsi que l'article 19 du Code du travail ne servent pas de base juridique ou de prétexte au travail forcé; et
- promouvoir le dialogue social et continuer à coopérer avec le BIT et les organisations indépendantes d'employeurs et de travailleurs, afin de garantir la pleine application de la convention dans la pratique, y compris dans le cadre de la feuille de route 2024-25, et fournir des informations sur les mesures concrètes prises et les résultats tangibles obtenus à cet égard.

La commission a prié le gouvernement de fournir, d'ici au 1^{er} septembre 2024, un rapport détaillé à la commission d'experts sur la mise en œuvre des recommandations.

Représentant gouvernemental – Tout d'abord, je voudrais saisir cette occasion pour exprimer notre gratitude aux membres de la commission, aux représentants du groupe gouvernemental, des groupes des employeurs et des travailleurs, ainsi qu'à diverses ONG qui ont participé à la discussion du cas du Turkménistan.

En réaffirmant notre volonté de coopérer davantage avec les partenaires sociaux et l'OIT afin de garantir les conditions nécessaires à la mise en œuvre des dispositions de la convention n° 105 au Turkménistan, je voudrais, une fois de plus, attirer l'attention de la commission sur les efforts considérables accomplis ces dernières années par le gouvernement pour mettre en œuvre les recommandations émises au cours des discussions sur le Turkménistan. En effet, nous avons pu concrétiser de réelles avancées, notamment avec le lancement d'un dialogue continu avec l'OIT, la mission d'observation du BIT en septembre-octobre 2023, l'adoption et la

mise en œuvre de l'assistance technique du BIT, ainsi que deux feuilles de route pour combler les carences de manière progressive.

La feuille de route 2024-25 de coopération récemment approuvée entre le gouvernement du Turkménistan et le BIT a été mise à disposition de la commission, en tant que document public, de sorte à permettre à nombre d'entre vous de la consulter à l'avance. Le document énonce clairement un plan d'action visant la résolution des problèmes soulevés et témoigne ainsi de la volonté et de l'ouverture du gouvernement à un engagement effectif. Cependant, à notre grand regret, la commission a, une fois de plus, omis de prendre acte des efforts considérables déployés par le Turkménistan. Nous prenons note de toutes les recommandations que vous avez formulées, tout en rappelant que presque tous les sujets évoqués figurent déjà dans notre feuille de route 2024-25.

Je voudrais attirer à nouveau votre attention sur la nécessité de rechercher le dialogue, tant avec le gouvernement qu'avec les partenaires sociaux. Faire pression ne peut pas être le meilleur moyen de parvenir à une coopération efficace et à des résultats positifs. À cet égard, notre vœu sincère est de maintenir les relations de confiance constructives établies entre le gouvernement du Turkménistan et l'OIT.

Annexe I. Tableau des rapports dus en 2023 sur les conventions ratifiées et reçus depuis la dernière session de la CEACR (au 14 juin 2024) (articles 22 et 35 de la Constitution)

Le tableau publié dans le rapport de la commission d'experts, page 1139, doit être mis à jour de la façon suivante:

Note: Les premiers rapports sont indiqués entre parenthèses.

Les modifications des listes de pays mentionnés dans la première partie (Rapport général)

Antigua-et-Barbuda 24 rapports demandés

(Paragraphe 85)

- 1 rapport reçu: convention n° 189
- 23 rapports non reçus: conventions n°s 11, 29, 81, 87, 98, 100, 105, 108, 111, 122, 135, 138, 144, 151, 154, 177, 181, 182, 184, 185, MLC, 187, 188

Bahamas 5 rapports demandés

(Paragraphe 93)

- Tous les rapports reçus: conventions n°s 87, 98, 144, 185, MLC

Cambodge 3 rapports demandés

(Paragraphe 93)

- Tous les rapports reçus: conventions n°s 87, 98, 105

Fidji 6 rapports demandés

(Paragraphes 88 et 93)

- Tous les rapports reçus: conventions n°s 11, 87, 98, 111, 144, (190)

Gabon 21 rapports demandés

- Tous les rapports reçus: conventions n°s 6, 11, 29, 81, 87, 96, 98, 100, 105, 111, 122, 123, 124, 135, 138, 144, 151, 154, 158, 182, MLC

Îles Cook 3 rapports demandés

(Paragraphe 88)

- Tous les rapports reçus: conventions n°s 11, 144, (MLC)

Iran (République islamique d') 4 rapports demandés

(Paragraphe 93)

- 2 rapports reçus: conventions n°s 111, 142
- 2 rapports non reçus: conventions n°s 100, 122

Islande 5 rapports demandés

(Paragraphe 93)

- Tous les rapports reçus: conventions n°s 2, 100, 111, 122, 159

Madagascar**7 rapports demandés***(Paragraphe 93)*

- Tous les rapports reçus: conventions n^{os} 87, 97, 100, 111, 122, 143, 189

Monténégro**22 rapports demandés***(Paragraphe 93)*

- 14 rapports reçus: conventions n^{os} 27, 29, 100, 105, 111, 113, 114, 122, 126, 138, 152, 156, 182, 185
- 8 rapports non reçus: conventions n^{os} 12, 19, 24, 25, 97, 102, 121, 143

Ouzbékistan**10 rapports demandés**

- Tous les rapports reçus: conventions n^{os} 29, 81, 87, 105, 122, 129, 138, 144, 182, 187

République démocratique du Congo**8 rapports demandés***(Paragraphe 93)*

- 6 rapports reçus: conventions n^{os} 11, 14, 87, 98, 135, 144
- 2 rapports non reçus: conventions n^{os} 88, 158

Roumanie**29 rapports demandés***(Paragraphe 93)*

- 22 rapports reçus: conventions n^{os} 1, 11, 13, 29, 81, 87, 89, 98, 100, 102, 111, 122, 127, 129, 135, 136, 144, 150, 154, 168, 182, 183
- 7 rapports non reçus: conventions n^{os} 3, 14, 24, 95, 105, 131, 138

Rwanda**18 rapports demandés***(Paragraphe 93)*

- 17 rapports reçus: conventions n^{os} 12, 14, 17, 19, 26, 29, 62, 81, 89, 105, 118, 132, 138, 150, 155, 182, 187
- 1 rapport non reçu: convention n^o 42

Singapour**12 rapports demandés**

- 7 rapports reçus: conventions n^{os} 12, 19, 138, 144, 155, 182, 187
- 5 rapports non reçus: conventions n^{os} 11, 29, 45, 81, 100

Slovénie**47 rapports demandés***(Paragraphe 93)*

- Tous les rapports reçus: conventions n^{os} 11, 12, 13, 14, 19, 24, 25, 29, 81, 87, 95, 97, 98, 100, 102, 105, 106, 111, 119, 121, 122, 129, 131, 132, 135, 136, 138, 139, 143, 144, 148, 149, 151, 154, 155, 156, 161, 162, 171, 173, 174, 175, 177, 182, 183, MLC, 187

Sri Lanka**14 rapports demandés**

· Tous les rapports reçus: conventions n^{os} 18, 29, 45, 81, 95, 103, 105, 106, 115, 122, 131, 138, 160, 182

Total général

Au total, 2 014 rapports (article 22) ont été demandés,
1 631 (soit 80,98 pour cent) ont été reçus.

Au total, 117 rapports (article 35) ont été demandés,
101 (soit 86,32 pour cent) ont été reçus.

Annexe II. Tableau statistique des rapports sur les conventions ratifiées (rapports reçus au 14 juin 2024) (article 22 de la Constitution)

Année de la réunion de la commission d'experts	Rapports demandés	Rapports reçus à la date demandée		Rapports enregistrés pour la session de la commission d'experts		Rapports enregistrés pour la session de la Conférence	
1932	447	-		406	90,8%	423	94,6%
1933	522	-		435	83,3%	453	86,7%
1934	601	-		508	84,5%	544	90,5%
1935	630	-		584	92,7%	620	98,4%
1936	662	-		577	87,2%	604	91,2%
1937	702	-		580	82,6%	634	90,3%
1938	748	-		616	82,4%	635	84,9%
1939	766	-		588	76,8%	-	
1944	583	-		251	43,1%	314	53,9%
1945	725	-		351	48,4%	523	72,2%
1946	731	-		370	50,6%	578	79,1%
1947	763	-		581	76,1%	666	87,3%
1948	799	-		521	65,2%	648	81,1%
1949	806	134	16,6%	666	82,6%	695	86,2%
1950	831	253	30,4%	597	71,8%	666	80,1%
1951	907	288	31,7%	507	77,7%	761	83,9%
1952	981	268	27,3%	743	75,7%	826	84,2%
1953	1 026	212	20,6%	840	75,7%	917	89,3%
1954	1 175	268	22,8%	1 077	91,7%	1 119	95,2%
1955	1 234	283	22,9%	1 063	86,1%	1 170	94,8%
1956	1 333	332	24,9%	1 234	92,5%	1 283	96,2%
1957	1 418	210	14,7%	1 295	91,3%	1 349	95,1%
1958	1 558	340	21,8%	1 484	95,2%	1 509	96,8%
À la suite d'une décision du Conseil d'administration, des rapports détaillés ont été demandés depuis 1959 et jusqu'en 1976 seulement pour certaines conventions							
1959	995	200	20,4%	864	86,8%	902	90,6%
1960	1 100	256	23,2%	838	76,1%	963	87,4%
1961	1 362	243	18,1%	1 090	80,0%	1 142	83,8%
1962	1 309	200	15,5%	1 059	80,9%	1 121	85,6%
1963	1 624	280	17,2%	1 314	80,9%	1 430	88,0%
1964	1 495	213	14,2%	1 268	84,8%	1 356	90,7%
1965	1 700	282	16,6%	1 444	84,9%	1 527	89,8%
1966	1 562	245	16,3%	1 330	85,1%	1 395	89,3%
1967	1 883	323	17,4%	1 551	84,5%	1 643	89,6%
1968	1 647	281	17,1%	1 409	85,5%	1 470	89,1%
1969	1 821	249	13,4%	1 501	82,4%	1 601	87,9%
1970	1 894	360	18,9%	1 463	77,0%	1 549	81,6%
1971	1 992	237	11,8%	1 504	75,5%	1 707	85,6%
1972	2 025	297	14,6%	1 572	77,6%	1 753	86,5%
1973	2 048	300	14,6%	1 521	74,3%	1 691	82,5%

Année de la réunion de la commission d'experts	Rapports demandés	Rapports reçus à la date demandée		Rapports enregistrés pour la session de la commission d'experts		Rapports enregistrés pour la session de la Conférence	
1974	2 189	370	16,5%	1 854	84,6%	1 958	89,4%
1975	2 034	301	14,8%	1 663	81,7%	1 764	86,7%
1976	2 200	292	13,2%	1 831	83,0%	1 914	87,0%
À la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 1976), des rapports détaillés ont été demandés depuis 1977 jusqu'en 1994, selon certains critères, à des intervalles de deux ans ou de quatre ans							
1977	1 529	215	14,0%	1 120	73,2%	1 328	87,0%
1978	1 701	251	14,7%	1 289	75,7%	1 391	81,7%
1979	1 593	234	14,7%	1 270	79,8%	1 376	86,4%
1980	1 581	168	10,6%	1 302	82,2%	1 437	90,8%
1981	1 543	127	8,1%	1 210	78,4%	1 340	86,7%
1982	1 695	332	19,4%	1 382	81,4%	1 493	88,0%
1983	1 737	236	13,5%	1 388	79,9%	1 558	89,6%
1984	1 669	189	11,3%	1 286	77,0%	1 412	84,6%
1985	1 666	189	11,3%	1 312	78,7%	1 471	88,2%
1986	1 752	207	11,8%	1 388	79,2%	1 529	87,3%
1987	1 793	171	9,5%	1 408	78,4%	1 542	86,0%
1988	1 636	149	9,0%	1 230	75,9%	1 384	84,4%
1989	1 719	196	11,4%	1 256	73,0%	1 409	81,9%
1990	1 958	192	9,8%	1 409	71,9%	1 639	83,7%
1991	2 010	271	13,4%	1 411	69,9%	1 544	76,8%
1992	1 824	313	17,1%	1 194	65,4%	1 384	75,8%
1993	1 906	471	24,7%	1 233	64,6%	1 473	77,2%
1994	2 290	370	16,1%	1 573	68,7%	1 879	82,0%
À la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 1993), des rapports détaillés ont été demandés en 1995, à titre exceptionnel, seulement pour cinq conventions							
1995	1 252	479	38,2%	824	65,8%	988	78,9%
À la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 1993), des rapports ont été demandés, selon certains critères, à des intervalles de deux ans ou de cinq ans							
1996	1 806	362	20,5%	1 145	63,3%	1 413	78,2%
1997	1 927	553	28,7%	1 211	62,8%	1 438	74,6%
1998	2 036	463	22,7%	1 264	62,1%	1 455	71,4%
1999	2 288	520	22,7%	1 406	61,4%	1 641	71,7%
2000	2 550	740	29,0%	1 798	70,5%	1 952	76,6%
2001	2 313	598	25,9%	1 513	65,4%	1 672	72,2%
2002	2 368	600	25,3%	1 529	64,5%	1 701	71,8%
2003	2 344	568	24,2%	1 544	65,9%	1 701	72,6%
2004	2 569	659	25,6%	1 645	64,0%	1 852	72,1%
2005	2 638	696	26,4%	1 820	69,0%	2 065	78,3%
2006	2 586	745	28,8%	1 719	66,5%	1 949	75,4%
2007	2 478	845	34,1%	1 611	65,0%	1 812	73,2%
2008	2 515	811	32,2%	1 768	70,2%	1 962	78,0%

Année de la réunion de la commission d'experts	Rapports demandés	Rapports reçus à la date demandée		Rapports enregistrés pour la session de la commission d'experts		Rapports enregistrés pour la session de la Conférence	
2009	2 733	682	24,9%	1 853	67,8%	2 120	77,6%
2010	2 745	861	31,4%	1 866	67,9%	2 122	77,3%
2011	2 735	960	35,1%	1 855	67,8%	2 117	77,4%
À la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 2009 et mars 2011), des rapports sont demandés, selon certains critères, à des intervalles de trois ans ou de cinq ans							
2012	2 207	809	36,7%	1 497	67,8%	1 742	78,9%
2013	2 176	740	34,1%	1 578	72,5%	1 755	80,6%
2014	2 251	875	38,9%	1 597	70,9%	1 739	77,2%
2015	2 139	829	38,8%	1 482	69,3%	1 617	75,6%
2016	2 303	902	39,2%	1 600	69,5%	1 781	77,3%
2017	2 083	785	37,7%	1 386	66,5%	1 543	74,1%
2018	1 683	571	33,9%	1 038	61,7%	1 194	70,9%
À la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 2018), des rapports sont demandés, selon certains critères, à des intervalles de trois ans ou de six ans							
2019	1 788	645	36,1%	1 217	68,1%	CIT 2020 reportée en raison de la pandémie de COVID-19	
En raison du report de la 109 ^e session de la Conférence en juin 2021 dû à la pandémie de COVID-19, le Conseil d'administration a décidé en mars 2020 d'inviter les États Membres à fournir des informations supplémentaires sur les rapports soumis en 2019, mettant en lumière les faits nouveaux qui auraient pu survenir entre-temps s'agissant de l'application des dispositions des conventions étudiées. En outre, des rapports ont été demandés sur la base d'une note de bas de page adoptée par la commission d'experts demandant un rapport pour 2020 et dans le cadre du suivi des manquements à l'obligation de présenter des rapports							
2020	1 796	394	21,9%	712	39,6%	768	42,8%
À la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 2018), des rapports sont demandés, selon certains critères, à des intervalles de trois ans ou de six ans							
2021	1 865	747	40,0%	1 230	65,9%	1 383	74,2%
2022	1 915	787	41,1%	1 334	69,7%	1 460	76,2%
2023	2 014	923	45,8%	1 504	74,7%	1 631	81,0%



► Compte rendu des travaux

5C

Conférence internationale du Travail – 112^e session, Genève, 2024

Date: 2 juillet 2024

Séance plénière: Rapport de la Commission de l'application des normes

Table des matières

	Page
Rapport de la Commission de l'application des normes: Présentation, discussion et approbation.....	3

Vendredi 14 juin 2024, 15 h 55

Président: M. Buzu

Rapport de la Commission de l'application des normes: Présentation, discussion et approbation

Le Président

(original anglais)

Nous en venons à présent au rapport de la Commission de l'application des normes. La première partie du rapport figure dans le [Compte rendu des travaux, n° 5A](#). La deuxième partie fait l'objet du [Compte rendu des travaux, n° 5B](#).

Permettez-moi de rappeler que les membres du bureau de la commission et son rapporteur sont: M. Różycki (Pologne), président; M. Moyane (Afrique du Sud), vice-président employeur; M. Leemans (Belgique), vice-président travailleur; et M. Siyoucef (Algérie), rapporteur.

Je donne maintenant la parole à M. Siyoucef, afin qu'il nous présente le rapport de la commission. Les membres du bureau prendront ensuite la parole.

M. Siyoucef

Rapporteur de la Commission de l'application des normes

J'ai l'honneur de présenter le rapport de la Commission de l'application des normes à la séance plénière de la 112^e Conférence internationale du Travail. En tant qu'organe permanent de la Conférence internationale du Travail, ce forum tripartite unique est habilité, en vertu de l'article 10, paragraphe 1, du Règlement de la Conférence, à examiner les mesures prises par les États Membres pour donner effet aux obligations des conventions qu'ils ont volontairement ratifiées. Il examine également les questions liées à l'obligation de présenter des rapports et à d'autres obligations en vertu de la Constitution de l'OIT. La base de cette discussion est le rapport annuel de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT. J'ai le plaisir d'annoncer que cette commission a pleinement rempli son mandat et est parvenue à mener à bien son programme de travail. Les méthodes de travail de la commission ont été convenues lors des consultations tripartites informelles qui se sont tenues en mars de cette année.

Le rapport de la commission, qui est maintenant soumis à la séance plénière, comprend deux parties. La première partie contient le rapport général, qui comprend un compte rendu de la discussion générale de la commission et les résultats des discussions de la commission sur l'Étude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations intitulée *L'administration du travail dans un monde du travail en mutation*; les «Cas de manquements graves aux obligations de faire rapport des États Membres et autres obligations relatives aux normes»; un compte rendu d'une séance spéciale concernant l'application par le Bélarus de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, en application de la résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2023; et l'examen de 24 cas individuels concernant le respect des conventions ratifiées. La deuxième partie du rapport contient les comptes rendus sous forme verbatim des discussions de la commission, comme les années précédentes. Cette partie du rapport est présentée à la plénière sous forme d'un patchwork en trois langues. Le rapport complet, traduit dans les trois langues de travail de la Conférence, sera publié sur le site Internet de la commission dans un délai de trente jours.

Je voudrais maintenant mettre en lumière certains des principaux points des discussions de la commission. Cette année encore, la discussion générale a mis l'accent sur le dialogue fructueux entre la Commission de l'application des normes et la commission d'experts. Dans le cadre de ce dialogue, les deux vice-présidents de la Commission de l'application des normes ont participé à une séance spéciale avec les membres de la commission d'experts lors de la session annuelle de cette dernière, tenue en décembre 2023. La commission de la Conférence a noté que, en plus de ce dialogue institutionnalisé, la commission d'experts a tenu une séance d'information avec des représentants gouvernementaux en décembre 2023 dans un cadre informel. En outre, cette année, la commission de la Conférence a accueilli la juge Thomas-Felix, membre de la commission d'experts, qui représentait la présidente de la commission d'experts, la juge Dixon Caton, cette dernière n'étant pas en mesure d'être présente pour des raisons indépendantes de sa volonté. La juge Thomas-Felix a participé aux discussions en tant qu'observatrice et s'est adressée à la commission lors de l'ouverture et de la clôture du débat général. Je retiens de cette déclaration l'importance que la commission d'experts attache à un engagement constructif et à un dialogue continu entre les deux commissions, ainsi que la volonté de continuer à renforcer ce dialogue. La commission a également eu le plaisir d'accueillir le président du Comité de la liberté syndicale, le professeur Evans Kalula, qui a présenté le rapport annuel de son comité, soulignant ainsi la complémentarité entre les différentes procédures de contrôle.

Notre commission s'est félicitée de l'occasion qui lui a été donnée de débattre de la question de l'administration du travail dans un monde du travail en mutation, sur la base de l'Étude d'ensemble réalisée cette année par la commission d'experts. La commission a souligné le rôle central des administrations du travail pour relever les défis et saisir les opportunités liées au changement dans le monde du travail. Elle a souligné que la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978, reste un instrument pertinent et flexible, et a rappelé aux mandants de l'OIT la nécessité d'intensifier leurs efforts pour la ratifier et la mettre en œuvre, avec l'assistance technique du Bureau si nécessaire.

Comme indiqué auparavant, la commission a tenu une séance spéciale consacrée à l'examen de l'application des conventions nos 87 et 98 par le gouvernement du Bélarus. Cette séance spéciale faisait suite à la décision prise par la Conférence internationale du Travail à sa 111^e session en vue d'assurer le respect des recommandations de la commission d'enquête chargée d'examiner l'application de ces conventions par le Bélarus. Rompant de façon exceptionnelle avec la pratique d'adoption des conclusions par consensus, la commission a adopté les conclusions sur ce cas par vote. Celles-ci sont reflétées dans le rapport de la commission.

Enfin, la commission a adopté une liste de 24 cas individuels à examiner. Elle a pu examiner tous les cas et adopter des conclusions consensuelles. Après l'adoption des conclusions, les gouvernements concernés ont eu l'occasion d'exprimer leurs opinions, qui sont reflétées dans le compte rendu contenu dans le rapport de la commission.

Je voudrais conclure ma brève intervention en remerciant le président de la commission, M. Łukasz Różycki, membre gouvernemental de la Pologne, pour la compétence avec laquelle il a dirigé les réunions, ainsi que le vice-président employeur, M. Kaizer Moyane, et le vice-président travailleur, M. Marc Leemans, pour l'esprit de coopération qui a régné au sein de la commission, et bien sûr, je voudrais également remercier le secrétariat dirigé par la représentante du Secrétaire général, M^{me} Corinne Vargha.

En conclusion, je recommande à la Conférence d'adopter le rapport de la Commission de l'application des normes.

M. Moyane

Vice-président employeur de la Commission de l'application des normes
(original anglais)

Au nom du groupe des employeurs de la Commission de l'application des normes, j'approuve le rapport de la commission et recommande son approbation. Dans l'ensemble, le groupe des employeurs se réjouit de ce que la commission ait pu mener à bien ses travaux lors de cette session.

J'aimerais formuler quelques remarques sur les différentes sections du rapport. Premièrement, la discussion générale. Lors de la discussion sur le rapport général de la commission d'experts, le groupe des employeurs a mis l'accent sur plusieurs sujets de préoccupation importants qu'il convient de traiter. Nous demandons une nouvelle fois que la commission d'experts tienne systématiquement compte des besoins des entreprises durables lorsqu'elle contrôle l'application des conventions de l'OIT. Non seulement cela favoriserait l'équilibre et l'acceptation du contrôle des normes par la commission d'experts, mais c'est aussi préconisé par la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019, qui précise que «[l]es normes internationales du travail doivent également refléter les évolutions du monde du travail, protéger les travailleurs et tenir compte des besoins des entreprises durables, et être soumises à un contrôle efficace et faisant autorité».

Malheureusement, certains membres de notre commission continuent de penser que les entreprises ne sont qu'un moyen pour atteindre une fin: le bien-être des travailleurs. Ce point de vue ne fait que minimiser, voire affaiblir, la valeur et la pertinence des entreprises durables dans le monde du travail. Il est important de noter que ce sont les entrepreneurs qui, grâce à leur esprit d'initiative et leur engagement, créent des entreprises et en assurent le fonctionnement. Ce faisant, ils exercent leur droit à poursuivre leurs objectifs économiques légitimes, tout en payant des impôts et en se conformant aux règles applicables. Ils ne sont pas seulement au service d'un objectif public. Si les entrepreneurs ne disposent pas d'un environnement favorable, ils ne créent pas d'entreprises, ou peuvent être contraints de fermer des entreprises existantes. Ils sont dans l'impossibilité d'assurer la création ou le maintien d'emplois décents, de produire des biens et des services ou de payer des impôts, et ne peuvent procurer à la société les avantages générés par les entreprises durables. Par conséquent, dans le cadre de l'application et du contrôle de l'application des conventions de l'OIT ratifiées qui, par définition, servent à protéger les travailleurs, les besoins des entreprises durables devraient toujours être pris en considération et intégrés dans la définition des obligations des différents acteurs. Après tout, cet impératif est expressément mentionné dans la Déclaration du centenaire de l'OIT, et le groupe des employeurs souhaite qu'il apparaisse plus clairement dans les futures évaluations de l'application des conventions ratifiées que réalise la commission d'experts.

Deuxièmement, le groupe des employeurs rappelle de nouveau que le renvoi devant la Cour internationale de Justice de la difficulté d'interprétation de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, pour ce qui est du droit de grève impose à l'OIT, y compris à la commission d'experts, d'adopter une position neutre sur le sujet. Cela est nécessaire pour protéger l'intégrité de la procédure consultative, dans laquelle l'OIT ne devrait pas intervenir, et dont elle ne devrait pas anticiper le résultat. Cela signifie que la commission d'experts devrait s'abstenir de formuler des recommandations sur le droit de grève au titre de la convention n° 87 ou, en tout cas, indiquer clairement dans son rapport qu'il s'agit d'une question litigieuse dont la Cour internationale de Justice est actuellement saisie pour avis consultatif, et que les recommandations sur le droit de grève de la commission

d'experts doivent être confirmées par cette instance. Si la Cour n'a pas rendu son avis consultatif d'ici à la prochaine session de la commission d'experts, en novembre 2024, le groupe des employeurs attend de la commission d'experts qu'elle traite cette question de la manière décrite ci-dessus ou d'une manière tout aussi appropriée.

Troisièmement, le groupe des employeurs souhaite rappeler la nécessité d'améliorer l'efficacité du système de contrôle des normes de l'OIT. Il ne s'agit pas seulement de simplifier l'établissement de rapports sur l'application des normes ou de faciliter la présentation de ces rapports grâce à des moyens électroniques. L'objectif devrait être l'amélioration du respect des normes sur le terrain, dont atteste la baisse du nombre de commentaires formulés par la commission d'experts. Je pense que nous pourrions tous nous entendre sur cet objectif. Dans cette optique, la première étape consiste à aider les pays à adopter une approche plus prudente et mûrement réfléchie en matière de ratification. Le grand nombre de commentaires formulés par la commission d'experts donne à penser que soit les ratifications sont prématurées ou effectuées sans évaluation préalable appropriée, soit il n'est pas tenu compte des résultats de ces évaluations préalables. Dans ses activités de promotion des conventions de l'OIT, le Bureau devrait conseiller les mandants sur la manière d'aborder la ratification. La ratification ne devrait pas seulement être considérée comme une déclaration politique ou une déclaration d'intention, mais comme ce qu'elle est réellement – un acte d'adhésion à un traité de droit international qui doit être respecté, et cela nécessite une préparation adéquate. Le groupe des employeurs est convaincu que, si la ratification était abordée dans une optique axée sur le respect des dispositions, l'application des conventions ratifiées s'en trouverait grandement améliorée. Partant, le système de contrôle serait moins sollicité et pourrait se concentrer sur des cas plus graves. Pour étayer la conception d'une assistance appropriée en matière de ratification, nous proposons que le Bureau réalise une étude sur les circonstances dans lesquelles les États Membres ont ratifié des conventions ces dernières années. L'objectif est simple: s'assurer que, lorsqu'une convention est ratifiée, les obligations qui en découlent sont respectées.

S'agissant de l'examen de l'Étude d'ensemble, consacrée cette année aux deux instruments de l'OIT sur l'administration du travail, la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978, et la recommandation (n° 158) sur l'administration du travail, 1978, le groupe des employeurs est d'avis qu'une administration du travail efficace est indispensable pour protéger les travailleurs et contribuer à la création d'un environnement favorable à l'entrepreneuriat et aux entreprises, comme préconisé dans la Déclaration du centenaire. Le bon fonctionnement des administrations du travail garantit également la résilience et la stabilité des marchés du travail en période de crise, comme nous l'avons constaté durant la crise financière de 2008 et, plus récemment, lors de la pandémie de COVID-19. L'Étude d'ensemble a aussi montré que la convention n° 150 et la recommandation n° 158 sont des instruments extrêmement souples, d'application effectivement universelle, en ce qu'elles se contentent de définir les objectifs essentiels, les fonctions, les acteurs et les méthodes de travail des administrations du travail, en restant ouvertes aux différentes situations nationales, aux dernières évolutions et à la diversité des besoins. Le fil conducteur de ces deux instruments est la coopération tripartite au sein de l'administration du travail, dans l'intérêt des employeurs et des travailleurs. Pour toutes ces raisons, le groupe des employeurs considère également que la convention n° 150 est un instrument modèle dont la structure, la teneur et la souplesse devraient être analysées et prises en considération dans les activités normatives futures. Enfin, le groupe des employeurs note que, d'après l'Étude d'ensemble, nombreux sont les États Membres de l'OIT dans lesquels le potentiel positif des administrations du travail n'est pas encore pleinement reconnu et exploité. Il espère donc que l'examen de cette Étude d'ensemble favorisera la diffusion des bonnes pratiques et, partant, le renforcement de l'administration du travail.

Au sujet des cas individuels, j'aimerais formuler deux observations. La première concerne l'application par le Bélarus de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Nous avons tenu cette année une séance spéciale dans le contexte de la Résolution de la Conférence concernant les mesures recommandées par le Conseil d'administration au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT au sujet du Bélarus. Malheureusement, il est ressorti des discussions que le Bélarus n'était absolument pas disposé à coopérer avec l'OIT pour améliorer le respect des obligations qui lui incombent au titre des conventions n°s 87 et 98. Pour les employeurs, le fait que le gouvernement du Bélarus ait demandé un vote sur les conclusions de la Commission de l'application des normes, avant de déclarer qu'il n'accepterait pas lesdites conclusions en dépit de leur adoption par une large majorité, constitue un affront sans précédent à la Commission de l'application des normes et au système de contrôle des normes de l'OIT dans son ensemble.

Le deuxième cas sur lequel je souhaite formuler une observation est celui du Nicaragua et de la convention n° 87. Ce cas concerne des allégations extrêmement graves portées contre le gouvernement, qui est accusé d'avoir dissous le Conseil supérieur de l'entreprise privée (COSEP) et les 18 organisations qui le composaient et d'avoir confisqué leurs biens, ainsi que d'avoir commis des actes de persécution, d'intimidation, de répression et de détention arbitraire à l'encontre des dirigeants du COSEP. Nous exhortons le gouvernement à rétablir immédiatement le statut juridique des organisations dissoutes et à reconnaître pleinement et sans condition le droit qu'ont les organisations indépendantes d'employeurs et de travailleurs d'organiser leurs activités, sans qu'aucune ingérence ne vienne limiter ce droit. Nous attendons aussi du gouvernement qu'il favorise un véritable dialogue social au niveau national, avec l'appui de l'OIT, afin de restaurer la confiance des partenaires sociaux. Le groupe des employeurs aurait souhaité que ce cas soit mentionné dans le paragraphe spécial du rapport général de la Commission de l'application des normes. Cette proposition n'a malheureusement pas été soutenue par le groupe des travailleurs, ce qui nous amène à nous poser la question suivante: si ce cas, dont l'urgence et la gravité peuvent difficilement être égalées, ne peut être mentionné dans un paragraphe spécial, quel autre cas pourrait l'être?

À propos des conclusions relatives aux cas individuels, permettez-moi de souligner que nous avons tenté, une fois encore, de formuler des conclusions concises, claires et équilibrées, qui traitent les problèmes et les solutions possibles de manière équitable et juste. Cependant, nous avons constaté cette année que le temps dont nous disposions était souvent insuffisant, puisque nous avons en tout 25 cas à examiner, dont celui du Bélarus qui faisait l'objet d'une première discussion au titre de l'article 33. Nous recommandons vivement de fixer à nouveau la limite du nombre de cas à examiner à 24 l'année prochaine. Les conclusions devraient rendre fidèlement compte des discussions de la Commission de l'application des normes. Cela est important pour garantir la crédibilité et la transparence du système de contrôle des normes de l'OIT.

Pour terminer la partie de mon intervention consacrée au rapport, j'aborde à présent le suivi des conclusions de la Commission de l'application des normes. Je souhaite rappeler combien il est important d'associer systématiquement le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) au suivi de ces conclusions, pour faire en sorte que, dans les pays concernés, des organisations de travailleurs et d'employeurs indépendantes et représentatives puissent aider à trouver des modalités d'application des conventions qui tiennent dûment compte de leurs besoins.

En conclusion, même s'il subsiste une marge d'amélioration, le groupe des employeurs est globalement satisfait du déroulement de la session de la commission de cette année. Un consensus a été trouvé chaque fois que cela était possible, et les désaccords ont été pris en compte lorsque cela était nécessaire. Dans nos remarques liminaires, nous avons indiqué que des progrès pouvaient être réalisés du point de vue de l'équilibre, de la transparence, de la pertinence, de l'efficacité et de la gouvernance tripartite de la Commission de l'application des normes, et nous avons formulé des propositions concrètes et constructives. Nous invitons tous les membres de la commission et le Bureau à les examiner dans un état d'esprit ouvert et positif.

Je ne peux envisager de conclure cette intervention sans remercier tout particulièrement notre président, M. Różycki, qui nous a guidés dans ces discussions parfois très difficiles, de manière fort équitable et dans un style très parlementaire, nous permettant ainsi de parvenir à ces conclusions. Monsieur Różycki, je vous remercie chaleureusement. Permettez-moi de remercier également le groupe des employeurs, notamment Paul Noll, Annick Hellebuyck, Fernando Yllanes Martínez, Jackie Van Der Meulen, Guido Ricci, Michael Congiu, Laura Giménez, Paul Mackay, Miriam Pinto, Juliana Manrique, Tala Khoury et Pablo Carrasco, pour leur appui et leur aide lors de la rédaction et de la présentation des observations du groupe sur les cas individuels et l'Étude d'ensemble. J'adresse également mes remerciements à mon ami Marc Leemans, vice-président travailleur et excellent contradicteur, ainsi qu'à l'ensemble de son groupe, et à tous les représentants gouvernementaux qui ont activement participé aux travaux de la commission, enrichissant eux aussi les discussions pour nous permettre d'arriver à des conclusions utiles et constructives. Enfin, je remercie tout spécialement Rita Yip, Altea Rossi et Emilie Villet de l'Organisation internationale des employeurs, et Christian Hess et María Ángeles Palmí Reig du Bureau des activités pour les employeurs, pour leur soutien inestimable. Sans l'aide de toutes ces personnes, je n'aurais pas pu contribuer à ces conclusions comme je l'ai fait.

M. Leemans

Vice-président travailleur de la Commission de l'application des normes

Comme l'a souligné le rapporteur de notre commission, notre commission a pu finaliser les travaux avec succès et nos discussions se sont caractérisées comme chaque année par des débats très nourris.

Ainsi, nous avons eu l'occasion d'échanger sur le rôle et les interactions entre la commission d'experts et la Commission de l'application des normes. Le groupe des travailleurs a eu l'occasion de rappeler son attachement au respect de l'indépendance des experts et de leur impartialité. Et donc, nous continuerons à rejeter les tentatives visant à adresser des injonctions aux experts et à questionner de manière injustifiée leur méthode de travail. Le groupe des employeurs a rappelé sa position concernant le droit de grève et a regretté que les experts aient continué à émettre des commentaires à ce propos alors qu'il y a une procédure devant la Cour internationale de Justice. Notre groupe a également rappelé sa position en la matière. Il a par ailleurs souligné que la procédure en cours ne devait avoir aucun impact sur le travail des organes de contrôle. La Commission de l'application des normes a développé depuis plusieurs années un *modus operandi* qui lui permet de mener ses travaux. La procédure en cours a été décidée par le Conseil d'administration après avoir constaté que toutes les voies du dialogue social avaient été épuisées en la matière.

Dans un autre registre, le groupe des employeurs semble considérer que la commission d'experts devrait intégrer les besoins des entreprises dans son travail de contrôle. Il s'agit d'une demande assez saugrenue. Contrairement à ce qui est souvent allégué, la Déclaration du centenaire ne donne aucune assise à cette demande. Cette déclaration appelle à ce que les

normes reflètent les besoins des entreprises durables, mais ne s'adresse nullement aux organes de contrôle. De même, le moment où il faut tenir compte de ces considérations se situe au stade de l'adoption des normes et non au stade du contrôle de leur application. La Déclaration du centenaire doit également être lue dans son entièreté. Elle insiste sur l'importance d'un système de contrôle faisant autorité. On peut donc s'interroger: que resterait-il de l'autorité d'un système de contrôle qui chercherait à refléter les souhaits et désirs d'un des groupes de mandants?

Je me permets également de relever que, en dépit de son mérite, la Déclaration du centenaire doit être lue en conformité avec le mandat de l'Organisation. Que cela plaise ou non, ce mandat s'articule autour du respect des droits des travailleurs et de l'amélioration de leurs conditions de vie. Nous entendons parfois dire que, pour qu'il y ait des droits des travailleurs, il faut d'abord qu'il y ait des entreprises pour créer des emplois. Les tenants de ce discours semblent ignorer pourquoi cette Organisation a été créée. Les forces économiques n'ont pas eu besoin de l'OIT ou de l'existence d'une législation sociale pour se développer. C'est en réaction à l'exploitation générée par ces forces économiques que la législation sociale a vu le jour. Avec son corpus normatif, l'OIT est la garante de cette législation au niveau international. Ces normes sont là pour imposer une limite à la logique du profit et pour discipliner ces forces économiques.

Par ailleurs, il est généralement admis qu'une activité économique n'est pas durable si elle ne respecte pas les droits des travailleurs. Cette discussion que nous avons sur le rôle des entreprises durables n'est pas propre à notre commission. Il s'agit d'un débat qu'on retrouve aussi au sein d'autres instances de cette Organisation, raison pour laquelle il est grand temps de procéder à une clarification à ce propos. Les normes de l'OIT ne reconnaissent pas de droits aux entreprises. Elles reconnaissent bien des droits aux employeurs, comme la liberté syndicale, mais pas aux entreprises. Au sein de notre Organisation, les interlocuteurs des travailleurs sont des employeurs et non des représentants du monde des affaires. Cette distinction est essentielle si on veut éviter des malentendus. L'employeur est une qualité sociale qui s'exerce dans le cadre des relations professionnelles avec les travailleurs et leurs représentants, et ces relations professionnelles s'engagent en vue de négocier des conditions de travail qui améliorent la vie des travailleurs. Venir plaider à l'OIT pour qu'on tienne compte des besoins des entreprises au même titre que des droits des travailleurs revient à se tromper de forum.

Notre commission a eu l'occasion d'examiner et d'aboutir à des conclusions sur les 24 cas individuels qui figuraient sur notre liste. Le cas du Bélarus que nous avons discuté en plus lors d'une séance spéciale a donné lieu à des conclusions claires et précises. Nous regrettons que notre commission soit passée par un vote pour les adopter. Cette procédure n'est pas conforme aux méthodes de travail et pratiques de notre commission. Certains orateurs ont relevé à juste titre qu'il ne s'agit pas d'un précédent, mais d'un exemple aberrant. Les conclusions consensuelles adoptées par notre commission ont donné lieu à des réactions contrastées par les gouvernements concernés. Nous tenons à saluer notamment l'attitude constructive des gouvernements de l'Australie, de l'Espagne, de la Guinée, de la Gambie et de la Colombie.

D'autres, en revanche, ont eu une attitude négative. Nous déplorons notamment les déclarations des gouvernements du Cambodge, des Philippines et du Nicaragua après l'adoption des conclusions. Les conclusions adoptées par notre commission ne sont pas des sanctions. Elles font partie intégrante des outils de dialogue social disponibles au sein de cette Organisation. Nous invitons les gouvernements à s'en saisir comme d'une opportunité pour améliorer leur degré de conformité avec les obligations souscrites. Notre commission a

également adopté des conclusions concernant l'Étude d'ensemble. Celle-ci avait comme thème l'administration du travail, qui représente un levier essentiel pour la réalisation des objectifs sociaux et la promotion du travail décent.

Je me suis attardé sur les débats et les divergences que nous avons eus au sein de notre commission. Mais notre capacité à surmonter ces obstacles pour aboutir à des consensus témoigne du sens des responsabilités qui anime notre commission. Le groupe des employeurs insiste sur l'importance d'avoir des convergences de vues entre notre commission et la commission d'experts afin d'accroître l'efficacité du système de contrôle. Mais il y a une convergence encore beaucoup plus vitale. C'est celle qui doit exister entre le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs. C'est cette relation qui permettra de surmonter les nombreux défis qui guettent le monde du travail. Il s'agira de cesser de scruter nos divergences pour regarder dans le même sens et chercher du consensus autour des intérêts communs. Je vous remercie pour votre attention et je tiens vraiment à remercier tous ceux qui ont participé au débat de notre commission.

M. Różycki

Président de la Commission de l'application des normes (original anglais)

Je suis très honoré de prendre la parole cet après-midi, en ma qualité de président de la Commission de l'application des normes de la 112^e session de la Conférence internationale du Travail, dont nous nous apprêtons à adopter le rapport. La Commission de l'application des normes est l'une des commissions phares de la Conférence. Avec la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, elle est au cœur du système de contrôle qui fait la renommée de l'OIT. C'est donc un grand honneur et privilège pour moi, à titre personnel, et pour mon pays, la Pologne, de représenter le groupe gouvernemental et de me voir confier la responsabilité de présider cette année la Commission de l'application des normes de la Conférence.

J'espère que les membres de la commission ne m'en tiendront pas rigueur, mais il me semble indispensable de souligner une fois encore à quel point l'Organisation internationale du Travail et son système de contrôle sont essentiels pour mon pays. L'avènement de la démocratie en Pologne n'aurait pas été possible sans l'aide de l'OIT, qui, efficacement déployée sur de nombreuses années, a porté ses fruits. C'est l'essor, dans les années 1980, de Solidarność, premier syndicat indépendant et autonome du bloc de l'Est établi conformément à la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, qui a véritablement mis en lumière toute l'importance de cette assistance. L'histoire de cet électricien du nom de Lech Wałęsa franchissant le mur d'enceinte du chantier naval de Gdańsk, il y a quarante-quatre ans, résonne encore aujourd'hui, près d'un demi-siècle après. L'imposition en Pologne, quelques années plus tard, de la loi martiale, suivie de la dissolution de tous les syndicats par le gouvernement, a conduit l'OIT à créer une commission d'enquête pour suivre la situation dans le pays. Conformément aux conclusions de la commission, l'OIT ainsi que de nombreux États et organismes ont exhorté la Pologne à s'acquitter de ses obligations au titre de la convention n° 87 et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Le gouvernement de la Pologne a fini par reconnaître Solidarność et par lui accorder un statut juridique. D'après Lech Wałęsa, qui a été dirigeant de Solidarność puis Président de la Pologne, la commission d'enquête créée par l'OIT après l'imposition de la loi martiale a fortement contribué aux changements qui ont permis d'instaurer la démocratie dans le pays. La voie ouverte en 1980 a finalement conduit à la transition démocratique, à l'affiliation à l'Union européenne – dont nous commémorons le

vingtième anniversaire cette année – et au nouveau rôle de la Pologne sur la scène internationale. L'exemple de la Pologne montre que l'OIT et son système de contrôle performant et faisant autorité continuent de jouer un rôle crucial s'agissant de garantir l'application et le respect des normes internationales du travail. À la lumière de ces événements historiques qui ont marqué mon pays, le fait de pouvoir présider la Commission de l'application des normes et de constater à quel point la structure de l'Organisation, son système tripartite et les normes internationales du travail restent pertinents – pour ne pas dire essentiels, compte tenu de la gravité des défis auxquels nous faisons tous face – a été pour moi un moment spécial.

Au cours de la session, la commission a débattu de questions particulièrement d'actualité, dont l'administration du travail, qui fait l'objet de l'Étude d'ensemble. Pour ce qui est de l'examen des cas individuels, les débats ont pu se dérouler comme prévu et tous les cas inscrits sur la liste ont été examinés dans les délais.

Comme nous le savons tous, la structure tripartite unique de l'OIT a été fondée sur le dialogue social. Je regrette donc que, malgré la pratique bien établie de la commission consistant à prendre ses décisions par consensus, et en dépit des efforts déployés par les vice-présidents et par moi-même pour parvenir à des opinions convergentes ou à des compromis, toutes les conclusions n'aient pu être adoptées par consensus. Je me félicite néanmoins qu'elles soient cette année axées sur l'action, ambitieuses et réalisables. Une fois encore, les discussions ont été intenses et passionnées. Des avis divergents, voire opposés, ont été exprimés, mais toujours dans le respect de l'autre et du langage parlementaire, d'une manière reflétant un ferme attachement aux normes et au système de contrôle.

Je souhaiterais saisir cette occasion pour remercier tous les délégués de leur détermination et de l'esprit constructif qui a présidé aux travaux de la commission, lesquels ont été couronnés de succès. J'en veux pour preuve le fait que les deux salles qui leur étaient réservées étaient fréquemment bondées, ce qui témoigne de l'intérêt porté aux discussions de la commission et, plus généralement, de la pertinence et de l'importance du système de contrôle.

Pour conclure et me faire l'écho des orateurs qui m'ont précédé, je dirais simplement que notre commission joue un rôle essentiel en s'attachant à promouvoir la justice sociale, pierre angulaire de la reprise mondiale, pour veiller à ce que l'avenir soit centré sur l'humain, comme le préconise également le Directeur général. N'oublions pas que les questions examinées par la Commission de l'application des normes sont et resteront essentielles dans la vie des travailleurs et des employeurs, en ce qu'elles contribuent à la promotion du travail décent et de la justice sociale pour tous.

De nombreuses personnes m'ont aidé à arriver jusqu'ici, et je tiens à les remercier. Je souhaiterais commencer par le groupe gouvernemental. La Pologne est un pays membre du groupe de l'Europe orientale, de l'Union européenne et du groupe des pays industrialisés à économie de marché. Je remercie ces groupes, qui m'ont offert leur confiance et tout leur appui. J'exprime ma sincère gratitude au vice-président employeur, M. Kaizer Moyane, et au vice-président travailleur, M. Marc Leemans, pour leur coopération, leur professionnalisme et leur entente constructive. J'aimerais remercier les porte-parole des deux groupes – employeurs et travailleurs – pour leurs contributions aux travaux de la commission. Je remercie également le rapporteur, M. Abdelkrim Siyoucef, du gouvernement de l'Algérie, pour l'efficacité de son travail et la rigueur avec laquelle il a rendu compte des travaux de notre commission.

Enfin, je saisis aussi cette occasion pour rendre hommage au Bureau, pour son dévouement, son professionnalisme et les précieuses orientations qu'il a dispensées à la commission tout au long des discussions. Je tiens en particulier à exprimer ma sincère et profonde gratitude à la représentante du Secrétaire général, M^{me} Corinne Vargha, pour son immense soutien et pour les conseils prodigués ces deux dernières semaines et bien avant le début des travaux de la commission. Je vous remercie pour votre expertise, qui a permis à la commission de s'acquitter du rôle de premier plan qui lui incombe dans le cadre constitutionnel de l'OIT. Je remercie également tous les membres du secrétariat pour leur amabilité, leur dévouement, leur professionnalisme et leur soutien. Les efforts qu'ils ont déployés pour fournir un travail d'excellente qualité pour l'Organisation méritent d'être salués. C'est empli d'un profond sentiment de fierté et de réussite quant à ce que nous avons accompli que je vous recommande d'approuver le rapport de la Commission de l'application des normes.

Le Président (original anglais)

Je déclare maintenant ouverte la discussion du rapport de la Commission de l'application des normes.

M^{me} Mbouzie Ahanda Épouse Abah Gouvernement (Cameroun), s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique

Nous commencerons par remercier la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations pour la qualité des documents qui ont servi de base de travail à nos débats.

Nos remerciements s'adressent ensuite au bureau de la commission, particulièrement au président Łukasz Różycki, pour le leadership de qualité qui a caractérisé la conduite des travaux. Nous poursuivons avec le Bureau international du Travail, pour le professionnalisme dans l'organisation et la gestion des travaux, et enfin avec les interprètes sans lesquels nous n'aurions pas pu communiquer.

Le groupe de l'Afrique remercie également le groupe des employeurs, ainsi que le groupe des travailleurs et l'ensemble des gouvernements qui ont participé aux travaux de la commission pour la solidarité exprimée, la compréhension mutuelle malgré les divergences d'interprétation et le respect mutuel qui ont permis d'aboutir aux conclusions qui sont soumises à la présente séance pour adoption. Celles-ci orienteront les actions de l'OIT et de ses mandants tripartites en matière d'application des normes.

Le groupe de l'Afrique réaffirme l'importance des normes internationales du travail, qui constituent le socle juridique fondamental sur lequel repose la justice sociale au moment où le monde voit les inégalités de plus en plus grandes, au moment où les victimes des changements climatiques, environnementaux, démographiques et autres sont les travailleurs. Dans l'appréciation de l'application des conventions, il convient de rappeler que, bien que celles-ci soient des instruments juridiques contraignants, les politiques et stratégies intégrées découlant des rapports devraient prendre en considération les réalités sociales, politiques et économiques de chaque région du monde et de chaque pays.

Dans notre région, les challenges liés à l'application efficace des conventions et au déploiement d'une administration du travail performante dans un monde du travail en mutation restent nombreux. Plusieurs pays font des efforts et sont cités pour leurs bonnes pratiques. Toutefois, nombre d'entre nous ont encore besoin de l'assistance technique du

Bureau international du Travail pour encadrer l'intégration des normes dans le corpus juridique de chaque pays et dans la consolidation d'un dialogue social structuré, pertinent et durable.

Pour terminer, le groupe de l'Afrique appuie l'approbation du rapport de la Commission de l'application des normes.

M^{me} Lizin

**Gouvernement (Belgique), s'exprimant au nom de l'Union européenne et de ses États membres
(original anglais)**

J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'Union européenne et de ses États membres. La Macédoine du Nord, le Monténégro, l'Ukraine, la République de Moldova, l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Géorgie, ainsi que l'Islande et la Norvège s'associent à cette déclaration.

Je tiens tout d'abord à remercier chaleureusement le président de la Commission de l'application des normes pour l'efficacité avec laquelle il a mené les discussions et pour sa très bonne gestion du temps. Nous remercions également chaleureusement les vice-présidents et le rapporteur pour leur esprit constructif, leur contribution et leur efficacité, ainsi que le Bureau pour l'aide et les conseils qu'il nous a prodigués.

Nous nous félicitons des discussions qui ont été menées, ainsi que de l'attitude constructive et de l'implication des mandants au sein de la commission. Nous regrettons toutefois vivement que les décisions n'aient pas toutes pu être adoptées par consensus cette année, ce qui va à l'encontre de la pratique établie de longue date de la commission. Nous sommes néanmoins satisfaits d'être parvenus à des conclusions concrètes qui fourniront des orientations quant à la marche à suivre aux fins de la mise en œuvre effective des normes internationales du travail, en droit et dans la pratique. Nous sommes fermement convaincus de l'importance fondamentale des normes internationales du travail, de leur ratification et d'un contrôle de leur application qui soit efficace et indépendant et qui fasse autorité. Nous partageons l'avis que les droits de l'homme, y compris les normes internationales du travail, sont indispensables aux relations entre les personnes et les nations.

La Commission de l'application des normes est une pièce maîtresse du système de contrôle de l'OIT et incarne les valeurs fondamentales de l'Organisation, qui sont fondées sur le dialogue social et le tripartisme. Elle permet à tous les mandants d'examiner l'application des conventions de l'OIT d'une manière constructive et respectueuse dans un cadre tripartite. Nous apprécions grandement l'analyse et l'expertise de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, qui constituent une base solide pour les travaux de la Commission de l'application des normes de la Conférence. Nous sommes attachés à ses orientations, qui contribuent à la mise en œuvre des normes internationales du travail, et nous leur accordons toute notre confiance. Nous rappelons notre ferme attachement à l'indépendance, à l'objectivité et à l'impartialité de la commission d'experts. Nous nous réjouissons que cette dernière continue d'approfondir sa coopération avec les organes du système des Nations Unies créés en vertu d'instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme en vue d'améliorer la jouissance effective de ces droits, dont les droits des travailleurs.

La réalisation des droits des travailleurs en tant que droits humains constitue l'une des priorités de la Coalition mondiale pour la justice sociale, initiative que l'Union européenne et ses États membres soutiennent résolument. Dans le cadre du plan d'action de l'Union européenne en faveur des droits de l'homme et de la démocratie, nous mettons davantage

l'accent sur les droits de l'homme, y compris les droits des travailleurs. Nous attachons une grande importance à l'Étude d'ensemble de la commission d'experts, en ce qu'elle nous aide à analyser les obstacles à l'application des normes et à identifier des moyens de les surmonter. Les systèmes d'administration et d'inspection du travail ont été confrontés à de grandes difficultés lors des récentes crises économiques et de la pandémie de COVID-19; c'est pourquoi nous nous félicitons de la publication opportune de l'Étude d'ensemble qui, cette année, porte sur ce thème, ainsi que des recommandations visant à améliorer la situation.

Nous notons avec satisfaction que les conclusions de la Commission de l'application des normes sont davantage orientées vers l'action, fournissent des orientations aux mandants et favorisent l'engagement des États Membres de l'OIT. Nous encourageons ces derniers à se conformer autant que possible aux conclusions, en sollicitant si nécessaire l'assistance technique du BIT, qui peut également inclure des missions.

Nous continuerons à soutenir pleinement et à renforcer le système de contrôle de l'OIT, dont nous restons convaincus qu'il est l'un des éléments les plus complets et les plus précieux d'un ordre multilatéral fondé sur des règles. Nous nous réjouissons de coopérer de façon constructive avec le BIT et les mandants tripartites pour assurer le suivi des conclusions de la commission.

M^{me} Varfalameyeva
Travailleuse (Biélorus)
(original russe)

Je représente 4 millions de travailleurs biélorussiens. J'ai plus de vingt ans de carrière et autant d'années de collaboration avec l'OIT. Au cours de ces deux semaines de Conférence, de nobles paroles ont été prononcées sur la nécessité pour tous les pays de faire œuvre de solidarité afin de garantir la justice sociale aux travailleurs du monde entier. Toutefois, lorsqu'il s'agit de la République du Biélorus, l'Organisation internationale du Travail continue de promouvoir des mesures de restriction extrêmement injustes, qui visent à nuire à l'emploi, au revenu décent et à la protection sociale des travailleurs de notre pays.

Les travailleurs biélorussiens, que je représente, ne sont pas d'accord avec la décision qui a été adoptée concernant le Biélorus. Nous sommes indignés de voir que la question du Biélorus continue d'être examinée de façon extrêmement partielle et biaisée. Les preuves tangibles de l'action effective que mènent les syndicats biélorussiens sont purement et simplement ignorées. L'égalité entre tous les Membres, le pluralisme, la démocratie et l'ouverture sont les principes fondamentaux qui régissent le fonctionnement de l'OIT et ne doivent jamais être violés par quiconque.

Les appels à limiter la collaboration avec notre pays lancés à l'intention d'organisations internationales œuvrant dans les domaines de la santé, de la protection de l'enfance et de la sécurité industrielle ou nucléaire, tel qu'il est prévu dans la résolution, visent également à réduire le niveau de développement socio-économique du pays ainsi que la protection dont bénéficient les Biélorussiens. Un exemple concret: aujourd'hui, c'est précisément à cause de ces sanctions et restrictions qu'un certain nombre de fabricants occidentaux refusent de fournir au Biélorus les médicaments nécessaires pour traiter des enfants atteints de maladies génétiques graves ou soulager leurs souffrances et que l'approvisionnement en matériel médical est perturbé. Le Biélorus fait front malgré ces difficultés, mais je pose la question aux instigateurs de ces sanctions: êtes-vous vraiment bien placés pour parler de respect des droits de l'homme? Qui vous donne le droit de priver des gens d'une assistance vitale?

Nous exhortons l'OIT à s'abstenir de traiter notre pays comme elle le fait, à savoir de façon totalement injuste et contre-productive, et à revenir aux principes fondamentaux qui régissent l'action de cette Organisation.

Le Président
(original anglais)

Nous allons maintenant procéder à l'approbation du rapport de la Commission de l'application des normes.

S'il n'y a pas d'objection, puis-je considérer que la Conférence approuve le rapport, tel qu'il figure dans les Comptes rendus des travaux, n^{os} 5A et 5B?

(Le rapport est approuvé.)

Je souhaiterais féliciter les membres du bureau et les membres de la commission, ainsi que le secrétariat, pour le travail accompli cette année. Je les remercie tous chaleureusement. Vous avez fait un excellent travail. Permettez-moi de souligner que les travaux de la Commission de l'application des normes sont l'une des pierres angulaires de l'action de l'OIT.

(La Conférence poursuit ses travaux en plénière.)



► Compte rendu des travaux

6A

Conférence internationale du Travail – 112^e session, Genève, 2024

Date: 13 juin 2024

Résultat des travaux de la Commission normative sur les dangers biologiques

Résolution et conclusions proposées à la Conférence pour adoption

Le présent rapport contient le texte de la résolution et des conclusions proposées par la Commission normative sur les dangers biologiques à la Conférence pour adoption.

Le rapport de la commission sur ses travaux, approuvé par le bureau de la commission au nom de celle-ci, sera publié sur la page Web de la Conférence dans le Compte rendu des travaux n°6B après la clôture de la session. Les membres de la commission pourront soumettre des corrections à leurs propres déclarations figurant dans le rapport jusqu'au 12 juillet 2024.

Résolution concernant l'inscription à l'ordre du jour de la prochaine session ordinaire de la Conférence d'une question intitulée «Dangers biologiques dans le milieu de travail»

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Ayant adopté le rapport de la commission chargée d'examiner la quatrième question à l'ordre du jour,

Ayant approuvé, en particulier, en tant que conclusions destinées à une consultation des mandants tripartites, les propositions en faveur d'une convention complétée par une recommandation concernant les dangers biologiques dans le milieu de travail,

Décide d'inscrire à l'ordre du jour de sa prochaine session la question intitulée «Dangers biologiques dans le milieu de travail» pour une deuxième discussion en vue de l'adoption d'une convention complétée par une recommandation,

Décide que toute partie des conclusions proposées qui n'a pas fait l'objet d'un accord ou d'un examen à la présente session sera placée entre crochets et incluse dans les projets d'instruments qui seront soumis à la Conférence pour discussion à sa 113e session (2025).

Conclusions proposées

A. Forme des instruments

1. La Conférence internationale du Travail devrait adopter des normes concernant les dangers biologiques dans le milieu de travail.
2. Ces normes devraient prendre la forme d'une convention complétée par une recommandation.

B. Conclusions proposées en vue d'une convention

Préambule

3. Le préambule de la convention devrait avoir la teneur suivante:
 - a) rappelant l'obligation solennelle que l'Organisation internationale du Travail tient de sa Constitution de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser une protection adéquate de la vie et de la santé des travailleurs dans toutes les occupations,
 - b) rappelant qu'un milieu de travail sûr et salubre a été inclus dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT par la Conférence internationale du Travail en juin 2022,
 - [c) *considérant que l'objectif est d'établir un cadre juridique complet pour le respect, la promotion et la réalisation du droit à un milieu de travail sûr et salubre en ce qui concerne les dangers biologiques, y compris des plans de préparation et d'intervention en vue d'une gestion efficace des situations d'urgence liées aux dangers biologiques dans le milieu de travail, compte tenu des dangers et des risques nouveaux ou émergents,*

- d) *soulignant l'importance de promouvoir à l'échelle internationale la cohérence des politiques et la coopération en matière de prévention des maladies transmissibles et non transmissibles causées par les dangers biologiques dans le milieu de travail,*
- e) *reconnaissant la pertinence de la convention (no 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et de la convention (no 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, considérées comme étant des conventions fondamentales au sens de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022, ainsi que la pertinence du protocole de 2002 relatif à la convention no 155 et de la convention (no 161) sur les services de santé au travail, 1985,*
- f) *notant qu'il est nécessaire de réviser la recommandation (no 3) sur la prévention du charbon, 1919, et de combler la lacune existant dans la couverture des normes internationales du travail s'agissant des autres dangers biologiques dans le milieu de travail,*
- g) *notant que les instruments proposés constituent les premiers instruments internationaux qui traitent des dangers biologiques dans le milieu de travail à l'échelle mondiale,*
- h) *soulignant la nécessité de promouvoir une gestion efficace de la sécurité et de la santé au travail en ce qui concerne les dangers biologiques dans le milieu de travail grâce à des moyens et à des mesures mettant en collaboration les acteurs concernés, y compris les autorités chargées de la santé publique et de la sécurité et de la santé au travail et les organisations d'employeurs et de travailleurs, dans le cadre de leurs domaines de responsabilité respectifs.]*

Définition et champ d'application

- 4. Aux fins de la convention, l'expression «dangers biologiques» s'entend de tous micro-organismes, cellules ou cultures cellulaires, y compris ceux génétiquement modifiés, qui sont susceptibles de nuire à la santé humaine, tels que des bactéries, des virus, des parasites, des champignons, des prions, du matériel génétique ADN ou ARN et d'autres micro-organismes et les allergènes et toxines qui leur sont associés.
- 5. Les dangers biologiques dans le milieu de travail incluent l'exposition à, entre autres, des matières organiques d'origine végétale, animale ou humaine, des fluides corporels et des vecteurs ou transmetteurs biologiques de maladies.
- 6. Les dommages pour la santé humaine causés par les dangers biologiques dans le milieu de travail comprennent les maladies transmissibles et non transmissibles et les lésions.
- 7. La convention devrait s'appliquer à tous les travailleurs dans toutes les branches d'activité économique.
- 8. Un Membre qui ratifie la convention peut, après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, et sur la base d'une évaluation des dangers biologiques concernés et des mesures de prévention et de protection à prendre, exclure du champ d'application de la convention, en tout ou en partie, certaines branches d'activité économique ou des catégories limitées de travailleurs pour lesquelles l'application de la convention soulèverait des problèmes particuliers d'une importance significative, à condition qu'un milieu de travail sûr et salubre soit assuré. Il devrait aussi prendre des dispositions spéciales pour protéger les informations confidentielles dont la divulgation à un concurrent serait de nature à nuire aux activités d'un employeur, pour autant que la sécurité et la santé des travailleurs ne s'en trouvent pas compromises.
- 9. Tout Membre qui se prévaut de la possibilité prévue au point précédent devrait, dans le premier rapport sur l'application de la convention qu'il présentera au titre de l'article 22 de la

Constitution de l'Organisation internationale du Travail, énumérer les branches d'activité économique ou catégories de travailleurs ainsi exclues, en indiquant les raisons de cette exclusion et en décrivant toutes les mesures éventuellement prises pour assurer une protection adéquate aux travailleurs exclus, ainsi que, dans ses rapports ultérieurs, tous les progrès susceptibles d'avoir été réalisés vers une application plus large. Les Membres devraient faire le maximum pour mettre fin à ces exclusions dès que possible.

Politique nationale

10. Tout Membre devrait, conformément à la législation et à la pratique nationales et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, intégrer à sa politique nationale en matière de sécurité et de santé au travail la protection contre les dangers biologiques dans le milieu de travail, sur la base d'une évaluation des risques qui tienne compte des caractéristiques de ces dangers et du degré de préoccupation qu'ils suscitent et qui soit révisée à intervalles réguliers.
11. Les politiques nationales sur les dangers biologiques devraient tenir compte:
 - a) des autres politiques pertinentes, notamment de celles qui ont trait à la santé publique et à l'environnement, lorsque ces politiques sont cohérentes avec les dispositions relatives à la sécurité et à la santé au travail, les complètent ou les améliorent;
 - b) des meilleures informations disponibles sur la gestion de la sécurité et de la santé au travail en ce qui concerne les dangers biologiques dans le milieu de travail ou encourager la réalisation de recherches complémentaires si les informations disponibles sont insuffisantes;
 - c) de la nécessité d'établir des plans en vue d'une gestion efficace des dangers biologiques dans le milieu de travail, y compris les dangers biologiques nouveaux ou émergents, qui intègrent les mesures de préparation et d'intervention nécessaires pour faire face aux accidents et situations d'urgence liés aux dangers biologiques dans le milieu de travail, en prenant en considération la santé physique et mentale des travailleurs et leur bien-être général;
 - d) de la nécessité de prendre en considération les effets des risques climatiques et environnementaux sur la sécurité et la santé dans le milieu de travail et de prendre des mesures adéquates pour prévenir les risques recensés et y remédier;
 - e) des dispositions pertinentes de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, et, le cas échéant, des autres normes internationales du travail pertinentes.
12. Afin d'obtenir les meilleures informations disponibles, les autorités compétentes devraient, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, prendre des dispositions, selon qu'il convient et dans le respect de la législation et de la pratique nationales, aux fins de l'échange d'informations et de la coordination d'initiatives avec les instances nationales compétentes, y compris les autorités chargées de la santé publique et de la sécurité et santé au travail, ainsi qu'avec les institutions scientifiques et les organisations internationales compétentes.
13. Reconnaissant que de nombreux dangers biologiques créent des risques transfrontières, les Membres devraient encourager les employeurs nationaux et multinationaux à offrir des conditions adéquates en matière de sécurité et de santé au travail et à contribuer à une culture

de prévention dans le domaine de la santé au travail afin d'éliminer ou de réduire au minimum ces risques.

Mesures de prévention et de protection

14. Les autorités compétentes devraient, dans le respect de la législation et de la pratique nationales et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, élaborer des principes directeurs nationaux concernant les mesures de prévention et de protection, voire, s'il y a lieu, de précaution, qui peuvent être prises pour la gestion des dangers biologiques dans le milieu de travail, sur la base des conclusions d'une évaluation des risques. Ces principes directeurs devraient inclure des mesures de préparation et d'intervention permettant de faire face aux accidents et situations d'urgence liés aux dangers biologiques dans le milieu de travail et devraient tenir compte des dangers et risques biologiques nouveaux et émergents et favoriser l'amélioration continue de la protection des travailleurs exposés à de tels dangers dans le milieu de travail.
15. Les autorités compétentes devraient fournir aux employeurs, aux travailleurs et à leurs représentants des informations en temps utile et un appui en ce qui concerne les mesures de prévention et de protection pour la gestion des dangers biologiques dans le milieu de travail, sur la base des conclusions d'une évaluation des risques, sous une forme qui soit accessible et dans une langue compréhensible, et les réviser périodiquement et les actualiser, selon qu'il convient, et se tenir informées de l'évolution des connaissances scientifiques et techniques.
16. Tout Membre devrait, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, élaborer, rendre publiques et réviser périodiquement des orientations nationales et des mesures de prévention et de protection à l'intention:
 - a) des secteurs et professions dans lesquels les travailleurs font face à un risque élevé de subir des dommages reconnus comme étant dus à l'exposition à des dangers biologiques;
 - b) des travailleurs qui peuvent avoir besoin d'une protection spéciale, en tenant compte de la nécessité de faire en sorte que ces mesures n'entraînent pas de discrimination ni ne contribuent à une ségrégation professionnelle.

Santé au travail et services de santé au travail

17. En prenant des mesures de prévention et de protection à l'égard des dangers biologiques dans le milieu de travail, dans le respect de la législation et de la pratique nationales, tout Membre devrait s'efforcer:
 - a) d'étendre progressivement les services de santé au travail à tous les travailleurs dans toutes les branches d'activité économique, en particulier aux travailleurs et professions qui font face à un risque accru d'exposition et aux travailleurs dont la situation peut exiger une protection spéciale;
 - b) de favoriser la coordination et une utilisation efficiente des infrastructures nationales de santé et de travail, ainsi que de l'expertise et des ressources pour offrir aux travailleurs des services de santé au travail concernant les dangers biologiques dans le milieu de travail.

Collecte de données, enregistrement et notification des maladies professionnelles et des accidents du travail

18. Les autorités compétentes devraient, compte tenu des conditions et de la pratique nationales et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus

représentatives, élaborer, mettre en œuvre et réviser à intervalles réguliers des procédures pour:

- a) la déclaration, l'enregistrement et la notification des maladies professionnelles, des accidents du travail et, s'il y a lieu, des événements dangereux causés par l'exposition à des dangers biologiques dans le milieu de travail, ainsi que pour les enquêtes les concernant;
- b) l'établissement et la publication de statistiques annuelles ventilées par sexe sur les maladies professionnelles, les accidents du travail et, s'il y a lieu, les événements dangereux causés par l'exposition à des dangers biologiques dans le milieu de travail;
- c) la conduite d'enquêtes sur les cas graves de maladie professionnelle, d'accident du travail ou toute autre atteinte à la santé causés par l'exposition à des dangers biologiques dans le milieu de travail;
- d) la publication annuelle d'informations sur les mesures prises dans le cadre de la politique nationale de sécurité et santé au travail, qui traitent de l'exposition à des dangers biologiques dans le milieu de travail;
- e) la détermination d'une durée de conservation appropriée pour les enregistrements concernant les maladies professionnelles causées par l'exposition à des dangers biologiques dans le milieu de travail, eu égard aux périodes de latence de telles maladies.

19. Les autorités compétentes, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, et conformément à la législation et à la pratique nationales, aux normes internationales pertinentes et aux avancées scientifiques, devraient:

- a) réviser périodiquement les listes nationales des maladies professionnelles aux fins de prévention, d'enregistrement, de notification et, le cas échéant, de réparation;
- b) mettre ces listes à jour, selon qu'il convient, afin d'y inclure toute maladie pour laquelle un lien direct entre l'exposition à des dangers biologiques dans le milieu de travail et la maladie aura été scientifiquement établi, ou déterminé par des méthodes conformes aux conditions et à la pratique nationales.

Prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

20. Tout Membre devrait s'assurer que toute maladie, lésion ou incapacité causée par une exposition professionnelle à des dangers biologiques dans le milieu de travail ouvre droit à des prestations ou à une réparation, conformément à la législation et à la pratique nationales.

Contrôle de l'application de la législation

21. Tout Membre devrait assurer le contrôle de l'application de la législation nationale concernant les dangers biologiques dans le milieu de travail au moyen d'un système d'inspection adéquat et approprié et, le cas échéant, d'autres mécanismes permettant d'en assurer le respect, y compris des mesures de prévention et de soutien, et apporter des ressources adéquates et l'appui nécessaire à cet effet.

22. Les autorités compétentes devraient s'assurer que:

- a) les inspecteurs du travail compétents à l'égard des dangers et des risques biologiques dans le milieu de travail, et d'autres fonctionnaires s'il y a lieu, sont formés aux dangers biologiques dans le milieu de travail;

- b) les inspecteurs du travail compétents à l'égard des dangers et des risques biologiques dans le milieu de travail, lorsqu'ils contrôlent le respect de la législation nationale concernant les dangers biologiques dans le milieu de travail, encouragent une approche systématique de la sécurité et de la santé au travail.
23. Tout Membre devrait, conformément à la législation et à la pratique nationales, appliquer des sanctions adéquates en cas de non-respect des dispositions de la législation nationale concernant les dangers biologiques dans le milieu de travail.

Obligations et responsabilités des employeurs

24. Les employeurs devraient faire en sorte que, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les milieux de travail placés sous leur contrôle ne présentent pas de risque pour la sécurité ou la santé du fait d'une exposition à des dangers biologiques en prenant les mesures de prévention et de protection appropriées et nécessaires.
25. Les mesures de prévention et de protection devraient être ajustées au mieux sur la base d'une évaluation des risques qui tienne compte des caractéristiques du danger biologique et du degré de préoccupation qu'il suscite.
26. Les obligations et responsabilités incombant aux employeurs à l'égard des dangers biologiques dans le milieu de travail devraient comprendre l'adoption, sur la base d'une évaluation des risques adéquate, de mesures de prévention et de protection qui garantissent, selon qu'il convient, la prise en compte des considérations de genre, soient conformes à la législation nationale et aux conventions collectives applicables et consistent notamment à:
- a) mettre en place, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, des systèmes adéquats et appropriés permettant de procéder à des évaluations des risques que les dangers biologiques font peser sur la sécurité et la santé des travailleurs, de réviser ces évaluations et, si nécessaire, de les mettre à jour, en tenant dûment compte des travailleurs pouvant nécessiter une protection spéciale;
 - b) prendre toutes les mesures raisonnables et pratiquement réalisables pour éliminer ou, si cela se révèle impossible, maîtriser les risques liés aux dangers biologiques dans le milieu de travail et les réduire au minimum, en tenant dûment compte de la hiérarchie des mesures de contrôle;
 - c) assurer la fourniture, l'entretien et le remplacement, selon qu'il convient et sans frais à la charge des travailleurs, d'équipements de protection individuelle adéquats en respectant la hiérarchie des mesures de contrôle, et à assurer une formation à leur utilisation;
 - d) procéder à une surveillance régulière du milieu de travail et à assurer, conformément à la législation et à la pratique nationales et sur la base d'une évaluation des risques, une surveillance de la santé des travailleurs qui soit adéquate et appropriée au regard des risques professionnels propres à l'établissement;
 - e) surveiller les processus de travail et examiner à intervalles réguliers l'efficacité des mesures de prévention et de contrôle, y compris la disponibilité d'équipements de protection individuelle appropriés;
 - f) fournir des informations, des instructions et une formation concernant les dangers biologiques dans le milieu de travail et les mesures de prévention et de protection applicables à l'intention des membres de la direction, du personnel d'encadrement, des travailleurs ainsi que des représentants des travailleurs, à des intervalles opportuns et

réguliers, pendant leur temps de travail rémunéré et, si possible, au cours de leurs horaires de travail habituels;

- g)* veiller à ce que tous les travailleurs soient suffisamment informés, sous une forme accessible et dans un langage compréhensible, des risques liés à l'exposition aux dangers biologiques et des mesures de prévention et de protection applicables avant qu'ils entreprennent toute tâche comportant de tels risques, ou en cas de modification des méthodes de travail ou des matériaux utilisés ou de l'évaluation des risques à la lumière de nouvelles informations, puis à intervalles réguliers, selon qu'il convient;
 - h)* veiller à ce que des mesures de précaution soient adoptées lorsqu'il n'existe pas d'informations suffisantes pour réaliser une évaluation des risques adéquate;
 - i)* mener des enquêtes sur les maladies professionnelles, les accidents du travail et, s'il y a lieu, les événements dangereux, pour en déterminer les causes et prendre les mesures nécessaires afin d'empêcher que de telles situations ne se reproduisent, en collaboration avec les comités de sécurité et de santé au travail ou les représentants des travailleurs.
- 27.** Chaque fois que deux ou plusieurs employeurs mènent simultanément des activités sur un même lieu de travail, ils devraient collaborer sur la manière d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs en ce qui concerne les dangers biologiques dans le milieu de travail, sans préjudice de la responsabilité incombant à chaque employeur à l'égard des travailleurs qu'il emploie.
- 28.** Les employeurs devraient prendre, en fonction de l'ampleur et de la nature de leurs activités, des mesures de préparation et d'intervention permettant de faire face aux accidents, aux incidents et aux situations d'urgence liés à des dangers biologiques dans le milieu de travail, eu égard à l'apparition de maladies transmissibles. Ces mesures devraient être cohérentes avec les orientations formulées par les autorités compétentes.

Droits et devoirs des travailleurs et de leurs représentants

- 29.** Les travailleurs et leurs représentants devraient notamment avoir, à l'égard des dangers biologiques dans le milieu de travail, les droits suivants:
- a)* recevoir des informations et une formation concernant les dangers et les risques biologiques dans le milieu de travail, ainsi que les mesures de prévention et de protection appropriées et leur mise en œuvre;
 - b)* être consultés au sujet du recensement des dangers et des évaluations des risques réalisés par l'employeur ou l'autorité compétente;
 - c)* être consultés à propos des mesures de prévention et de protection conçues à leur intention et à celle des autres travailleurs, et être associés à la mise en œuvre de ces mesures;
 - d)* demander des informations sur les aspects pertinents liés à l'exposition aux dangers biologiques dans le milieu de travail et être consultés par l'employeur à leur sujet;
 - e)* participer aux enquêtes sur les maladies professionnelles, les accidents du travail et, s'il y a lieu, les événements dangereux et être consultés au sujet des conclusions de ces enquêtes;
 - f)* recevoir des comptes rendus de la surveillance sanitaire et des examens médicaux menés, sous réserve des règles régissant la confidentialité des données personnelles ou médicales;

- g) saisir les autorités compétentes s'ils estiment que les mesures prises et les moyens utilisés ne sont pas suffisamment efficaces pour assurer une protection adéquate;
- h) conformément à la législation nationale, être affectés à un autre travail, sur la recommandation des services de santé au travail, lorsque la poursuite d'un travail donné est contre-indiquée pour des raisons de santé, à condition qu'un tel autre travail soit disponible et qu'ils aient les qualifications nécessaires ou puissent être formés pour s'en acquitter;
- i) bénéficier d'un traitement médical et d'une réadaptation, conformément à la législation et à la pratique nationales, en cas d'affection, de maladie ou de lésion causée ou aggravée par l'exposition à des dangers biologiques;
- j) être protégés de toute discrimination pour avoir contracté ou transmis une maladie causée par l'exposition à un danger biologique.

30. Les travailleurs devraient notamment avoir, à l'égard des dangers biologiques dans le milieu de travail, les devoirs suivants:

- a) respecter, en accord avec les instructions reçues et avec la formation et les moyens fournis par leur employeur, les mesures de sécurité et de santé au travail prescrites à des fins de prévention ainsi que pour leur protection et celle d'autrui contre les dangers biologiques, notamment en manipulant et en utilisant correctement les équipements de protection individuelle adéquats, les installations et autres équipements mis à leur disposition à cet effet;
- b) signaler sans délai à leur supérieur hiérarchique direct toutes conditions de travail dont ils pensent qu'elles pourraient présenter un risque ou un danger biologique pour leur sécurité ou leur santé ou celles d'autres personnes;
- c) coopérer avec l'employeur et les autres travailleurs pour définir et mettre en œuvre de façon adéquate des mesures de sécurité et de santé au travail répondant aux dangers biologiques.

31. Les travailleurs devraient, en cas de dangers biologiques dans le milieu de travail:

- a) avoir le droit de se retirer, sans subir aucune conséquence indue, d'une situation de travail dont ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger imminent et grave pour leur vie ou leur santé, et devraient signaler sans délai ce danger à leur supérieur hiérarchique direct;
- b) signaler immédiatement à leur supérieur hiérarchique direct toute situation dont ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger imminent et grave pour leur vie ou leur santé;
- c) ne pas être contraints par leur employeur de reprendre le travail dans une situation où persiste un danger imminent et grave pour la vie ou la santé, jusqu'à ce que l'employeur ait pris des mesures pour y remédier.

Méthodes d'application

- 32.** Tout Membre devrait mettre en œuvre les dispositions de la convention, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, par voie de législation ainsi que par des conventions collectives ou des mesures supplémentaires conformes aux conditions et à la pratique nationales.

[C. Conclusions proposées en vue d'une recommandation]

Préambule

33. *La recommandation devrait indiquer que ses dispositions complètent celles de la convention et devraient être considérées en relation avec elles.*

Mesures de prévention et de protection

34. *Les plans de préparation et d'intervention devant être établis, conformément à la convention, en vue d'une gestion efficace des situations d'urgence liées aux dangers biologiques dans le milieu de travail devraient comprendre:*
- a) l'élaboration ou la mise à jour de règlements pour la gestion de ces situations d'urgence;*
 - b) la mise en place de systèmes d'alerte précoce;*
 - c) la définition des mesures à prendre dans le milieu de travail en cas d'apparition de foyers de contagion, d'épidémie ou de pandémie;*
 - d) la mise en place de mécanismes de coordination et d'information avec les autorités de santé publique;*
 - e) la collaboration nationale et internationale en matière de recherche;*
 - f) la mise à disposition du personnel d'urgence nécessaire;*
 - g) le fonctionnement efficace des installations de santé et des services essentiels;*
 - h) la préparation sur le plan matériel;*
 - i) une collaboration entre les autorités compétentes dans les domaines de la santé publique, de la gestion de l'eau et des déchets, de la santé au travail et de la santé vétérinaire, et d'autres partenaires;*
 - j) des systèmes d'intervention rapide en matière de santé publique et la communication en temps réel d'avis d'experts pour se préparer à l'apparition de foyers de contagion et gérer de telles situations;*
 - k) la formation des prestataires de services de santé au travail aux dangers biologiques potentiels, avec l'appui d'une surveillance clinique ou en laboratoire.*
35. *Les secteurs et professions dans lesquels les travailleurs font face à un risque accru d'exposition à des dangers biologiques et pour lesquels des mesures de prévention et de protection spécifiques devraient être élaborées, conformément à la convention, devraient comprendre:*
- a) le secteur de la santé;*
 - b) le travail agricole (y compris dans les secteurs de l'élevage, du maraîchage et de la production de céréales);*
 - c) le travail dans le secteur des déchets;*
 - d) les travaux de nettoyage et d'entretien;*
 - e) le travail humanitaire;*
 - f) le travail en laboratoire.*
36. *Les catégories de travailleurs dont la situation peut exiger une protection spéciale devraient comprendre:*

- a) *femmes enceintes ou allaitantes;*
 - b) *les jeunes travailleurs;*
 - c) *les travailleurs âgés;*
 - d) *les travailleurs en situation de handicap;*
 - e) *les travailleurs médicalement prédisposés à des infections ou des allergies, y compris les travailleurs immunodéprimés;*
 - f) *les travailleurs nécessitant une protection en raison de leur situation sociale ou de multiples désavantages.*
- 37.** *Lors de l'élaboration de mesures et d'orientations pour la gestion de la sécurité et de la santé au travail en ce qui concerne les dangers biologiques dans le milieu de travail, les Membres devraient tenir dûment compte des orientations techniques et pratiques pertinentes et internationalement convenues qui ont été formulées par l'Organisation internationale du Travail et d'autres organisations compétentes et encourager une approche systémique de la gestion de la sécurité et de la santé au travail, comme celle définie dans les Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001).*

Enregistrement des maladies professionnelles

- 38.** *Lors de la détermination d'une durée de conservation appropriée pour les enregistrements concernant les maladies professionnelles, comme prévu par la convention, les Membres devraient, conformément à la législation et à la pratique nationales, prendre en considération les périodes de latence des maladies professionnelles.*

Prestations en cas de lésion ou de maladie professionnelle

- 39.** *Lors de l'application des dispositions de la convention concernant les prestations en cas de lésion ou de maladie professionnelle, les Membres devraient tenir dûment compte des dispositions de la convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980], de la recommandation (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964, et de la recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002.*

Contrôle de l'application de la législation

- 40.** *Le système d'inspection visé dans la convention devrait s'inspirer des dispositions de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et de la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, sans préjudice des obligations découlant de ces instruments pour les Membres qui les ont ratifiés.*
- 41.** *Lorsqu'ils vérifient le respect de la législation nationale concernant les dangers biologiques dans le milieu de travail, les inspecteurs du travail devraient promouvoir une approche systémique de la gestion de la sécurité et de la santé au travail.*

Obligations et responsabilités des employeurs

- 42.** *Lors de l'élaboration des mesures de prévention et de protection que la convention place sous leur responsabilité, les employeurs devraient tenir dûment compte des instruments, recueils de directives et principes directeurs pertinents, notamment de la recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, de la recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, des Principes directeurs de l'OIT concernant les systèmes de*

gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001), des Directives techniques sur les risques biologiques en milieu de travail et des autres orientations pertinentes adoptées ultérieurement par l'Organisation internationale du Travail.

43. *Lors de l'application de la hiérarchie des mesures de contrôle mentionnée dans la convention, les employeurs devraient tenir compte des Directives techniques sur les risques biologiques en milieu de travail et des autres orientations pertinentes adoptées ultérieurement par l'Organisation internationale du Travail.*

44. *La recommandation remplace la recommandation (n° 3) sur la prévention du charbon, 1919.]*

[Points à insérer dans la partie C]

XX. Tout Membre devrait prendre des mesures, conformément à la législation et à la pratique nationales, afin que les personnes qui conçoivent, fabriquent, importent, mettent en circulation ou cèdent des substances biologiques auxquelles des travailleurs pourraient être exposés au cours de leurs activités professionnelles:

- a) s'assurent, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, que les substances en question ne présentent pas de danger pour la sécurité et la santé des personnes qui les utiliseront correctement;
- b) fournissent des informations concernant la bonne utilisation de telles substances et leurs caractéristiques dangereuses, notamment sous la forme de fiches de données de sécurité et de santé lorsque celles-ci sont disponibles, de même que des instructions sur la manière de se prémunir contre les dangers connus;
- c) procèdent à des études et à des recherches ou se tiennent au fait de toute autre manière de l'évolution des connaissances scientifiques et techniques pour pouvoir se conformer aux alinéas a) et b);
- d) tiennent dûment compte des Recommandations relatives au transport des marchandises dangereuses formulées par l'Organisation des Nations Unies et de la Convention de Bâle sur le contrôle des mouvements transfrontières de déchets dangereux et de leur élimination.

XX. Ces plans de préparation et d'intervention devraient comprendre:

- a) l'élaboration ou la mise à jour des politiques et des principes directeurs applicables sur le lieu de travail concernant la gestion des situations d'urgence liées aux dangers biologiques, compte tenu des conséquences possibles sur la santé publique;
- b) l'adoption, conformément à la législation et à la pratique nationales et sur la base d'une évaluation des risques, de mesures de prévention appropriées et adéquates qui pourraient comprendre la vaccination, la chimioprophylaxie et le dépistage pour tous les travailleurs, à titre gratuit et sur une base volontaire.

XX. [...] en s'efforçant d'assurer l'accès à une protection du revenu pendant les périodes d'isolement ou de quarantaine;

XX. [...] en s'efforçant de fournir, selon qu'il convient, une protection contre le licenciement aux travailleurs ayant dû s'absenter de leur travail du fait d'obligations de contrôle, de restrictions

en matière de voyage, d'une mise en quarantaine ou à l'isolement, ou pour recevoir un traitement préventif ou curatif dans ce contexte.



► Compte rendu des travaux

6B

Conférence internationale du Travail – 112^e session, Genève, 2024

Date: 26 juillet 2024

Rapport de la Commission normative sur les dangers biologiques

Table des matières

	Page
Introduction	5
Déclarations liminaires	6
Examen des amendements aux conclusions proposées	16
A. Forme des instruments	16
Point 1	16
Point 2	16
B. Conclusions proposées en vue d'une convention	19
Préambule	19
Point 3, texte introductif.....	19
Nouvel alinéa avant le point 3 a).....	19
Point 3 a).....	20
Point 3 b).....	20
Titre de la section 1	23
Point 4	23
Point 5	26
Examen d'autres amendements au point 4	28
Examen d'autres amendements au point 5	30
Point 6	31
Nouveau point à la suite du point 6	35
Point 7	35

Point 8	37
Point 9	42
Titre de la section 2	42
Point 10	42
Point 11, texte introductif	47
Point 11 a).....	50
Point 11 b), texte introductif	51
Point 11 b) i).....	51
Nouveau sous-alinéa à la suite du sous-alinéa 11 b) i).....	53
Point 11 b) ii).....	54
Nouveaux sous-alinéas à insérer après l'alinéa ii) du point 11 b).....	57
Point 11 b) iii).....	58
Nouveau sous-alinéa après le sous-alinéa iii) du point 11 b).....	58
Point 12	58
Nouveau point à la suite du point 12	61
Titre de la section 3	62
Point 13	62
Nouveau point après le point 13.....	66
Point 14	67
Point 15	67
Point 16, texte introductif	68
Nouvel alinéa avant le point 16 a).....	68
Point 16 a).....	68
Point 16 b).....	69
Deux nouveaux alinéas à la suite du point 16 b)	70
Titre de la section 4 et point 17	73
Point 17, texte introductif	74
Point 17 a)	74
Point 17 b)	76
Titre de la section 5	76
Point 18	76
Point 18, texte introductif	77
Point 18 a).....	77
Point 18 b).....	78

Point 18 c)	80
Point 18 d).....	80
Nouvel alinéa à la suite du point 18 d).....	81
Nouveau point à la suite du point 18	81
Point 19	82
Point 19, texte introductif	82
Point 19 a).....	83
Point 19 b).....	83
Titre de la section 6 et point 20.....	83
Nouveau point à la suite du point 20	85
Titre de la section 7	85
Point 21	86
Point 22	87
Point 23	88
Nouveau point après le point 23.....	89
Titre de la section 8	89
Point 24	90
Nouveau point à la suite du point 24	92
Point 25, texte introductif	93
Point 25 a).....	95
Point 25 b).....	96
Point 25 c)	96
Point 25 d).....	97
Point 25 e)	97
Point 25 f).....	98
Point 25 g).....	99
Nouvel alinéa à la suite du point 25 g).....	100
Point 25 h).....	101
Nouveau point avant le point 26.....	102
Point 26	103
Nouveau titre avant le point 27	103
Point 27	104
Point 28	105
Titre de la section 9	105

Point 29, texte introductif	106
Point 29 a).....	106
Point 29 b).....	106
Point 29 c)	107
Point 29 d).....	107
Point 29 e).....	107
Point 29 f).....	109
Point 29 g).....	110
Point 29 h).....	110
Point 29 i).....	110
Point 29 j).....	111
Nouvel alinéa après le point 29 j).....	112
Point 29 k).....	112
Point 30, texte introductif	112
Nouvel alinéa avant le point 30 a).....	113
Point 30 a).....	114
Point 30 b).....	114
Point 30 c)	115
Nouveau point avant le point 31	115
Point 31	116
Titre de la section 10 et point 32.....	117
Adoption des conclusions proposées et du projet de résolution	118
Déclarations de clôture	118

Introduction

1. À sa première séance, la commission a élu les membres de son bureau comme suit:

Président: M. Luis Claudino de Oliveira (membre gouvernemental, Portugal)

Vice-présidents: M^{me} Isabel Maya Rubio (membre employeuse, Espagne)
M. James Ritchie (membre travailleur, Nouvelle-Zélande)

2. À sa septième séance, la commission a désigné M^{me} P. Nghidengwa (membre gouvernementale, Namibie) comme rapporteure et a nommé les membres du Comité de rédaction ¹ comme suit:

Membres gouvernementaux: M. M. Costela (Chili)
M. J. De Saint-Jores (France)
M^{me} S. Soleimani (République islamique d'Iran)

Membres employeurs: M^{me} V. Bogнар et M. F. Moraes (États-Unis d'Amérique)
M. R. Marinkovic (Organisation internationale des employeurs, conseiller)

Membres travailleurs: M^{me} R. Ajam (Afrique du Sud)
M^{me} A. Landry (Canada)
M. A. Salsamendi (Uruguay)

3. La commission a tenu 24 séances.
4. Le président déclare que la commission se réunit à un moment décisif dans la mesure où le monde du travail fait face à des transitions de grande ampleur liées à l'essor du numérique, à l'innovation technologique, à la mondialisation et à l'évolution démographique. L'un des enjeux essentiels est de protéger les travailleurs contre les dangers biologiques sur leur lieu de travail. En 1919, la Constitution de l'OIT a consacré le principe selon lequel tout travailleur doit être protégé contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant de son travail, principe qui reste au cœur du mandat de l'OIT dans le contexte actuel. C'est ce qu'a réaffirmé la Conférence internationale du Travail, à sa 110^e session (2022), par sa décision d'inscrire le droit à un milieu de travail sûr et salubre parmi les principes et droits fondamentaux au travail. Néanmoins, il reste beaucoup à faire; la pandémie de COVID-19 a en effet montré qu'il était urgent de se doter de mesures vigoureuses pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs face aux dangers biologiques. La commission va donc mener des travaux de la plus haute importance, et ses membres sont investis d'une lourde responsabilité.

¹ L'article 9 du Règlement de la Conférence internationale du Travail dispose: «La Conférence constitue un Comité de rédaction afin de revoir la formulation de tout instrument qui lui est soumis conformément au présent Règlement, ou sur décision spéciale de la Conférence, et d'assurer la concordance entre les textes dudit instrument dans les langues officielles de la Conférence. En outre, le Comité de rédaction émet des avis sur les questions d'ordre rédactionnel que la Conférence, ou une commission, peut lui soumettre au cours de l'examen de tout instrument de ce type.»

5. La représentante du Secrétaire général fait observer que l'OIT a adopté plus de quarante normes internationales du travail sur la sécurité et la santé au travail (SST), mais qu'à l'exception de la recommandation (n° 3) sur la prévention du charbon, 1919, aucune ne porte sur les dangers biologiques. En 2017, le Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (Groupe de travail tripartite du MEN) a mis en évidence des lacunes réglementaires en ce qui concerne d'autres dangers biologiques. Pour combler ces lacunes, le Conseil d'administration du BIT a confirmé, à sa 343^e session (novembre 2021), qu'il était nécessaire d'adopter un ou plusieurs nouveaux instruments portant sur tous les dangers biologiques au travail. En juin 2022, une réunion tripartite d'experts a élaboré des directives techniques sur les risques biologiques en milieu de travail, que le Conseil d'administration a adoptées à sa 346^e session (octobre–novembre 2022). À sa 341^e session (mars 2021), le Conseil d'administration a décidé d'inscrire à l'ordre du jour des 112^e et 113^e sessions de la Conférence internationale du Travail, en 2024 et 2025, une question sur les dangers biologiques dans le cadre d'une action normative régie par la procédure de double discussion.
6. En préparation de la première discussion, le Bureau a établi deux rapports dont la commission est saisie. Intitulé *Les dangers biologiques dans le milieu de travail*, le Rapport IV(1) est une synthèse de la législation et des pratiques dans les États Membres de l'OIT. Il contient un questionnaire auquel les gouvernements de tous les États Membres ont été invités à répondre, en concertation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. Un nombre encourageant de réponses ont été reçues (87 gouvernements, 50 organisations d'employeurs et 94 organisations de travailleurs). Après avoir analysé ces réponses, le Bureau a établi le Rapport IV(2), intitulé *Protection contre les dangers biologiques dans le milieu de travail*, qui comporte des Conclusions proposées pour examen par la commission. Ces conclusions ont été définies eu égard à la nécessité de disposer d'un cadre normatif complet englobant tous les dangers biologiques susceptibles d'avoir des répercussions sur la sécurité et la santé des travailleurs, sans se limiter aux pandémies, afin de tenir compte des risques auxquels les travailleurs font face dans le cadre de leur vie professionnelle ordinaire.
7. La représentante du Secrétaire général présente un bref aperçu des travaux préparatoires menés en amont des séances de la commission, des conclusions proposées et des étapes qui suivront une fois que la commission aura achevé ses travaux. Les conclusions proposées comptent 44 points répartis en trois parties: la partie A concerne la forme des instruments, la partie B contient les conclusions proposées en vue d'une convention, et la partie C contient les conclusions proposées en vue d'une recommandation.

Déclarations liminaires

8. Le vice-président travailleur fait observer que, si toutes les discussions normatives de l'OIT contribuent à faire progresser le travail décent, la présente discussion est particulièrement importante, pertinente et opportune pour deux raisons. La première est que le droit à un milieu de travail sûr et salubre a été reconnu comme un principe et droit fondamental au travail en 2022, ce qui signifie que tous les États Membres sont tenus de respecter et de protéger ce droit qui s'applique à tous les travailleurs. La seconde est que le monde sort de la pandémie de COVID-19, qui a eu pour origine un nouveau coronavirus. Des millions de travailleurs ont été exposés à ce danger biologique et beaucoup en sont morts, alors que bien des décès auraient pu être évités.
9. L'orateur souligne que, si l'OIT est censée faire autorité en matière de respect des droits et de promotion du travail décent dans un domaine essentiel de la SST, alors le présent débat doit déboucher sur la norme internationale la plus élevée, à savoir une convention sur les dangers biologiques. Ne pas réussir à s'entendre sur une convention accompagnée d'une

recommandation lors des deux prochaines sessions de la Conférence serait manquer à l'obligation de relever l'un des plus grands défis contemporains dans le monde du travail et décevoir les mandants de l'OIT. Une convention sera un outil important pour rendre les lieux de travail plus sûrs, et l'on ne peut donc pas se contenter d'un objectif moins ambitieux. L'orateur rappelle que, conformément au mandat constitutionnel de l'Organisation, les mandants ont le devoir solennel d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs. Leurs prédécesseurs avaient bien conscience de cette obligation, par ailleurs réaffirmée dans la version actualisée de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, qui inclut désormais la SST. Une lacune normative a été mise en évidence, en ce que ni la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, ni la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, ne sont suffisamment spécifiques pour garantir une protection dans le milieu de travail face aux risques accrus posés par les dangers biologiques.

10. La récente pandémie a montré que tous les travailleurs pouvaient, à un moment ou l'autre de leur vie professionnelle, être exposés à un danger biologique. Il est donc essentiel que, partout dans le monde, les travailleurs soient couverts par la convention et la recommandation qui résulteront des présentes discussions. La nouvelle norme sur les dangers biologiques doit avoir un champ d'application très large et englober toutes les maladies infectieuses et non infectieuses connexes, les empoisonnements, les cancers ainsi que les lésions et autres dommages liés aux propriétés physiques des agents et substances biologiques. Elle devrait aussi couvrir les explosions, asphyxies et autres risques physiques liés à la présence de dangers biologiques dans l'environnement, de même que d'autres situations découlant d'une exposition à ces dangers, telles que les maladies cardiovasculaires et les problèmes de santé psychosociale. Enfin, il faudrait que la nouvelle norme résiste à l'épreuve du temps de sorte à couvrir les dangers biologiques nouveaux, émergents ou évolutifs. La multiplication des infections par des agents pathogènes résistants aux antimicrobiens et l'apparition de nouvelles maladies montrent que la vigilance et une surveillance efficace sont de rigueur et qu'il faut aborder les risques sous l'angle de la prévention et du principe de précaution.
11. Les effets de plus en plus marqués de la crise climatique devraient aussi être pris en considération dans les débats. La hausse des températures et les phénomènes climatiques tels que les inondations ont une incidence sur le nombre de vecteurs, par exemple les moustiques, et leur propagation.
12. Les travailleurs et leurs représentants ont la responsabilité de coopérer aux politiques, pratiques et procédures en matière de SST, mais c'est aux employeurs qu'il incombe au premier chef de garantir un milieu de travail sûr et salubre. Les travailleurs ont le droit à un lieu de travail sûr et salubre, ce qui englobe le droit à l'information et à la formation, le droit de représentation et les autres droits conférés aux représentants des travailleurs. Ils ont aussi le droit de refuser d'exécuter une tâche dangereuse sans encourir de sanctions. L'action normative doit expressément reconnaître ces droits. Il est impératif de tenir compte de l'interconnexion entre la SST et d'autres droits fondamentaux. Le Rapport sur le dialogue social 2022 de l'OIT montre que 70 pour cent des conventions collectives comportent des dispositions spécifiques sur la SST, qui fournissent des données empiriques attestant que, lorsque la liberté d'association et les droits de négociation collective sont garantis, les travailleurs et les employeurs accordent un degré de priorité élevé à la protection de la sécurité et de la santé au travail.
13. La discussion normative devrait tenir compte du fait que les effets de l'exposition aux dangers biologiques ne sont pas les mêmes pour les femmes et pour les hommes. Il faut prendre en compte non seulement les femmes enceintes et allaitantes, mais aussi les réponses

immunitaires différentes selon le genre, le rôle des femmes qui assurent l'essentiel du travail consacré aux soins de la famille dans un monde patriarcal, et la nécessité de fournir un équipement de protection individuelle adapté aux caractéristiques morphologiques des femmes. Il convient aussi de prendre en considération l'impact des dangers biologiques sur les travailleurs vulnérables, notamment ceux qui sont en situation d'emploi informel et précaire, et sur les travailleurs migrants, en particulier les travailleurs sans papiers.

14. En conclusion, l'orateur note que la nouvelle norme, quelle qu'en soit la forme, devrait comprendre des mesures de préparation et d'intervention en cas d'urgence, auxquelles devront être associées les organisations de travailleurs à tous les niveaux. Le texte de la nouvelle norme devrait couvrir la protection du revenu, la réadaptation et l'indemnisation, autant de questions qui peuvent se poser à la suite de la fermeture de lieux de travail, de suspensions et de mises au chômage technique liées à l'exposition à des dangers biologiques.
15. La vice-présidente employeuse signale que la pandémie de COVID-19 a mis en lumière les conséquences sanitaires mondiales des dangers biologiques incontrôlés, de même que leur impact sur la situation économique et sociale des pays. La pandémie a montré combien il est important que les gouvernements assument la responsabilité qui leur incombe en matière de santé publique de gérer les crises sanitaires mondiales et d'en atténuer les effets, et a souligné le rôle essentiel que les partenaires sociaux devraient jouer dans l'élaboration et la mise en œuvre de mesures d'atténuation ayant des répercussions sur le monde du travail.
16. L'oratrice souligne qu'il importe que le rôle et la position des trois catégories de mandants (gouvernements, employeurs et travailleurs) soient pris en compte de manière équilibrée lors de l'élaboration de tout nouvel instrument sur les dangers biologiques, et de se montrer attentif aux points de vue des pays développés et des pays en développement, des petites et des grandes entreprises, ainsi que de tous les travailleurs.
17. En 2022, l'OIT a adopté les *Directives techniques sur les risques biologiques en milieu de travail*, qui fournissent aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs des conseils détaillés sur les mesures de contrôle et de prévention des risques d'exposition aux dangers biologiques. C'est la première fois qu'une réunion d'experts organisée avant que la Conférence examine une question inscrite à son ordre du jour adopte un document visant à donner aux mandants des orientations dans le domaine concerné. Ces directives seront donc une référence utile dans les débats, et le groupe des employeurs s'en inspirera lorsqu'il soumettra ses amendements. Les résultats des travaux de la commission, et en particulier la nature des instruments qu'elle proposera d'adopter, différeront des directives. La commission devra dégager les principes généraux sur lesquels les directives se fondent et mener une réflexion approfondie sur les incidences de la terminologie qu'elle emploiera. Il faudra éviter les doubles emplois et ne pas entrer dans des détails inutiles, étant donné que les directives techniques compléteront les instruments qui seront adoptés.
18. Le groupe des employeurs exprime plusieurs grandes préoccupations au sujet des conclusions proposées. Premièrement, l'instrument proposé doit assurer une approche équilibrée entre protection des travailleurs et renforcement de l'économie. Il est donc important de veiller à ce qu'il soit souple et adaptable au contexte de chaque pays. Les conventions ne peuvent être des instruments efficaces que si elles remplissent certains critères qui encouragent et suscitent une large ratification. Le texte proposé par le Bureau est trop détaillé et impose de mettre en œuvre un certain nombre de normes non fondamentales en matière de SST, ce qui pourrait dissuader de nombreux pays de le ratifier: les normes de l'OIT devraient énoncer des principes et des objectifs clairs et laisser chaque pays définir les modalités de mise en œuvre en fonction de ses traditions et approches juridiques. Le groupe des employeurs est convaincu qu'une

recommandation autonome, qui soit conforme aux principes des deux conventions fondamentales relatives à la SST, offrirait la souplesse nécessaire à une mise en œuvre effective par les États Membres. L'instrument devrait porter exclusivement sur les dangers biologiques et s'appuyer sur des principes de SST bien établis. Il ne devrait ni reprendre inutilement le contenu d'autres instruments relatifs à la SST, ni le modifier, ni le développer. Il devrait au contraire être cohérent avec ces autres instruments. En outre, la commission devrait éviter d'élargir le champ d'application de cet instrument en allant au-delà des directives techniques.

19. Deuxièmement, l'origine du danger biologique présent dans le milieu de travail est d'une importance capitale lorsqu'il s'agit de définir les stratégies, politiques et mesures précises à adopter. Il importe d'établir une distinction entre l'exposition à un agent biologique liée à une flambée épidémique, une épidémie ou une pandémie et l'exposition professionnelle à un agent biologique liée à la nature du travail effectué. Dans le premier cas, ce sont les autorités et les dispositions de santé publique qui montrent la voie en matière de prévention et de protection de la santé des travailleurs, tout en préservant la capacité des pays à produire et à maintenir la stabilité de leur économie. Dans le second, ce sont les dispositions en matière de SST qui prévalent, bien qu'il puisse être nécessaire de préciser ou d'adapter les cadres existants aux risques biologiques.
20. Troisièmement, il est important que le texte de la nouvelle norme soit clair et facile à comprendre par les travailleurs, les employeurs, les fonctionnaires, les inspecteurs du travail, les experts et toute personne chargée d'en appliquer les dispositions.
21. Enfin, et quatrièmement, des dispositions qui n'établiraient pas clairement les responsabilités, obligations et droits ou qui seraient trop prescriptives et rigides n'auraient guère de valeur. Lorsqu'il s'agit de déterminer les droits et les obligations de chacun, un bon équilibre doit être trouvé entre le besoin de clarté et le niveau de détail. Tous ces éléments doivent demeurer des principes et s'insérer dans le cadre que forment les conventions de portée plus générale, par exemple la convention n° 155.
22. La membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique ², relève que la discussion a lieu à point nommé après la récente pandémie de COVID-19, qui a mis en évidence les déficits en matière de gestion des situations d'urgence et des maladies transmissibles causées par des dangers biologiques. En Afrique, les cadres d'action sont lacunaires, les systèmes nationaux inadaptés, la préparation aux situations d'urgence insuffisante, et les capacités techniques pour faire face aux dangers biologiques sur le lieu de travail limitées. Les dangers biologiques provoquent généralement des maladies professionnelles qui, souvent, sont mal ou non diagnostiquées, non déclarées et mal soignées. Si la plupart des pays d'Afrique sont dotés de solides dispositifs de déclaration et d'indemnisation des accidents du travail, ce n'est pas le cas pour les maladies professionnelles, y compris celles résultant d'une exposition à des dangers biologiques.
23. La mise en place d'un cadre global sur les dangers biologiques améliorerait le milieu de travail et protégerait les travailleurs. Les instruments sur les dangers biologiques proposés par l'OIT doivent être alignés sur les normes et politiques similaires élaborées par les autorités nationales de santé publique et des organisations internationales comme l'Organisation mondiale de la santé (OMS). En Afrique, les travailleurs de l'économie informelle sont particulièrement vulnérables aux risques posés par les dangers biologiques, et leurs besoins

² Toutes les déclarations faites par des membres gouvernementaux au nom d'un groupe régional ou d'une organisation intergouvernementale sont, sauf indication contraire, considérées comme ayant été faites au nom de tous les membres gouvernementaux du groupe ou de l'organisation concernés qui sont Membres de l'OIT et qui participent à la Conférence.

doivent être pris en considération lors de l'élaboration des nouvelles normes. Il faut se préoccuper aussi des catégories de travailleurs à haut risque, notamment les femmes en âge de procréer, les jeunes et les travailleurs en situation de handicap.

24. La membre gouvernementale de la République islamique d'Iran, s'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC), signale que la région fait face à des difficultés qui lui sont propres en matière de lutte contre les dangers biologiques dans des milieux de travail très divers. Compte tenu de la vaste étendue géographique de la région et de la diversité des niveaux de développement économique et des contextes culturels, une approche globale et adaptée aux besoins de chaque pays est essentielle pour garantir la protection efficace de tous les travailleurs contre les dangers biologiques. Une attention particulière doit être accordée aux travailleurs de l'économie informelle; au renforcement des capacités et à la sensibilisation; à la coopération régionale et au partage des connaissances; à la reconnaissance de la diversité culturelle et linguistique lors de l'élaboration de documents d'orientation et de matériels éducatifs; à la lutte contre le changement climatique et aux facteurs environnementaux; à la nécessité de garantir l'inclusivité et la non-discrimination; à la promotion de partenariats public-privé; et à la mise en avant de pratiques propres à favoriser des lieux de travail durables et résilients. Pour ce faire, il conviendrait de promouvoir l'adoption de pratiques favorisant des lieux de travail durables et résilients qui intègrent les principes de prévention, d'atténuation des risques et de préparation aux situations d'urgence.
25. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses États membres, indique que la Macédoine du Nord, le Monténégro, la Serbie, l'Albanie, la République de Moldova, la Bosnie-Herzégovine et la Norvège s'associent à sa déclaration. Elle fait observer qu'une nouvelle convention, complétée par une recommandation, apporterait de toute évidence une valeur ajoutée et fournirait un cadre complet et tourné vers l'avenir pour le respect, la promotion et la réalisation du droit à un milieu de travail sûr et salubre en ce qui concerne les dangers biologiques.
26. Les dangers biologiques sur le lieu de travail ne constituent pas seulement une menace pour la santé des travailleurs, ils ont aussi de graves répercussions économiques. Ils perturbent le fonctionnement des entreprises et, à plus grande échelle, pèsent sur l'économie des pays. Les gouvernements, en collaboration avec les partenaires sociaux, pourraient jouer un rôle décisif pour atténuer ces risques. La pandémie de COVID-19 a montré le rôle capital que la SST joue dans la protection de la santé des travailleurs, le fonctionnement de la société et la continuité des activités économiques et sociales essentielles. Cela a mis en évidence la nécessité de soutenir et de guider les employeurs dans la mise en œuvre des mesures de prévention et de protection, ce qui pourrait se traduire par une main-d'œuvre en meilleure santé et des avantages économiques.
27. Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du Conseil de coopération des États arabes du Golfe (CCG), souligne qu'il importe d'élaborer une norme internationale du travail pour s'attaquer à tous les aspects techniques des dangers biologiques. Il est en outre important qu'une telle norme prenne la forme d'une recommandation, car elle doit pouvoir s'appliquer dans des contextes différents. Tous les aspects du travail, en particulier les situations d'urgence imprévues telles que la pandémie de COVID-19, devraient figurer dans cette recommandation. La définition des dangers biologiques devrait établir un lien direct entre les dangers, le milieu de travail et le lieu de travail. La recommandation devrait couvrir tous les agents et vecteurs et prévoir des mécanismes permettant de lutter contre les dangers biologiques, en particulier dans l'économie informelle ou le travail précaire.

28. La membre gouvernementale de Cuba fait observer qu'il est nécessaire de favoriser l'interaction entre le milieu de travail et la communauté pour lutter contre la menace que posent les dangers biologiques. En outre, il faut que les autorités chargées du travail, de la santé et des questions environnementales adoptent des approches concertées. Cuba prend des mesures pour garantir la sécurité et la santé au travail pour tous les travailleurs, entre autres des mesures de prévention et de formation des travailleurs et des employeurs. Pour ce qui est des conclusions proposées, en particulier du point 15 du texte élaboré par le Bureau, l'oratrice demande des précisions au sujet des obligations qui découleraient de l'adoption d'un tel instrument, notamment en ce qui concerne l'obligation de faire rapport au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT.
29. La membre gouvernementale de la Suisse fait remarquer qu'en matière de SST, son pays a toujours privilégié une approche normative intégrée qui offrirait au Bureau la possibilité de regrouper plus efficacement les instruments et les travaux. Le Bureau n'a pas compétence pour traiter des questions relatives à la protection de la santé publique. Il est primordial de renforcer l'influence des conventions fondamentales. La Suisse préférerait donc que l'instrument prenne la forme d'une recommandation plutôt que d'une convention. En effet, bien que 17 conventions et 8 protocoles portent actuellement sur la sécurité et la santé au travail, aucun de ces instruments n'a atteint un taux de ratification supérieur à 45 pour cent, et 11 d'entre eux ont même un taux de ratification inférieur à 25 pour cent. L'adoption d'une recommandation ciblée sur la protection contre les dangers biologiques, qui accompagnerait les conventions existantes, irait dans le sens d'une approche intégrée.
30. Le membre gouvernemental de la Norvège relève que, selon les autorités norvégiennes, il est nécessaire d'améliorer la réglementation, en particulier après la pandémie de COVID-19. Le texte proposé par le Bureau va dans le même sens que la réglementation norvégienne sur le milieu de travail. Les médecins doivent déclarer toutes les maladies qui, à leur avis, sont dues à la situation de travail de leur patient, mais le système est sujet à une sous-déclaration des maladies professionnelles. La Norvège concentre actuellement son attention sur la sensibilisation et les modalités de déclaration afin d'en améliorer les résultats. Grâce aux enseignements tirés de la pandémie de COVID-19, la collaboration entre les autorités de santé publique et les autorités de santé au travail s'est améliorée, notamment en ce qui concerne la lutte contre les infections dans la vie professionnelle et dans la population en général. L'élaboration d'une convention et d'une recommandation donnerait un élan supplémentaire à ces travaux.
31. La membre gouvernementale du Danemark dit que son gouvernement souscrit à la déclaration de l'UE et de ses États Membres. C'est au nom de la jeunesse danoise qu'elle s'exprime. Pendant la pandémie de COVID-19, les jeunes ont été en première ligne dans des emplois supposant une forte exposition au virus. Leur sécurité doit être garantie par des lois, par des réglementations et par une culture du lieu de travail dans laquelle l'éducation et l'apprentissage mutuel jouent un rôle important. Les employeurs doivent assurer l'accès à des équipements adéquats et modernes et se conformer à la législation nationale. Quant aux gouvernements, ils doivent veiller à ce que des équipements de sécurité soient mis à disposition et à ce que des mesures de sensibilisation soient prises. Indépendamment de l'âge, personne ne devrait craindre de se rendre au travail en raison d'une possible exposition à des agents biologiques dangereux.
32. Le membre gouvernemental du Japon constate qu'il est nécessaire de combler les lacunes dans les normes internationales du travail de sorte que ces normes couvrent les dangers biologiques. Il attire l'attention sur quatre points. Premièrement, il est important d'assurer une coordination avec d'autres organismes, en particulier l'OMS et l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture. Deuxièmement, il est essentiel de garantir la cohérence

avec les conventions nos 155 et 187, et donc de déterminer s'il y a lieu d'ajouter une nouvelle convention consacrée aux dangers biologiques. Troisièmement, certains Membres disposent déjà de cadres juridiques nationaux qui assurent aux travailleurs une protection de leur sécurité et de leur santé au travail sur un grand nombre de points. Il n'est ni efficace ni réaliste de leur demander de créer de nouveaux cadres juridiques axés exclusivement sur les dangers biologiques. Quatrièmement, les dangers biologiques visés dans la large définition proposée par le Bureau ne font pas courir le même niveau de risques et de dommages à tous les Membres. La priorité serait donc d'aborder chaque danger biologique pris séparément.

33. Le membre gouvernemental des États-Unis d'Amérique souligne qu'il faut renforcer la protection contre les dangers biologiques existants et émergents. La pandémie de COVID-19 n'est qu'une des nombreuses situations d'urgence liées aux dangers biologiques – y compris le syndrome respiratoire aigu sévère (SRAS), la grippe H1N1, la maladie à virus Ebola et la maladie à virus Zika – qui ont eu des répercussions sur les lieux de travail ces dernières années. La priorité première des États-Unis est de tenir à jour et d'améliorer le corpus de normes internationales du travail vigoureuses, et notamment d'élaborer de nouvelles normes lorsque des lacunes normatives apparaissent, comme c'est le cas avec les dangers biologiques. L'orateur réaffirme que les États-Unis sont attachés à la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre en tant que principe et droit fondamental au travail. La norme sur les dangers biologiques viendra compléter les normes existantes de l'OIT en matière de SST. Les États-Unis concourent et participent activement aux efforts déployés par l'OMS pour négocier un accord sur les pandémies. Les normes de l'OIT sur les dangers biologiques s'ajouteraient à l'accord sur les pandémies et seraient axées sur le monde du travail. Les normes de l'OIT sont sans équivalent car elles sont négociées de manière tripartite. Grâce à la pleine participation des employeurs et des travailleurs à ce processus, il est possible d'élaborer des normes sur les dangers biologiques bien adaptées aux lieux de travail.
34. La membre gouvernementale du Canada fait remarquer que toute nouvelle norme devrait être claire, pertinente, inclusive, tournée vers l'avenir et applicable par les gouvernements. Cette norme devrait aussi être conforme aux autres normes de l'OIT en matière de SST et aux principes et droits fondamentaux au travail définis par l'OIT. L'adoption de mesures de prévention et de protection fondées sur une approche systémique de la gestion de la SST serait le moyen le plus efficace de contrer et de maîtriser les risques sur le lieu de travail. Les travailleurs et les employeurs devraient agir de concert pour répertorier les risques sur le lieu de travail et trouver les meilleures solutions de prévention et de neutralisation des risques.
35. Le membre gouvernemental de l'Australie dit que son gouvernement est attaché à l'élaboration de nouvelles normes internationales du travail pour la protection contre les dangers biologiques dans le milieu de travail. L'Australie souscrit à la proposition du Bureau de donner au nouvel instrument la forme d'une convention complétée par une recommandation. L'adoption d'une nouvelle norme internationale aurait pour effet de consolider les cadres existants en matière de SST et concourrait à la réalisation de l'objectif de développement durable 8 des Nations Unies. L'Australie dispose d'un cadre complet sur la sécurité et la santé sur le lieu de travail qui couvre tous les dangers, y compris les dangers biologiques. Cependant, s'il est vrai que la législation et les pratiques nationales diffèrent d'un État Membre à l'autre, il importe de veiller à ce que les nouvelles normes constituent un cadre solide de prévention et de protection contre les dangers biologiques sur le lieu de travail.
36. Le membre gouvernemental du Honduras souligne l'importance des cadres réglementaires, des protocoles et des mécanismes permettant de lutter contre les dangers biologiques dans un monde de plus en plus interconnecté et dynamique. Les enseignements tirés de la pandémie de COVID-19 devraient être mis à profit dans d'autres domaines de l'activité

économique, de sorte à fournir une couverture à tous les travailleurs, à combler les lacunes réglementaires et à coordonner l'action de tous les acteurs de la société au moyen de politiques et de stratégies de prévention, de protection et d'atténuation. Le Honduras a mis en place un cadre réglementaire sur les risques professionnels en général avec la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que des autorités compétentes en matière de réglementation et de promotion et de surveillance de la réglementation sur la SST. Cette législation tient compte des risques biologiques et fournit des éléments en matière de couverture des maladies infectieuses et parasitaires et des agents toxiques et physiques, et prévoit une réparation en fonction de l'étendue des conséquences. En outre, elle fixe des prescriptions et des directives pour les employeurs et les travailleurs. L'adoption d'une convention complétée par une recommandation devrait assurer aux États Membres un cadre contenant des éléments normatifs tout en leur laissant une marge de manœuvre en ce qui concerne la ratification de l'instrument et son adaptation aux contextes nationaux.

37. La membre gouvernementale du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord fait observer que le Royaume-Uni se trouve en période électorale, raison pour laquelle elle n'est pas en mesure d'adopter une position sur la forme que l'instrument proposé devrait prendre. Cependant, le Royaume-Uni est déterminé à contribuer à l'élaboration d'une nouvelle norme qui améliorerait la cohérence des politiques internationales et la santé des travailleurs partout dans le monde et aiderait à limiter la multiplication des risques d'exposition aux dangers biologiques au travail. L'oratrice demande au Bureau d'apporter des précisions sur les secteurs, professions et catégories de travailleurs visés aux points 35 et 36 du texte proposé. Elle souligne l'importance des réglementations nationales sur la SST, qui imposent aux employeurs à la fois des obligations générales et des obligations spécifiques pour ce qui est de garantir la sécurité et la santé sur le lieu de travail, y compris une protection contre les risques d'exposition aux dangers biologiques.
38. Le membre gouvernemental de la Türkiye constate que la pandémie de COVID-19 a mis en évidence les lacunes juridiques aux niveaux national et international en matière de dangers biologiques au travail. L'adoption d'un instrument aiderait à mieux estimer et prévenir les dangers biologiques. La réglementation turque sur la prévention des risques d'exposition aux facteurs biologiques fixe des exigences minimales en ce qui concerne la sécurité et la santé des travailleurs exposés à des agents biologiques au travail. L'orateur reconnaît qu'il est nécessaire de disposer d'un instrument similaire au niveau international. La Türkiye est favorable à l'adoption d'une recommandation qui offrirait suffisamment de souplesse quant aux modalités de son application pratique et irait dans le sens des conventions n^{os} 155 et 187.
39. Le membre gouvernemental de la République démocratique du Congo indique que son gouvernement s'attache à promouvoir des lieux de travail sûrs et salubres par le moyen de la législation nationale, qui prend pleinement en compte les dangers biologiques. Bien que la législation nationale fournisse aux employeurs et aux travailleurs des orientations extrêmement utiles sur les politiques nationales relatives à l'emploi et à la formation professionnelle, le Code du travail et les maladies professionnelles, la République démocratique du Congo est favorable à l'adoption de normes internationales sur les dangers biologiques sur le lieu de travail, lesquelles prendraient la forme d'une convention complétée par une recommandation.
40. La membre gouvernementale de la République islamique d'Iran accueille avec satisfaction l'élaboration d'une nouvelle norme internationale relative aux dangers biologiques dans le milieu de travail. Un instrument solide et complet est essentiel pour protéger la main-d'œuvre, étant donné qu'en Iran les agents biologiques font peser des risques considérables sur les vastes secteurs de l'agriculture, de la santé et de l'économie informelle ainsi que sur les nombreuses

petites et moyennes entreprises (PME). Il est important que la norme comporte des mesures spéciales adaptées à l'économie informelle, et des mécanismes qui garantissent des pensions adéquates aux travailleurs en situation de handicap, suspendus ou sans emploi après avoir été exposés à des risques professionnels. Des orientations spécifiques sur les approches à adopter pour gérer les risques de résistance aux antimicrobiens et sur les plans de préparation aux situations d'urgence à différents niveaux devraient être envisagées. La République islamique d'Iran est disposée à collaborer avec toutes les parties prenantes à l'élaboration d'un solide instrument international qui traite des dangers biologiques sur le lieu de travail.

41. Le membre gouvernemental de l'Indonésie indique que son gouvernement appuie pleinement les efforts que déploie l'OIT pour traiter les questions relatives aux dangers biologiques sur le lieu de travail. L'Indonésie a adopté des mesures pour lutter contre la propagation des dangers biologiques, dont le COVID-19, et elle est disposée à collaborer avec l'OIT et d'autres États Membres à l'échange de connaissances, de données d'expérience et de bonnes pratiques sur les dangers biologiques.
42. Le représentant gouvernemental du Sénégal relève que son pays a ratifié les conventions n^{os} 155 et 187, ainsi que la convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985, qui prévoit l'établissement de services de santé au travail. Le Sénégal a également adopté de nombreuses lois et politiques visant à protéger la sécurité et la santé des travailleurs, et élaboré un deuxième Programme national de sécurité et de santé au travail 2023-2027. En conséquence, le Sénégal soutient l'adoption d'une convention complétée par une recommandation.
43. La représentante de Femmes dans l'emploi informel: globalisation et organisation (WIEGO) indique que WIEGO représente des millions de travailleuses et de travailleurs de l'économie informelle. Les ramasseurs de déchets et autres travailleuses et travailleurs des différents domaines du secteur informel sont exposés quotidiennement à de graves risques posés par les dangers biologiques, qui menacent leur santé, la santé de leur famille et leurs moyens de subsistance. Ils travaillent généralement sans équipement de protection individuelle, n'ont pas un accès adéquat aux services de santé au travail et autres services médicaux, ne bénéficient pas d'une protection sociale étendue et sont pour l'essentiel exclus des réglementations, lois et politiques en matière de SST. Tant les employeurs que les gouvernements ont l'obligation de créer des conditions de travail dans lesquelles ces travailleuses et ces travailleurs pourraient être protégés contre les dangers biologiques. L'oratrice appelle l'OIT à élaborer une convention et une recommandation qui soient inclusives et tiennent compte de la vie au travail du plus grand nombre, en particulier les femmes et les minorités de genre, appuient le droit de toutes les travailleuses et tous les travailleurs à des services de santé de base, et promeuvent la pleine participation des travailleurs de l'économie informelle au dialogue social.
44. Le représentant de la Commission internationale de la santé au travail (CIST) fait observer que les données de la CIST indiquent que, chaque année, les dangers biologiques sont la cause de 550 000 décès et handicaps connexes au travail. Ces dangers sont lourds de conséquences sociales et économiques, chiffrées à quelque 548 milliards de dollars des États-Unis par an. La CIST soutient résolument les efforts que fait l'OIT pour réduire la charge que constituent les dangers biologiques dans le milieu de travail par l'adoption d'une nouvelle norme internationale.
45. Le représentant de StreetNet International déclare que l'alliance internationale des travailleurs de rue et de marché représente plus de 700 000 travailleurs informels. Les vendeurs de rue et de marché travaillent dans des conditions précaires, sont exposés quotidiennement à des dangers biologiques et se trouvent dans des situations d'extrême vulnérabilité. Les femmes constituant 70 pour cent des vendeurs de rue et de marché informels, il ne faut pas négliger

la dimension de genre de l'exposition aux dangers biologiques. L'orateur appelle de ses vœux un dialogue social inclusif auquel participent les travailleurs de rue et de marché informels et soutient l'adoption d'une convention complétée par une recommandation qui énonce explicitement les responsabilités des autorités de l'État à l'égard des travailleurs indépendants dans les lieux publics.

46. La représentante de l'Institut pour la sécurité et la santé au travail (IOSH) relève que les travailleurs de tous les secteurs sont exposés aux dangers biologiques et que les femmes, les travailleurs migrants, les travailleurs âgés et les personnes atteintes d'une maladie préexistante ou chronique sont particulièrement vulnérables à certains types de dangers biologiques. Le savoir mondial sur l'impact des dangers biologiques reste lacunaire en raison de la qualité médiocre des soins de santé et de la prévention, du manque d'épidémiologistes et de professionnels de la santé au travail qualifiés, ainsi que d'une déclaration et d'une surveillance inefficaces des maladies. L'oratrice se félicite de l'action publique visant à protéger les travailleurs contre les dangers biologiques au moyen de stratégies d'atténuation, de prévention et de contrôle fondées sur des données factuelles solides relatives à l'impact des agents dangereux sur les professions et les secteurs d'activité. Les *Directives techniques de l'OIT sur les risques biologiques en milieu de travail* constituent un cadre de référence important en matière d'éducation et de sensibilisation aux dangers biologiques, et présentent des dispositifs améliorés de prévention, de préparation, de planification des interventions et de renforcement de la résilience face aux facteurs de risques biologiques. L'oratrice constate que, concernant les dangers biologiques, la conformité juridique n'a pas été élevée au rang de priorité internationale dans la politique de SST et se félicite de l'adoption envisagée d'une nouvelle norme juridique en la matière. L'IOSH est particulièrement préoccupé par les maladies liées au travail causées par des agents biologiques sur lesquels agit le changement climatique et par l'incidence accrue des cancers associés à l'exposition à des dangers biologiques au travail. Une surveillance efficace et une approche de prévention et de précaution à l'égard des risques devraient être étayées par les conseils de professionnels de la sécurité et de la santé au travail, en particulier pour les économies émergentes et en développement qui doivent se doter de compétences suffisantes.
47. La représentante de l'Internationale des services publics (ISP) indique que l'ISP représente 30 millions de travailleurs des services publics dans 154 pays. Ces travailleurs sont l'épine dorsale des sociétés et risquent leur vie pour faire en sorte que les communautés puissent fonctionner en toute sécurité face aux dangers biologiques. La reconnaissance du droit universel de tous les travailleurs à un milieu de travail sûr et salubre impose de prendre des mesures globales vigoureuses pour veiller à ce qu'aucun travailleur ne soit laissé sans protection. Les politiques et les réglementations ne devraient pas faire de discrimination et devraient être étendues à tous les travailleurs, quels que soient leur secteur et leur statut. L'oratrice est favorable à l'élaboration d'une convention complétée par une recommandation, qui établisse un cadre clairement défini pour la protection des travailleurs contre les dangers biologiques, comprenant des protocoles de sécurité obligatoires, l'accès aux équipements de protection nécessaires, des formations régulières et des systèmes de soutien à la santé mentale et physique des travailleurs. Il est essentiel de protéger et de respecter les droits syndicaux pour garantir la mise en œuvre effective de la convention.
48. La vice-présidente employeuse confirme l'importance du sujet et insiste sur la nécessité de protéger les travailleurs. Elle constate que certains membres gouvernementaux ont exprimé quelques-unes des préoccupations de son groupe, par exemple en ce qui concerne le caractère contraignant de l'instrument, les doubles emplois ou la répétition du contenu d'instruments de l'OIT relatifs à la SST, et la nécessité de clarifier notamment les responsabilités de chaque

acteur dans l'application de l'instrument. Il convient de bien comprendre l'interface entre santé publique et SST pour mettre en place un cadre approprié qui traiterait des risques existant dans le lieu de travail, par opposition aux problèmes de santé publique.

49. Le vice-président travailleur souligne que les droits fondamentaux énoncés dans les conventions nos 155 et 187 ne doivent pas être considérés comme une contrainte, mais plutôt comme un cadre de référence qui peut être renforcé pour protéger les travailleurs contre les dangers biologiques. Des recoupements existent entre les pandémies qui touchent toute la population et les dangers biologiques liés au travail, et il faut clarifier la responsabilité de l'OMS en matière de santé publique et celle de l'OIT concernant les questions de travail et de SST. Il est essentiel de veiller à ce que les travailleurs soient protégés, mais aussi à ce que les risques qui résultent du lieu de travail et ont des répercussions sur celui-ci soient traités dans le cadre d'une approche de prévention fondée sur le respect des droits des travailleurs et la coopération entre tous les partenaires sociaux à tous les niveaux, aussi bien sur le plan politique que dans la pratique sur le lieu de travail.

Examen des amendements aux conclusions proposées ³

A. Forme des instruments

Point 1

A.6 et A.28

50. Un amendement proposé par les membres gouvernementaux du Japon, de la Suisse et de la Türkiye (A.6) est retiré et un amendement proposé par le groupe des employeurs (A.28) n'est pas adopté en raison de la décision prise par la commission concernant le point 2.
51. Le point 1 est adopté.

Point 2

A.7 et A.29

52. La commission est saisie de deux amendements – l'un présenté par le groupe des employeurs, l'autre par les membres gouvernementaux du Japon, de la Suisse et de la Türkiye – consistant à modifier le texte comme suit: «Cette norme devrait prendre la forme d'une recommandation.»
53. La vice-présidente employeuse explique que son groupe préférerait que l'instrument prenne la forme d'une recommandation pour assurer davantage de souplesse et donner la possibilité de l'adapter au contexte de chaque pays. Elle souligne en outre que les instruments proposés n'offrent pas de sécurité juridique en ce qui concerne les définitions et le champ d'application, car la plupart des législations nationales suivent une approche plus limitée. De plus, le fait que certains alinéas reprennent des dispositions d'autres instruments de l'OIT relatifs à la SST constituera un frein à la ratification pour beaucoup de gouvernements, comme en témoigne le faible taux de ratification d'autres conventions relatives à la SST.

³ Les conclusions proposées figurent aux pages 99 à 107, ILC.112/Rapport IV(2). Tous les amendements soumis pour examen peuvent être consultés sur la [page Web de la commission](#).

54. La membre gouvernementale de la Suisse, s'exprimant également au nom du Japon et de la Türkiye, est favorable à l'idée de donner à l'instrument la forme d'une recommandation, qui viendrait s'ajouter aux normes fondamentales de SST en vigueur, au lieu de reproduire les dispositions des normes existantes.
55. Le vice-président travailleur n'appuie pas les amendements et rappelle que le Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes a constaté l'existence d'une lacune réglementaire en ce qui concerne les dangers biologiques. Pour y remédier, il faut mettre en place des réglementations contraignantes sur la scène internationale. En outre, un instrument prenant la forme d'une convention pourrait faire pendant à une approche axée sur les dangers biologiques, comme c'est le cas de la convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990. La pandémie de COVID-19 a mis en évidence la nécessité d'un instrument contraignant, étant donné qu'il n'existe pas de référence normative de l'OIT directement applicable aux dangers biologiques, et que les conventions fondamentales relatives à la SST n'ont pas fourni aux mandants les orientations dont ils auraient eu besoin à ce moment-là. Le taux annuel de mortalité liée aux dangers biologiques étant élevé chez les travailleurs, et compte tenu du risque de pandémie future, un instrument normatif est nécessaire pour protéger tous les travailleurs.
56. Le membre gouvernemental de la Türkiye met l'accent sur le faible taux global de ratification des instruments sur la SST existants et sur le risque que ce soit aussi le cas d'une nouvelle convention sur les dangers biologiques.
57. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, n'appuie pas les amendements et juge important d'adopter une convention complétée par une recommandation, car il est nécessaire de disposer d'un instrument portant spécifiquement sur les dangers biologiques, en particulier au vu des effets dévastateurs de la pandémie de COVID-19. Un instrument peut protéger la santé des travailleurs et soutenir la continuité des activités, qu'il soit ratifié ou non.
58. Le membre gouvernemental du Japon se dit favorable à un instrument qui prendrait la forme d'une recommandation, car il craint lui aussi qu'une convention n'enregistre qu'un faible taux de ratification.
59. Le membre gouvernemental du Chili n'appuie pas les amendements, car il estime que l'instrument devrait prendre la forme d'une convention complétée par une recommandation. Il fait valoir que ce n'est pas parce que le taux de ratification d'autres conventions sur la SST est faible que celui d'une nouvelle convention le sera aussi.
60. La membre gouvernementale de la Colombie appuie la position du membre gouvernemental du Chili et souligne l'importance d'opter pour une convention complétée par une recommandation. Les membres gouvernementaux du Brésil, du Honduras, du Kenya, du Zimbabwe, du Sénégal, de la Namibie, de la Zambie, de l'Afrique du Sud, de l'Australie et de la Norvège disent eux aussi préférer que l'instrument prenne la forme d'une convention assortie d'une recommandation.
61. La membre gouvernementale du Qatar préconise l'adoption d'une recommandation, compte tenu de la technicité et de la précision du texte proposé. Les membres gouvernementaux du Maroc et de l'Indonésie se disent eux aussi favorables à un instrument qui prendrait la forme d'une recommandation.
62. Le membre gouvernemental des États-Unis soutient l'idée d'une convention complétée par une recommandation et fait observer qu'il est impossible de prévoir quels seront les taux de

ratification. Les normes de SST suscitant un intérêt accru, on peut espérer qu'une nouvelle convention sur les dangers biologiques attirera l'attention sur ce grave problème.

63. La vice-présidente employeuse convient que des lacunes législatives existent en ce qui concerne les dangers biologiques, ce qui ne signifie pas qu'il faille opter pour une convention. Lors d'activités normatives menées récemment, par exemple sur les apprentissages, une recommandation s'est révélée suffisante. Il n'est pas nécessairement utile d'appliquer aux dangers biologiques le processus d'élaboration et le contenu de la convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990. La pandémie de COVID-19 était un problème de santé publique, et il importe d'établir une distinction entre santé publique et dangers en matière de SST. Les conventions ne lient que les États qui les ont ratifiées, et ce n'est qu'en adoptant un instrument sous la forme appropriée que la meilleure protection possible sera assurée.
64. En réponse à l'intervention précédente, le vice-président travailleur précise qu'il ne propose pas de reproduire le contenu de la convention n° 170, mais de s'appuyer sur une approche similaire pour adopter une convention sur des dangers spécifiques. Les conventions influent sur la législation nationale, même si elles n'ont pas été ratifiées, car elles créent une norme internationale. Quant aux recommandations, elles ne visent pas à combler une lacune normative, mais simplement à fournir des orientations.
65. Le membre gouvernemental du Japon dit que, si c'est l'idée d'une convention qui est retenue, elle devrait reposer sur un consensus pour augmenter les chances qu'elle soit mise en œuvre par de nombreux pays.
66. La vice-présidente employeuse souligne qu'une approche consensuelle est nécessaire. Constatant que la forme de l'instrument ne fait pas consensus, elle propose d'en examiner le fond et de remettre à plus tard la décision relative à la forme. Les membres gouvernementaux de la Suisse et du Mali adhèrent à cette proposition.
67. Le vice-président travailleur fait remarquer qu'une majorité de gouvernements sont favorables à l'élaboration d'une convention complétée par une recommandation et que la discussion a permis aux mandants de mieux comprendre les préoccupations des uns et des autres. Il ne consent pas à reporter la décision sur la nature de l'instrument car la formulation sera différente selon qu'il s'agit d'une convention ou d'une recommandation.
68. Le membre gouvernemental des États-Unis convient qu'une majorité de gouvernements préfèrent le texte proposé par le Bureau et s'inquiètent de ne pas pouvoir parvenir à un accord. Il propose que l'on s'attache à trouver un consensus sur la nature du ou des instruments.
69. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, partage l'avis du membre gouvernemental des États-Unis selon lequel il importe de prendre une décision consensuelle sur la forme de l'instrument. Étant donné qu'une convention ferait naître des obligations pour les États Membres, la décision devrait être prise avant d'examiner le texte pour garantir que la formulation retenue est adaptée à la forme de l'instrument.
70. Les membres gouvernementaux du Brésil, de la Norvège, du Chili et de la République islamique d'Iran souscrivent à l'argument de la membre gouvernementale de la Belgique.
71. Le membre gouvernemental du Japon fait observer que l'objectif devrait être de dégager un consensus et non de procéder à un vote qui aurait pour effet d'opposer une majorité à une minorité. Dans cette optique, il retire l'amendement (A.7) soumis avec les membres gouvernementaux de la Suisse et de la Türkiye.
72. À la reprise de la discussion à la séance suivante, la vice-présidente employeuse dit que son groupe ne retirera pas l'amendement qu'il a proposé car il estime qu'une convention aurait un

caractère trop prescriptif et que son application pourrait poser problème dans la pratique, d'autant plus que la plupart des employeurs concernés sont de petites et moyennes entreprises. Pour constituer un instrument utile et bénéfique, une convention doit pouvoir être ratifiée. Néanmoins, le groupe des employeurs souhaite trouver une solution consensuelle sur ce point.

73. Le président demande s'il y a des objections à considérer que cet amendement n'est pas adopté.
74. Le membre gouvernemental des Philippines propose de procéder à un vote à ce sujet, mais la motion n'est pas appuyée.
75. La vice-présidente employeuse réaffirme que le groupe des employeurs croit qu'un consensus peut être dégagé sur cette question importante. Son groupe ne mettra pas la proposition aux voix car tous les moyens de dialogue n'ont pas été épuisés.
76. Le vice-président travailleur, constatant que la majorité des membres de la commission n'appuient pas cet amendement, indique que son groupe soutient la proposition du président de déclarer que l'amendement n'est pas adopté par la commission.
77. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), et le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, sont également d'avis de décider que l'amendement n'est pas adopté.
78. L'amendement n'est pas adopté.
79. Le point 2 est adopté sans modification.

B. Conclusions proposées en vue d'une convention

A.30

80. Un amendement proposé par le groupe des employeurs tombe en raison de la décision prise par la commission concernant le point 2.
81. Le titre de la Partie B est adopté sans modification.

Préambule

Point 3, texte introductif

A.31

82. Un amendement proposé par le groupe des employeurs tombe en raison de la décision prise par la commission concernant le point 2.
83. Le texte introductif du point 3 est adopté sans modification.

Nouvel alinéa avant le point 3 a)

A.20

84. Le vice-président travailleur présente un amendement visant à insérer, avant le point 3 a), un nouvel alinéa qui se lirait comme suit: «Rappelant l'obligation solennelle que l'Organisation internationale du Travail tient de sa Constitution de seconder la mise en œuvre, parmi les

différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser une protection adéquate de la vie et de la santé des travailleurs dans toutes les occupations». Il explique que la formulation est inspirée de l'article III *g*) de la Déclaration de Philadelphie (1944) et se rapporte également à l'inscription d'un milieu de travail sûr et salubre parmi les principes et droits fondamentaux au travail.

- 85. La vice-présidente employeuse n'appuie pas l'amendement car il ne porte pas en particulier sur la question des dangers biologiques.
- 86. Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, ainsi que les membres gouvernementaux des Philippines et de l'Indonésie soutiennent l'amendement.
- 87. L'amendement est adopté et le nouvel alinéa avant l'alinéa *a*) est adopté.

Point 3 a)

- 88. L'alinéa *a*) du point 3 est adopté.

Point 3 b)

A.8

- 89. La membre gouvernementale de la Suisse, s'exprimant également au nom du Japon et de la Türkiye, présente un amendement visant à supprimer le terme «complet» après «cadre juridique». Les problèmes posés par les dangers biologiques et les solutions qui y sont apportées varient beaucoup d'un pays à l'autre et, s'il devait être «complet», le cadre juridique aurait un champ d'application trop large.
- 90. Le vice-président travailleur et la vice-présidente employeuse appuient l'amendement.
- 91. Le membre gouvernemental des Philippines ne soutient pas l'amendement car il estime que mettre l'accent uniquement sur un cadre juridique serait trop restrictif.
- 92. L'amendement est adopté.

A.32

- 93. La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à supprimer les termes «pour le respect, la promotion et la réalisation du droit à un milieu de travail sûr et salubre» après «cadre juridique». Cette modification devrait être examinée en parallèle avec d'autres amendements proposés par son groupe. Il faut faire une distinction entre les dangers biologiques qui résultent des activités sur le lieu de travail et ceux qui résultent de l'environnement extérieur. En outre, la référence au droit à un milieu de travail sûr et salubre n'est pas pleinement conforme à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022 (Déclaration de 1998) et, l'alinéa *a*) y faisant déjà référence, il n'est pas nécessaire d'en faire à nouveau mention dans l'alinéa *b*).
- 94. Le vice-président travailleur n'appuie pas l'amendement. Le but du préambule est de situer le contexte dans lequel s'inscrit l'instrument, avant d'en développer le fond, raison pour laquelle il importe de rappeler la Déclaration de 1998.
- 95. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ainsi que les

membres gouvernementaux des Philippines et de l'Afrique du Sud ne soutiennent pas l'amendement.

- 96. La vice-présidente employeuse ayant demandé une explication concernant l'origine du libellé du texte proposé par le Bureau, un membre du secrétariat donne lecture du paragraphe 2 de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.
- 97. L'amendement est retiré.

A.33 et A.35

- 98. La vice-présidente employeuse, soulignant qu'il importe de faire une distinction entre les expositions résultant d'activités professionnelles et celles résultant d'urgences de santé publique, présente un amendement visant à remplacer «y compris des plans de préparation et d'intervention en vue d'une gestion efficace des situations d'urgence liées aux dangers biologiques dans» par «résultant d'activités professionnelles, ainsi que ceux provoquant des urgences de santé publique qui touchent».
- 99. Le vice-président travailleur n'appuie pas l'amendement, en particulier la suppression de la mention des plans de préparation, qui sont essentiels pour la protection des travailleurs contre les dangers biologiques. Il fait remarquer que «résultant de» n'est pas suffisant car des dangers biologiques dont l'origine se trouve en dehors du lieu de travail peuvent aussi avoir des conséquences sur le milieu de travail.
- 100. Le membre gouvernemental des États-Unis n'est pas favorable à l'ajout de «résultant d'activités professionnelles, ainsi que ceux provoquant des urgences de santé publique» à l'alinéa *b*). Cette modification aurait pour effet de limiter la portée de l'alinéa étant donné que certains dangers biologiques qui ne résultent pas d'activités professionnelles et ne constituent pas nécessairement une urgence de santé publique proviennent néanmoins du milieu de travail.
- 101. La vice-présidente employeuse précise que cette proposition ne tend pas à éliminer complètement des conclusions les termes «y compris des plans de préparation et d'intervention en vue d'une gestion efficace des situations d'urgence liées aux dangers biologiques dans», mais à les déplacer au point 3, comme proposé dans un autre amendement soumis par son groupe (A.35). Il est proposé d'ajouter, à la suite de l'alinéa *b*), un nouvel alinéa qui se lirait comme suit: «reconnaissant la nécessité que les autorités publiques élaborent des plans de préparation et d'intervention en vue d'une gestion efficace des urgences de santé publique liées aux dangers biologiques touchant le milieu de travail, compte tenu des dangers et des risques nouveaux ou émergents,».
- 102. Le vice-président travailleur demande s'il y a lieu de faire figurer cet alinéa dans le préambule et estime qu'il s'insérerait peut-être mieux dans la partie relative aux obligations, devoirs et responsabilités des partenaires sociaux.

A.11

- 103. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement tendant à supprimer «y compris des plans de préparation et d'intervention en vue d'une gestion efficace des situations d'urgence liées aux dangers biologiques dans le milieu de travail» et à insérer, à la fin de l'alinéa, le texte suivant: «ainsi que de la nécessité d'élaborer des plans pour faire face aux accidents, incidents et situations d'urgence liés aux dangers biologiques dans le milieu de travail». Le but est de mettre l'accent sur l'importance du «milieu de travail», étant donné que les pandémies ou les épidémies, qui

sont des questions de santé publique, peuvent aussi constituer des situations d'urgence dans le milieu de travail.

104. Le vice-président travailleur dit soutenir l'amendement sous réserve que la mention des mesures de préparation et d'intervention soit conservée, et propose le sous-amendement suivant: «b) considérant que l'objectif est d'établir un cadre juridique pour le respect, la promotion et la réalisation du droit à un milieu de travail sûr et salubre en ce qui concerne les dangers biologiques, y compris des dispositions pour l'élaboration de plans de préparation et d'intervention tenant compte des dangers et des risques nouveaux ou émergents ainsi que de la nécessité d'élaborer des plans pour faire face aux accidents, incidents et situations d'urgence liés aux dangers biologiques dans le milieu de travail». Cette formulation tient compte à la fois des besoins en matière de préparation et des préoccupations soulevées par l'UE et ses États membres.
105. La vice-présidente employeuse signale que son groupe est disposé à soutenir l'amendement sous réserve que l'amendement qu'il a soumis soit lui aussi accepté. Elle propose un sous-amendement tendant à ajouter les termes «résultant d'activités professionnelles» avant «tenant compte des dangers et des risques nouveaux et émergents».
106. Le vice-président travailleur ne soutient pas le sous-amendement, fait observer que les dangers biologiques ne résultent pas uniquement d'activités professionnelles et donne l'exemple d'une pandémie pour illustrer son propos.
107. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et les membres gouvernementaux du Bangladesh et du Brésil ne soutiennent pas le sous-amendement.
108. La vice-présidente employeuse déclare qu'une distinction doit être faite entre les dangers biologiques qui découlent du lieu de travail et les dangers dont l'origine n'est pas liée aux activités professionnelles. Il importe en conséquence de différencier les responsabilités qui découlent de ces deux situations. Si les dangers découlent du lieu de travail, les mesures de SST s'appliquent. En revanche, si l'origine des dangers n'est pas liée au lieu de travail, il convient d'appliquer des mesures de santé publique. On ne peut pas s'attendre à ce que les entreprises maîtrisent des événements tels que des pandémies.
109. Le vice-président travailleur fait valoir que les employeurs ont des responsabilités en ce qui concerne les dangers biologiques présents sur le lieu de travail, même lorsque ces dangers ne résultent pas d'activités professionnelles. Ils doivent notamment limiter autant que possible la présence de dangers sur le lieu de travail et protéger les travailleurs contre l'exposition à ces dangers.
110. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, dit ne pas soutenir le sous-amendement et propose un autre sous-amendement qui tend à ajouter les termes «ainsi que de la nécessité d'élaborer des plans de préparation pour faire face aux accidents, incidents et situations d'urgence liés aux dangers biologiques dans le milieu de travail» à la fin de la phrase. Elle souligne que les plans de préparation doivent viser à limiter la présence de dangers biologiques nouveaux ou émergents, tant dans le milieu de travail qu'ailleurs.
111. Le vice-président travailleur soutient le nouveau sous-amendement.
112. Le membre gouvernemental de l'Algérie relève une certaine ambiguïté en ce qui concerne les responsabilités des employeurs et des autorités de santé publique et demande au Bureau de proposer une formulation qui clarifie la distinction à opérer en la matière.

113. La membre gouvernementale de la Suisse, appuyée par les membres gouvernementaux du Japon et de la Türkiye, propose un nouveau sous-amendement visant à remplacer les termes «résultant du lieu de travail» par «lorsque le risque sur le lieu de travail est plus élevé que dans la population en général» après «un milieu de travail sûr et salubre en ce qui concerne les dangers biologiques», compte tenu des différences de risque importantes entre la population en général et les travailleurs.
114. La vice-présidente employeuse réaffirme que son groupe est prêt à accepter l'amendement sous réserve que les responsabilités soient définies par un cadre juridique clair, comme indiqué par le membre gouvernemental de l'Algérie. Elle propose d'ajouter les termes «et/ou résultant d'activités professionnelles» à la place de «lorsque le risque est plus élevé».
115. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, propose de supprimer les termes «dans le milieu de travail et/ou résultant d'activités professionnelles» ainsi que les termes «dans le milieu de travail» à la fin de la phrase.
116. La vice-présidente employeuse souscrit à la proposition des États membres de l'UE à la condition que les termes «dans le milieu de travail et/ou résultant d'activités professionnelles» figurent dans un nouveau point à la suite du point 12 du texte proposé.
117. Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, propose de conserver la formulation initiale car les amendements proposés introduisent des modifications quant au sens.
118. Le vice-président travailleur soutient la proposition du GRULAC et dit être d'accord pour examiner la proposition du groupe des employeurs concernant l'ajout des termes «dans le milieu de travail et/ou résultant d'activités professionnelles» dans un nouveau point qu'il est proposé d'introduire à la suite du point 12.
119. La vice-présidente employeuse souscrit à la proposition du GRULAC et accepte de proposer d'insérer, à la suite du point 12, un nouveau point qui reconnaisse qu'il est nécessaire que les autorités publiques élaborent des plans de préparation et d'intervention en vue d'une gestion efficace des urgences de santé publique liées aux dangers biologiques.
120. La commission n'ayant pas eu le temps de reprendre la discussion du point 3 *b*), tous les amendements et sous-amendements qui s'y rapportent deviennent caducs, et le texte initial est maintenu dans les conclusions finales en tant que point 3, alinéa *c*), en italique et entre crochets. De même, la commission n'ayant pas pu examiner les alinéas *c*) à *g*) des conclusions proposées soumises à la Conférence, ces alinéas figurent dans les conclusions finales tels que rédigés initialement, en italique et entre crochets ⁴.

Titre de la section 1

121. La vice-présidente employeuse retire deux amendements (A.40 et A.49) et le titre de la section 1 – Définition et champ d'application – est adopté.

Point 4

122. Un amendement (A.41) présenté par le groupe des employeurs tombe en raison de la décision prise par la commission concernant le point 2.

⁴ Voir au paragraphe 1124 ci-après une explication concernant les parties du texte qui n'ont pas été examinées par la commission.

A.42

- 123.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à ajouter les termes «des dangers posés par des agents biologiques, à savoir» avant «tous micro-organismes». Le texte porte sur les dangers biologiques mais, lorsque référence est faite aux micro-organismes, cellules, et autres, il est techniquement plus exact de parler d'«agents biologiques».
- 124.** Le vice-président travailleur fait remarquer que la convention devrait s'appliquer à tous les dangers biologiques, et pas uniquement aux agents biologiques. Il propose d'ajouter les termes «des dangers associés à des substances et agents biologiques et comprend, entre autres,» après «s'entend». La référence aux «substances et agents» provient des articles 5 et 16 de la convention n° 155 qui constitue la définition officielle que l'OIT donne de l'expression «dangers biologiques». Parmi les exemples de substances qui ne sont pas nécessairement des agents biologiques figurent les plants de tabac – qui provoquent la maladie du tabac vert –, l'ortie commune et le sumac grimpant, le coton – qui est à l'origine de la maladie du poumon des travailleurs du coton –, les poussières de farine et autres poussières végétales – qui provoquent des affections respiratoires, de l'asthme aggravé et des dermatites. En outre, la liste des maladies professionnelles de l'OIT comprend des maladies causées à la fois par des agents biologiques et par des substances biologiques. L'orateur pose au Bureau la question de savoir si les attaques d'animaux sauvages ou domestiques seraient couvertes par une définition de l'expression «agents biologiques» qui fasse état de «substances et agents». Il cite l'exemple des travailleurs agricoles et des travailleurs de la construction, qui sont souvent exposés aux morsures de serpent.
- 125.** La vice-présidente employeuse fait observer que l'article 12 de la convention n° 155 mentionne les agents biologiques, mais pas les substances biologiques. Il est donc justifié de parler d'«agents biologiques», qui est l'expression communément utilisée dans le domaine de la SST. Les agents biologiques n'englobent aucun type de dommage causé par des agents vivants, mais font référence aux dommages occasionnés par une infection, un effet toxique ou un effet allergique. Le groupe des employeurs ne peut pas accepter une définition trop large des dangers biologiques et préfère le texte qui fait référence aux dangers biologiques causés par les agents biologiques.
- 126.** Le membre gouvernemental de la République démocratique du Congo partage le point de vue de la vice-présidente employeuse, selon lequel la définition des dangers biologiques devrait se limiter aux maladies causées directement par des micro-organismes et des vecteurs de maladies dans le milieu de travail, telles que les maladies transmises directement de l'animal à l'homme, ce qui exclurait les morsures de serpent.
- 127.** Un représentant du secrétariat explique que, lorsqu'il a établi le document, le Bureau a opté pour une définition large de l'expression «dangers biologiques» qui est inspirée des *Directives techniques sur les risques biologiques en milieu de travail* – adoptées par le Conseil d'administration en novembre 2022 à la suite de la réunion d'experts –, et tient compte des réponses au questionnaire. Le but est d'assurer aux travailleurs la protection la plus large et la plus complète possible contre les dangers biologiques. La définition proposée est donc plus vaste que celle que l'on trouve communément dans la législation de certains pays. Elle comprend un large éventail de risques potentiels associés à l'exposition à des dangers biologiques dans le milieu de travail et ne se limite pas aux risques causés par des agents biologiques. Le texte établi par le Bureau vise une approche plus inclusive et couvre tous les dangers biologiques et les risques associés. De ce fait, la définition n'englobe pas les attaques d'animaux sauvages, mais seulement l'impact des animaux en tant que vecteurs de maladies, par exemple les moustiques.

128. Le vice-président travailleur signale que les articles 5 et 16 de la convention n° 155 mentionnent à la fois les substances biologiques et les agents biologiques.
129. Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, se déclare favorable aux amendements présentés par le groupe des employeurs et par le groupe des travailleurs, mais suggère toutefois de sous-amender le texte proposé par le groupe des travailleurs, de sorte que le début du point 4 se lise comme suit: «Aux fins de la convention, l'expression "dangers biologiques" s'entend des dangers posés par des substances et agents biologiques, à savoir».
130. La membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'appuie pas le sous-amendement proposé par le GRULAC et indique que son groupe est favorable au texte du Bureau, qui est général et inclusif.
131. La membre gouvernementale de la Chine n'appuie pas le sous-amendement, car elle estime que la définition de l'expression «dangers biologiques» est trop vaste et serait un obstacle à la mise en œuvre de l'instrument au niveau national. La définition devrait être alignée sur les orientations figurant dans les conventions n^{os} 155 et 187.
132. Le vice-président travailleur et les membres gouvernementaux de la Suisse et du Kenya appuient le sous-amendement car il rend la définition plus précise et donc plus facile à mettre en œuvre.
133. La vice-présidente employeuse réaffirme que son groupe n'appuie pas le sous-amendement, car il confère à la définition de l'expression «dangers biologiques» un caractère trop large et trop vague. Il comporte aussi une référence aux substances biologiques, à laquelle son groupe s'oppose. Le groupe des employeurs pourrait toutefois accepter le libellé proposé pour autant qu'il soit conforme à la convention n° 155.
134. Le membre gouvernemental du Bangladesh n'appuie pas le sous-amendement car il entraîne une définition trop vaste de l'expression «dangers biologiques». Il propose un autre sous-amendement qui n'est pas retenu faute d'appui.
135. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, n'appuie pas le sous-amendement et rappelle que la définition devrait être large et ne pas faire référence aux agents biologiques.
136. Le membre gouvernemental du Japon n'appuie pas le sous-amendement et souscrit à l'avis des membres gouvernementaux de la Chine et du Bangladesh, qui jugent la définition à la fois trop vaste et floue. Il importe de veiller à ce que les définitions figurant dans les conventions soient spécifiques et claires.
137. Le sous-amendement et l'amendement sont retirés.

A.60, A.61, A.62 et A.63

138. La commission examine conjointement quatre amendements au point 4 proposé par les États membres de l'UE.
139. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, explique que les amendements proposés visent à établir une distinction entre les agents biologiques susceptibles de causer des dommages et la manière dont les personnes sont exposées aux dangers, qui sera examinée dans le cadre du point 5 (A.71 et A.72). Il est préconisé de procéder à une évaluation des risques pour déterminer quels sont les différents types d'exposition aux dangers, comme le fait d'avoir des interactions avec d'autres personnes ou des animaux ou d'être en contact avec des fluides corporels ou des vecteurs biologiques ou des transmetteurs.

140. La membre gouvernementale de la Suisse dit que la commission devra examiner deux questions, l'une consistant à élaborer une définition générique des dangers biologiques et l'autre à dresser une liste d'exemples de ces dangers. Elle propose de commencer par examiner la liste, ce qui permettra d'aboutir à une définition générique plus précise.
141. La vice-présidente employeuse et la membre gouvernementale du Zimbabwe, cette dernière s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuient les quatre amendements.
142. Le vice-président travailleur fait part de sa préférence pour le texte initial des points 4 et 5, car celui-ci se fonde sur les *Directives techniques sur les risques biologiques en milieu de travail*. La membre gouvernementale du Brésil ne souscrit pas aux amendements.
143. Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, se dit favorable au maintien du libellé initial et préfère que chaque amendement soit examiné séparément.
144. La vice-présidente employeuse dit que, dans l'hypothèse où les amendements présentés par les États membres de l'UE seraient adoptés, le groupe des employeurs retirerait son amendement au point 4 et envisagerait d'appuyer d'autres amendements, comme celui présenté par le membre gouvernemental du Japon (A.70).
145. Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, indique que son groupe serait disposé à accepter le point 4 tel qu'il a été reformulé, et la vice-présidente employeuse dit que le groupe des employeurs pourrait faire de même.

Point 5

A.71 et A.72

146. La commission est saisie de deux amendements proposés par les États membres de l'UE à l'effet de modifier le libellé du point 5, qui se lirait comme suit «Les dangers biologiques dans le milieu de travail incluent l'exposition à, entre autres, des matières organiques d'origine végétale, animale ou humaine, des fluides corporels et des vecteurs ou transmetteurs biologiques de maladies.»
147. Le vice-président travailleur approuve l'insertion du membre de phrase «l'exposition à, entre autres, des matières organiques d'origine végétale, animale ou humaine, des fluides corporels et» (A.72), mais pas celle des mots «et risques» (A.71). Il est suivi en cela par le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, et la membre gouvernementale du Brésil.
148. La membre gouvernementale de la Suisse estime qu'ajouter «l'exposition à, entre autres, des matières organiques d'origine végétale, animale ou humaine, des fluides corporels et» n'a aucun sens si la proposition d'insérer «et risques» n'est pas retenue.
149. Le vice-président travailleur déclare que le Comité de rédaction devra réfléchir à l'interprétation du mot «risques», en particulier parce qu'il est utilisé à de nombreuses reprises dans le texte. Il est appuyé par le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, et la membre gouvernementale de la République islamique d'Iran, qui ajoute que les risques découlent de dangers existants et sont définis en fonction de leur probabilité et de leur gravité, et ne devraient donc pas être mentionnés ici.
150. Le vice-président travailleur et le membre gouvernemental du Chili, ce dernier s'exprimant au nom du GRULAC, proposent d'examiner conjointement les amendements aux points 4 et 5. Le membre gouvernemental du Chili a le sentiment que la plupart des membres de la commission y sont favorables.

- 151.** Le membre gouvernemental du Japon n'approuve pas cette proposition et la vice-présidente employeuse demande que chaque amendement au point 4 soit examiné séparément. Pour ce qui est du point 5, le groupe des employeurs appuie l'ajout des mots «et risques».
- 152.** Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, consent à ce que les amendements au point 4 soient examinés l'un après l'autre et dit que le GRULAC appuiera l'adoption des deux amendements au point 5.
- 153.** La membre gouvernementale du Brésil n'est pas favorable à l'ajout de «et risques» dont il n'est pas donné de définition dans les conclusions, ce qui pourrait poser des problèmes d'interprétation juridique.
- 154.** Le membre gouvernemental du Honduras est favorable à l'ajout de ces mots, la définition de «risques» étant suffisamment large pour être incorporée dans les législations nationales.
- 155.** Le membre gouvernemental des États-Unis fait observer que même s'il est important de mener un débat sur la référence aux «risques», ce n'est pas la priorité. Il semble que les quatre amendements au point 4 et l'amendement A.72 au point 5 présentés par les États membres de l'UE font l'objet d'un consensus. Allant dans le sens du vice-président travailleur, il suggère de se fonder sur le libellé du point 4 tel qu'amendé pour examiner un à un les autres amendements au point 4, et d'adopter le point 5 en ajoutant «l'exposition à, entre autres, des matières organiques d'origine végétale, animale ou humaine, des fluides corporels et». Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, rappelle que la discussion porte sur plusieurs amendements examinés conjointement.
- 156.** Le président demande qu'il soit confirmé qu'un consensus existe sur l'adoption de ces amendements aux points 4 et 5 et le fait de poursuivre l'examen des autres amendements un par un.
- 157.** Le vice-président travailleur, les membres gouvernementales de la Suisse et du Zimbabwe, cette dernière s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, affirment que la commission est bien parvenue à un consensus à ce sujet.
- 158.** La vice-présidente employeuse répond que le groupe des employeurs appuie l'adoption des amendements au point 4 tels que sous-amendés, mais préférerait poursuivre l'examen du point 5 pour mieux circonscrire la définition.
- 159.** Les amendements A.60, A.61, A.62, et A.63 sont adoptés, de sorte que le point 4 se lit comme suit:

Aux fins de la convention, l'expression «dangers biologiques» s'entend de tous micro-organismes, cellules ou cultures cellulaires, y compris ceux génétiquement modifiés, qui sont susceptibles de nuire à la santé humaine, tels que des bactéries, des virus, des parasites, des champignons, des prions, du matériel génétique ADN ou ARN et d'autres micro-organismes et les allergènes et toxines qui leur sont associés.

- 160.** L'amendement A.72 est adopté, de sorte que le point 5 se lit comme suit:

Les dangers biologiques dans le milieu de travail incluent l'exposition à, entre autres, des matières organiques d'origine végétale, animale ou humaine, des fluides corporels et des vecteurs ou transmetteurs biologiques de maladies.

- 161.** Deux amendements (A.14 et A.45) tombent.

- 162.** La vice-présidente employeuse rappelle que tout en étant favorable à l'adoption des amendements au point 4, le groupe des employeurs n'appuie pas l'amendement A.72 au motif que la formulation pourrait être améliorée d'un point de vue technique. À la reprise de la discussion sur l'amendement A.71 à une séance ultérieure, elle propose un sous-amendement visant à ajouter «associés aux dangers biologiques» après «risques».
- 163.** Le vice-président travailleur, le membre gouvernemental du Chili, ce dernier s'exprimant au nom du GRULAC, et la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'appuient ni l'amendement ni le sous-amendement.
- 164.** Le sous-amendement n'est pas adopté, et l'amendement est retiré. Un autre amendement (A.23) est retiré.

Examen d'autres amendements au point 4

- 165.** Un amendement (A.18) est retiré.

A.19

- 166.** Le membre gouvernemental des États-Unis, appuyé par le membre gouvernemental du Royaume-Uni, présente un amendement à l'effet de supprimer «qui sont susceptibles de nuire à la santé humaine,» et d'ajouter les termes «, qui sont présents dans le milieu de travail et qui engendrent ou sont susceptibles d'engendrer un risque important de dommages matériels pour la santé humaine» à la fin de la phrase. Il présente un sous-amendement au nouveau texte proposé, libellé comme suit: «, qui sont présents dans le milieu de travail et qui, au regard d'une évaluation des risques, engendrent ou sont susceptibles d'engendrer des dommages conséquents pour la santé humaine». Le sous-amendement introduit un élément concret qui permettrait de classer et de maîtriser les dangers sur les lieux de travail en fonction de leur niveau de risque.
- 167.** La vice-présidente employeuse, le vice-président travailleur, et les membres gouvernementaux de Cuba, du Zimbabwe et du Chili, ce dernier s'exprimant au nom du GRULAC, n'appuient ni l'amendement ni le sous-amendement.
- 168.** Le membre gouvernemental du Japon appuie l'amendement tel que sous-amendé et relève qu'il serait important de déterminer les niveaux de risque que présentent les différents types de dangers biologiques dans le milieu de travail.
- 169.** Le sous-amendement et l'amendement sont retirés.
- 170.** Trois amendements (A.43, A.44 et A.56) sont retirés.

A.65

- 171.** La membre gouvernementale de la Suisse, s'exprimant également au nom du Japon et de la Türkiye, présente un amendement à l'effet de remplacer «tous micro-organismes, cellules ou autres matières organiques» par «toutes substances biologiques cellulaires ou non», et à insérer les termes «des cultures cellulaires,» avant «des fluides corporels», par souci de cohérence avec la terminologie utilisée dans le Manuel de sécurité biologique en laboratoire de l'OMS.
- 172.** La vice-présidente employeuse, le vice-président travailleur, et la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'appuient pas l'amendement proposé.
- 173.** L'amendement est retiré.

A.66

- 174. Le membre gouvernemental de la Suisse, s'exprimant également au nom du Japon et de la Türkiye, présente un amendement visant à supprimer les termes «y compris ceux génétiquement modifiés», par souci de cohérence avec la terminologie utilisée dans le Manuel de sécurité biologique en laboratoire de l'OMS. Il propose un sous-amendement à l'effet de remplacer le libellé supprimé par «soit d'origine naturelle soit génétiquement modifiés».
- 175. Le vice-président travailleur, la vice-présidente employeuse, et les membres gouvernementaux du Ghana et du Zimbabwe n'appuient ni l'amendement ni le sous-amendement.
- 176. La membre gouvernementale de la République islamique d'Iran appuie l'amendement tel que sous-amendé, car il est conforme à la terminologie utilisée dans le Manuel de sécurité biologique en laboratoire de l'OMS.
- 177. L'amendement est retiré.
- 178. Deux autres amendements (A.67 et A.68) sont retirés.

A.69

- 179. Le membre gouvernemental de la Suisse, s'exprimant également au nom du Japon et de la Türkiye, propose un amendement visant à supprimer les termes «et les allergènes et toxines qui leur sont associés», au motif que le mécanisme d'action convient davantage aux substances chimiques qu'aux substances biologiques.
- 180. Le vice-président travailleur n'appuie pas cet amendement et cite la convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990, qui exclut expressément les organismes, mettant ainsi en évidence une lacune dans la couverture.
- 181. La membre gouvernementale de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG; le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique; et le membre gouvernemental du Brésil ne soutiennent pas l'amendement.
- 182. L'amendement est retiré.

A.70

- 183. Le membre gouvernemental du Japon, s'exprimant également au nom de la Suisse et de la Türkiye, présente un amendement à l'effet d'ajouter à la fin du point la phrase suivante: «Cette définition étant large, il convient d'ajuster au mieux l'approche adoptée pour chaque danger au moyen d'une évaluation des risques effectuée par chaque Membre, compte tenu des caractéristiques de la substance biologique et du degré de préoccupation qu'elle suscite.» Il explique que l'ajout de ce libellé pourrait utilement compenser le retrait d'un autre amendement (A.19), qui vise à prendre en considération la question de l'évaluation des risques.
- 184. La vice-présidente employeuse constate que l'amendement ne compromet pas l'accord obtenu sur le reste du libellé du point 4 et que, par conséquent, il devrait être examiné.
- 185. Le vice-président travailleur n'appuie pas l'amendement, au motif que le point 4 se rapporte uniquement à la définition et que l'approche de l'évaluation des risques pourrait être traitée dans d'autres sections de la convention. Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, et la membre gouvernementale de l'Afrique du Sud ne soutiennent pas l'amendement.

- 186.** Le membre gouvernemental des États-Unis appuie l'amendement, car il estime que la définition devrait englober les notions de nuisance et de probabilité. Appuyé par le membre gouvernemental du Japon, il propose un sous-amendement à l'effet de déplacer le texte vers un nouveau point, de sorte à faire la distinction entre la notion d'évaluation des risques et la définition.
- 187.** Les membres gouvernementaux de la République dominicaine, de la Suisse et de la Türkiye, ainsi que le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, appuient la proposition visant à déplacer le texte de l'amendement vers un nouveau point.
- 188.** Le vice-président travailleur propose de suspendre la discussion sur le nouveau point proposé car si la question de l'évaluation des risques est importante, il semble toutefois plus approprié de l'examiner dans la section sur la gestion des risques. La membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, appuient la proposition consistant à examiner le projet de nouveau point dans une autre section.
- 189.** Le membre gouvernemental des États-Unis note que l'ajout d'un nouveau point recueille un large soutien et accepte de suspendre la discussion, en espérant qu'un consensus sera atteint lorsque l'examen du texte reprendra.
- 190.** Le membre gouvernemental du Japon souscrit à la déclaration du membre gouvernemental des États-Unis et relève que la convention comporte plusieurs sections traitant des responsabilités des gouvernements dans lesquelles il pourrait être opportun d'ajouter la notion d'évaluation des risques.
- 191.** La commission convient de reprendre à une séance ultérieure la discussion sur un éventuel nouveau point, qui se lirait comme suit:
- Cette définition étant large, il convient d'ajuster au mieux l'approche adoptée pour chaque danger au moyen d'une évaluation des risques effectuée par chaque Membre, compte tenu des caractéristiques de la substance biologique et du degré de préoccupation qu'elle suscite.
- 192.** Le point 4 est adopté tel qu'amendé.

Examen d'autres amendements au point 5

- 193.** Deux amendements (A.45 et A.14) tombent.

A.71

- 194.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement visant à insérer «et risques» après «Les dangers».
- 195.** La vice-présidente employeuse appuie l'amendement et propose un sous-amendement à l'effet d'ajouter «associés aux dangers biologiques» après «les risques».
- 196.** Le vice-président travailleur, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, et la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'appuient ni l'amendement ni le sous-amendement.
- 197.** Le sous-amendement n'est pas adopté et l'amendement est retiré. Un autre amendement (A.23) est retiré.
- 198.** Le point 5 est adopté tel qu'amendé.

Point 6

A.17

- 199.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement visant à remplacer «comprennent» par «peuvent comprendre» après «milieu de travail» et à supprimer «transmissibles et non transmissibles». Le but est de bien préciser que les dommages pour la santé humaine ne se limitent pas à des lésions et des maladies et que l'instrument couvrira d'autres effets nocifs pour la santé qui ne constituent pas une maladie ou une lésion. La référence aux maladies «transmissibles ou non transmissibles» renvoie davantage aux pandémies qu'au lieu de travail. L'oratrice propose un sous-amendement dans lequel «d'autres effets nocifs pour la santé» serait ajouté après «des maladies», afin qu'il soit clair que les dommages pour la santé humaine ne se limitent pas à des lésions et des maladies.
- 200.** Le vice-président travailleur et la vice-présidente employeuse soutiennent l'amendement.
- 201.** Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, propose un sous-amendement tendant à remplacer «peuvent comprendre» par «comprennent, entre autres»,.
- 202.** Le vice-président travailleur dit être d'accord sur le principe, mais suggère d'utiliser les termes «sans s'y limiter» à la place de «entre autres» pour garantir que le texte couvre implicitement «d'autres effets nocifs pour la santé», comme proposé dans l'un des amendements de son groupe (A.24).
- 203.** La vice-présidente employeuse dit que son groupe ne peut souscrire à l'utilisation des termes «peuvent comprendre», «entre autres» ou «sans s'y limiter», qui rendent le texte trop général et trop ouvert, alors que le libellé des conventions doit être précis.
- 204.** La membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'appuie pas les sous-amendements proposés, car le terme «comprennent» signifie bien que l'énumération n'est pas exhaustive.
- 205.** La membre gouvernementale de la Chine n'est pas favorable à la formule «peuvent comprendre» et suggère d'insérer «principalement» après «comprennent», ce qui indiquerait clairement que les dommages pour la santé humaine causés par des agents biologiques ne se limitent pas à des maladies et des lésions.
- 206.** Le membre gouvernemental des États-Unis se dit favorable à l'ajout des termes «sans s'y limiter».
- 207.** À la reprise de la discussion à une séance ultérieure, le vice-président travailleur, la vice-présidente employeuse, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, ainsi que la membre gouvernementale du Royaume-Uni disent préférer le texte initial et l'amendement est retiré.

A.24

- 208.** Le vice-président travailleur présente un amendement consistant à insérer «d'autres effets nocifs pour la santé» entre «les maladies transmissibles et non transmissibles» et «et les lésions». Il présente un sous-amendement à l'effet de supprimer «transmissibles et non transmissibles» après «maladies» pour que le texte soit clair et complet.

- 209.** La vice-présidente employeuse ne soutient pas l'amendement, car il va plus loin que les définitions figurant dans la législation tant des États membres de l'UE que de pays situés dans d'autres régions.
- 210.** Répondant à une question du membre gouvernemental du Japon sur ce qu'il faut entendre par «effets nocifs pour la santé», le vice-président travailleur explique que les effets nocifs pour la santé comprennent les affections chroniques qui n'apparaissent pas toujours immédiatement, mais qui peuvent se déclarer sous l'effet d'une exposition répétée à un danger biologique, comme c'est le cas de l'asthme, des hépatites ou de diverses formes de cancer. Ce sont des affections graves qui ne se manifestent pas nécessairement par des lésions ou des maladies lorsqu'elles sont décelées.
- 211.** Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soutiennent l'amendement tel que sous-amendé.
- 212.** La membre gouvernementale de la République islamique d'Iran demande au secrétariat d'expliquer pourquoi le texte mentionne les «maladies transmissibles et non transmissibles».
- 213.** Un représentant du secrétariat indique que le questionnaire envoyé par le Bureau dans le cadre du premier rapport établi en vue de la discussion normative faisait référence aux «maladies transmissibles et non transmissibles». Il donne lecture de la définition de la «santé» figurant dans l'article 3 e) de la convention n° 155, ce qui fera peut-être avancer le débat: «[L]e terme santé, en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité; il inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail.».
- 214.** La vice-présidente employeuse propose un sous-amendement tendant à conserver «transmissibles et non transmissibles» après «maladies» et à remplacer «d'autres effets nocifs pour la santé» par «et d'autres effets directs nocifs pour la santé».
- 215.** Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, appuie le sous-amendement proposé par le groupe des employeurs.
- 216.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ainsi que le membre gouvernemental de la Zambie ne soutiennent pas le sous-amendement.
- 217.** Le vice-président travailleur et le membre gouvernemental du Japon disent qu'il faudrait supprimer les termes «transmissibles et non transmissibles». Le membre gouvernemental du Japon demande pourquoi l'accent est mis uniquement sur les effets directs nocifs.
- 218.** La vice-présidente employeuse explique que par «effets directs nocifs pour la santé», il faut comprendre les effets causés directement par des agents biologiques, contrairement à d'autres situations qui ne sont pas causées par des agents biologiques.
- 219.** À la reprise de la discussion à une séance ultérieure, le vice-président travailleur indique que son groupe peut accepter de revenir au texte initial et demande au Bureau de prendre en compte la discussion dans le rapport qui sera établi pour la deuxième discussion.
- 220.** L'amendement est retiré.

A.15

- 221.** Le membre gouvernemental de la Suisse, s'exprimant également au nom du Japon et de la Türkiye, présente un amendement visant à remplacer «les maladies transmissibles et non transmissibles et les lésions» par «ceux susceptibles d'être causés par un élément infectieux, allergène, toxique ou autrement nocif pour l'humain.». Le critère à retenir pour parler de dommages pour la santé humaine n'est pas de savoir si l'exposition à un danger biologique est susceptible de causer une maladie mais de savoir si elle peut causer une infection. Cette distinction est importante, car dans certains cas, l'infection à la suite d'une exposition au travail n'est pas suivie d'une maladie.
- 222.** La vice-présidente employeuse dit appuyer l'amendement mais présente un sous-amendement visant à ajouter «du fait de l'exposition à des dangers biologiques» à la fin de la phrase.
- 223.** Le vice-président travailleur indique que son groupe n'est en mesure d'appuyer ni l'amendement ni le sous-amendement, car le libellé proposé est plus restrictif que celui proposé dans son amendement tendant à ajouter «d'autres effets nocifs pour la santé».
- 224.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ne soutient pas l'amendement. Il n'y a pas lieu de faire mention des dommages qui peuvent être causés. Les dommages devraient comprendre uniquement les lésions, les maladies et autres effets nocifs pour la santé qui résultent d'un contact avec des micro-organismes ou des dangers. Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, n'appuie pas l'amendement. Supprimer la référence aux maladies «transmissibles ou non transmissibles» impliquerait que tous les types de maladies ne seraient pas couverts.
- 225.** La vice-présidente employeuse propose un autre sous-amendement tendant à supprimer «ceux susceptibles d'être causés par un» pour que le texte couvre toutes les situations qui peuvent se présenter et les formes les plus courantes de dommages.
- 226.** La membres gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, ainsi que le membre gouvernemental du Brésil ne soutiennent ni l'amendement ni les sous-amendements.
- 227.** Les sous-amendements ne sont pas adoptés et l'amendement est retiré.

A.46

- 228.** La vice-présidente employeuse présente un amendement à l'effet de supprimer «et les lésions», qui est un terme général, car il est préférable de parler uniquement de maladies.
- 229.** Le vice-président travailleur, le membres gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, ne soutiennent pas l'amendement. Le membre gouvernemental du Kenya n'appuie pas l'amendement et fait valoir que des lésions peuvent se produire au niveau cellulaire.
- 230.** Le membre gouvernemental du Japon dit que le terme «lésions» peut donner lieu à une interprétation trop large, comme dans le cas du travailleur agricole qui se fait mordre par un serpent; il préférerait un libellé plus précis.

231. La vice-présidente employeuse explique que le terme «lésions» n'est pas suffisamment précis et propose donc un sous-amendement à l'effet d'ajouter «liées à l'exposition à des dangers biologiques» après «et les lésions».
232. Un représentant du secrétariat précise que le *Recueil de directives pratiques du BIT sur l'enregistrement et la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles*, publié en 1996, définit les lésions professionnelles comme suit: décès, lésions corporelles ou maladies provoqués par un accident du travail. C'est le cas par exemple des professionnels de la santé qui contractent le VIH à partir d'une seringue non protégée ou des travailleurs agricoles qui contractent le tétanos à partir d'un outil de coupe contaminé.
233. Le membre gouvernemental du Japon fait remarquer que les exemples donnés par le secrétariat sont des cas de maladies, et qu'il est donc inutile de mentionner les lésions.
234. La vice-présidente employeuse dit que, eu égard à l'explication donnée par le Bureau, il ne fait pas de doute que les lésions résultent d'un accident. Se couper avec un couteau entraîne une lésion. La contamination par le tétanos qui peut en découler relève du danger biologique. L'oratrice ajoute que le sous-amendement couvre les deux concepts car il est fait mention des lésions causées par un agent biologique.
235. Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, appuie le sous-amendement.
236. Le vice-président travailleur dit qu'un travailleur agricole qui est blessé par un animal qu'il tente de faire rentrer dans un enclos, ou qu'un employé d'hôtel exposé, sur son lieu de travail, à des nuisibles pouvant causer des lésions mais pas des maladies sont des exemples de dangers biologiques. L'orateur ne soutient pas le sous-amendement car il est nécessaire de donner une définition complète.
237. Les membres gouvernementaux des États-Unis et du Ghana, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, et la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, n'appuient pas le sous-amendement.
238. Le sous-amendement et l'amendement sont retirés.

A.47

239. La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à ajouter «, les allergies et les effets toxiques» après «les maladies transmissibles et non transmissibles». Cette proposition est en cohérence avec la définition, qui mentionne les allergènes et les effets toxiques. L'oratrice propose en outre un sous-amendement à l'effet de conserver «et les lésions», comme discuté lors de l'examen de l'amendement précédent (A.46).
240. Le vice-président travailleur, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ainsi que les membres gouvernementaux de la République islamique d'Iran, du Ghana, de la Côte d'Ivoire et du Maroc ne soutiennent ni l'amendement ni le sous-amendement.
241. Le sous-amendement et l'amendement sont retirés et le point 6 est adopté sans modification.

Nouveau point à la suite du point 6

A.48

- 242.** La vice-présidente employeuse propose un amendement tendant à ajouter un nouveau point qui se lirait comme suit: «Des dangers biologiques peuvent être engendrés par des activités liées au travail ou la propagation d'agents biologiques du fait de l'apparition de foyers de contagion, d'épidémies ou de pandémies.» Cela permettrait de faire une distinction entre les deux sources différentes de dangers biologiques.
- 243.** Le vice-président travailleur fait observer que l'amendement devrait être examiné uniquement après que tous les amendements au point 6 aient été examinés. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, dit partager cet avis.
- 244.** Le membre gouvernemental du Chili ne soutient pas l'amendement.
- 245.** À la reprise de la discussion à une séance ultérieure, l'amendement est retiré.

Point 7

- 246.** Un amendement (A.50) tombe en raison de la décision prise par la commission concernant le point 2.

A.51

- 247.** La vice-présidente employeuse propose un amendement visant à insérer «the» avant «workers in all branches of economic activity» dans la version anglaise, et à ajouter «concernées» après «branches d'activité économique», afin d'harmoniser le libellé avec celui des articles 1 (1) et 2 (1) de la convention n° 155.
- 248.** Le vice-président travailleur n'appuie pas l'amendement, au motif qu'il pourrait exclure de nombreux travailleurs du droit à un milieu de travail sûr et salubre.
- 249.** Les membres gouvernementaux du Zimbabwe, du Chili, de la République islamique d'Iran et de l'Australie, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, ainsi que la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, n'appuient pas l'amendement.
- 250.** L'amendement est retiré.

A.57

- 251.** Le vice-président travailleur propose un amendement visant à ajouter «, quel que soit leur statut d'emploi» après «branches d'activité économique» pour mettre en évidence l'importance d'étendre la protection à tous les travailleurs, y compris ceux de l'économie informelle.
- 252.** La vice-présidente employeuse n'appuie pas l'amendement, car il n'est pas compatible avec l'article 3 b) de la convention n° 155, qui précise que le terme «travailleurs» vise toutes les personnes employées. Les travailleurs indépendants disposent de mécanismes différents mis en place au niveau national pour qu'ils aient accès à une protection en matière de sécurité et de santé.

253. Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, ne souscrivent pas à l'amendement.

254. L'amendement est retiré.

A.58

255. Le vice-président travailleur propose un amendement à l'effet d'ajouter «secteurs et» avant «branches d'activité» pour veiller à ce que les instruments s'appliquent aussi aux travailleurs du secteur public.

256. Un représentant du secrétariat confirme que l'expression «branches d'activité économique» telle que définie à l'article 3 a) de la convention n° 155 indique expressément que les travailleurs de la fonction publique sont couverts.

257. L'amendement est retiré.

A.52

258. La vice-présidente employeuse propose un amendement visant à ajouter «en cas d'exposition à des dangers biologiques» à la fin de la phrase car il est important de préciser à quel moment la convention devrait s'appliquer.

259. Le vice-président travailleur ne soutient pas l'amendement.

260. Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le membre gouvernemental des États-Unis n'appuient pas l'amendement.

261. L'amendement est retiré.

A.1

262. Le membre gouvernemental du Brésil présente un amendement à l'effet d'ajouter, à la fin du point, le membre de phrase «et constituer le niveau de protection minimum standard». Il explique que certaines branches d'activité économique peuvent nécessiter des normes qui vont au-delà des normes minimales énoncées dans la convention, et que cette possibilité doit être mentionnée expressément.

263. La vice-présidente employeuse n'appuie pas l'amendement.

264. Le vice-président travailleur soutient l'amendement.

265. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, adhère à l'argumentation du membre gouvernemental du Brésil, qui vaut aussi pour la législation européenne. Elle propose un sous-amendement visant à remplacer le nouveau libellé proposé par «et fixer les prescriptions minimales particulières dans ce domaine».

266. La membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ne soutient ni l'amendement ni le sous-amendement, car il va de soi que tant les conventions que la législation nationale fixent des normes minimales.

- 267.** En réponse à une demande de précisions du vice-président travailleur, un membre du secrétariat cite le paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution de l'OIT, qui établit que les conventions ou recommandations de l'OIT ne doivent pas être considérées comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord (au niveau national) qui assurent des conditions plus favorables aux travailleurs intéressés. Par conséquent, rien n'empêche un État souverain d'adopter dans sa législation des normes plus élevées que celles énoncées dans un instrument de l'OIT.
- 268.** Le sous-amendement et l'amendement sont retirés.

A.59

- 269.** Le vice-président travailleur présente un amendement tendant à ajouter, à la fin du point, le membre de phrase «et fournir un cadre juridique pour le respect, la promotion et la réalisation du droit à un milieu de travail sûr et salubre en ce qui concerne les dangers biologiques». C'est un libellé auquel le groupe des travailleurs tient tout particulièrement.
- 270.** La vice-présidente employeuse ne souscrit pas à l'amendement, au motif que ce membre de phrase figure déjà dans le préambule et qu'il n'est pas nécessaire de le répéter. Elle préfère le texte établi par le Bureau, qui reprend les termes utilisés dans la convention n° 155.
- 271.** La membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ainsi que le membre gouvernemental du Royaume-Uni n'appuient pas l'amendement.
- 272.** À la reprise de la discussion à une séance ultérieure, l'amendement est retiré et le point 7 est adopté sans modification.

Point 8

A.26

- 273.** Le vice-président travailleur présente un amendement à l'effet de supprimer dans son intégralité le point 8 des conclusions proposées, de manière à éviter toute exclusion éventuelle de travailleurs de la protection conférée par la convention. En tant que principe et droit fondamental au travail, le droit à un milieu de travail sûr et salubre s'applique à tous les travailleurs sans exception, de la même façon que les quatre autres principes et droits fondamentaux au travail. L'orateur se demande sur quelle base certaines catégories de travailleurs pourraient légitimement être exclues de ce droit.
- 274.** La vice-présidente employeuse ne soutient pas l'amendement. Le point 8 se fonde sur la convention n° 155, qui n'a pas pour objet de limiter le droit des travailleurs à la sécurité et à la santé, mais qui vise plutôt à assurer à certains secteurs un degré d'adaptabilité nécessaire dans des conditions spécifiques. En outre, compte tenu du nombre de conditions à remplir pour qu'une raison soit considérée comme valable, la disposition n'autorise en aucun cas les gouvernements à décider d'une exclusion injustifiée.
- 275.** Le membre gouvernemental du Brésil appuie l'amendement.
- 276.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, comprend le point de vue du groupe des travailleurs, mais reconnaît aussi les difficultés que peuvent rencontrer les employeurs et les gouvernements lorsqu'ils cherchent à fournir une protection complète à chaque travailleur dans chaque secteur. Le point 8

établit les conditions spécifiques dans lesquelles des exclusions peuvent être prévues, à savoir la consultation préalable des organisations d'employeurs et de travailleurs, l'évaluation du danger biologique concerné, et l'application des mesures de prévention et de protection. En outre, le point 9 impose aux États Membres d'informer le Bureau des mesures qu'ils ont prises. Dans l'esprit de l'OIT et des principes et droits fondamentaux au travail, les États Membres sont tenus de s'attacher à appliquer dans toute la mesure possible les dispositions des conventions fondamentales. Pour ces raisons, l'UE et ses États membres ne souscrivent pas à l'amendement.

- 277.** En réponse à une demande du membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, un représentant du secrétariat explique que d'autres instruments relatifs à la SST contiennent des dispositions similaires concernant les exclusions, par exemple la convention n° 155 (article 1) et la convention (n° 162) sur l'amiante, 1986 (article 1). Les États Membres qui ont ratifié ces conventions et appliquent la clause de souplesse sont tenus de présenter au Bureau un rapport sur les mesures qu'ils ont prises pour étendre la protection à tous les secteurs et à tous les travailleurs. L'orateur donne ensuite lecture d'une explication fournie par le Bureau du Conseiller juridique au sujet des mots «particuliers» et «significative» mentionnés au point 8 dans le membre de phrase suivant: «l'application de la convention soulèverait des problèmes particuliers d'une importance significative». Le sens habituel du mot «particuliers» exclut les problèmes de nature trop générale ou non spécifique, tandis que le mot «significative» semble indiquer que les problèmes doivent être d'une grande importance.
- 278.** Le vice-président travailleur dit qu'il ne serait en aucun cas acceptable que des consultations tripartites aboutissent à la négation du droit fondamental d'un travailleur à un milieu de travail sûr et salubre.
- 279.** La membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ne soutient pas l'amendement. Le point 8 offre la souplesse nécessaire et va dans le sens de la législation nationale de nombreux pays. Si cette disposition était supprimée, il serait très difficile aux États Membres de ratifier et d'appliquer la convention.
- 280.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, mentionne la directive-cadre européenne sur la SST, qui prévoit des exclusions pour la police et les forces armées⁵. Les États membres de l'UE sont favorables au maintien du texte initial. L'oratrice insiste sur la nécessité impérieuse d'améliorer la collecte de données sur les dangers biologiques dans le milieu de travail pour permettre une prise de décisions fondées sur des éléments probants concernant les mesures de prévention.
- 281.** Les membres gouvernementaux de la Türkiye, de la Suisse et du Japon n'appuient pas l'amendement.
- 282.** Le vice-président travailleur est préoccupé par le fait que des exclusions prétendument temporaires deviennent souvent permanentes, et que très peu de mesures ont été prises en ce qui concerne l'établissement de rapports. Des catégories entières de travailleurs, tels les travailleurs agricoles et les travailleurs migrants, qui sont le plus exposés aux risques en matière de sécurité et de santé au travail, ont souvent été exclues car les autorités jugeaient commode de le faire. L'orateur fait valoir qu'une protection complète de ces groupes apporterait d'importants avantages en matière de santé publique. La membre gouvernementale du Brésil souscrit à ce point de vue.

⁵ Directive 89/391/EEC, article 2.2.: La présente directive n'est pas applicable lorsque des particularités inhérentes à certaines activités spécifiques dans la fonction publique, par exemple dans les forces armées ou la police, ou à certaines activités spécifiques dans les services de protection civile s'y opposent de manière contraignante.

- 283.** La vice-présidente gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, comprend la position du vice-président travailleur et déclare qu'absolument rien ne justifie que les travailleurs migrants reçoivent une protection moindre que les ressortissants nationaux effectuant le même travail, et les travailleurs agricoles doivent eux aussi bénéficier d'une protection complète.
- 284.** La vice-présidente employeuse est sensible aux arguments soulevés par les membres gouvernementaux de la commission. La souplesse offerte par la convention n° 155 est nécessaire dans certaines situations spécifiques et difficiles dans lesquelles des mesures de SST adaptées doivent être prises. La pandémie est un exemple qui montre bien pourquoi ces alinéas sont indispensables. Il n'est pas question ici de déni des droits des travailleurs, mais de mise en œuvre pratique.
- 285.** En réponse à la question soulevée par vice-président travailleur sur le fait de savoir si des droits fondamentaux des travailleurs pourraient être supprimés à l'issue de consultations tripartites, le Conseiller juridique explique que deux points sont soulevés: il s'agit de savoir, premièrement, si certaines limites sont à respecter dans les négociations au sein d'une commission technique et, deuxièmement, si la clause d'exception énoncée au point 8 du texte du Bureau est juridiquement acceptable ou non.
- 286.** En ce qui concerne le premier point, il est clair que la commission a été chargée d'élaborer un projet de normes. Elle dispose donc d'un important pouvoir discrétionnaire dans les limites fixées par la Constitution de l'OIT et par la décision du Conseil d'administration qui a inscrit la question à l'ordre du jour. La commission a pour mission de traiter la question des dangers biologiques et ne peut décider d'élargir la portée de l'instrument de façon à y inclure d'autres dangers. Elle ne peut pas non plus proposer un projet de convention qui porterait directement atteinte à l'un quelconque des principes fondamentaux inscrits dans la Constitution, y compris dans la Déclaration de Philadelphie.
- 287.** En ce qui concerne le second point, il est important de faire la distinction entre un principe fondamental et une norme technique. La commission est chargée d'élaborer des normes techniques portant sur un principe fondamental, à savoir un cadre juridique censé refléter les circonstances, les priorités et les besoins nationaux, et s'y adapter, aux fins de la réalisation du principe fondamental et du droit à un milieu de travail sûr et salubre. Ce faisant, la commission pourrait juger utile de proposer une mise en œuvre progressive ou par étapes, des normes regroupées en parties distinctes, des exigences spécifiques, des niveaux de protection différents, ou des normes différenciées applicables aux différents groupes de travailleurs ou secteurs économiques.
- 288.** Ces techniques juridiques sont communément qualifiées de clauses de souplesse, qui offrent l'espace ou le temps dont certains pays pourraient avoir besoin pour mettre pleinement en œuvre l'ensemble du corpus de normes d'une convention ratifiée. Les clauses de souplesse reposent sur une base constitutionnelle claire, à savoir l'article 19 (3) de la Constitution de l'OIT et la section V de la Déclaration de Philadelphie, qui énonce que, dans les modalités d'application des principes qui y sont énoncés, il doit être dûment tenu compte du degré de développement social et économique de chaque peuple. Le dénominateur commun de toutes les techniques juridiques est leur caractère provisoire ou exceptionnel. Ces techniques n'ont pas pour but de priver définitivement des groupes entiers de la protection d'une convention ni de donner la possibilité d'échapper à la supervision et au contrôle des organes de contrôle de l'OIT. Pour qu'une norme soit universellement acceptée, elle doit être ferme sur les principes, mais souple dans sa mise en œuvre, comme on l'a constaté lors de l'adoption de la Convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006).

- 289.** Le libellé proposé pour le point 8 est identique à celui des clauses énoncées dans plusieurs autres instruments de l'OIT, dont la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, la convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990, la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, la convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001, et la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947. La même clause figure dans l'article 1 de la convention n° 155, qui est l'une des conventions fondamentales. Cette clause a donné lieu par le passé à des débats approfondis, par exemple, lors de la rédaction de la convention n° 175. En cette occasion, la clause a finalement été acceptée, étant entendu que les exclusions ne peuvent être décidées qu'en présence de problèmes d'application d'une importance telle qu'aucune solution de rechange ne peut être trouvée pour satisfaire aux exigences de la convention.
- 290.** Le Bureau a formulé deux avis informels en 2005 et 2021 sur ce qu'il faut entendre par les termes «particuliers» et «significative». Le sens habituel de «particuliers» exclurait les problèmes de nature trop générale ou non spécifique, tandis que le mot «significative» semble indiquer que les problèmes doivent être d'une grande importance.
- 291.** En conclusion, il n'existe aucun obstacle juridique à la négociation d'une clause de souplesse, dès lors que la portée et le contenu de cette clause sont adaptés à la nature de l'instrument en cours de rédaction, à condition qu'elle reste conforme aux caractéristiques et garanties standard qui ont systématiquement été appliquées lors de précédents travaux d'établissement de nouvelles normes. Cela signifie que la clause est conçue comme une mesure temporaire; qu'elle doit être utilisée avec prudence et de manière restrictive uniquement dans des circonstances exceptionnelles; qu'elle a fait l'objet de consultations préalables avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées; et qu'elle continue d'être soumise à la supervision et au contrôle des organes de contrôle de l'OIT.
- 292.** À la reprise de la discussion à une séance ultérieure, le vice-président travailleur propose un sous-amendement qui consiste non pas à supprimer le point dans son intégralité, mais à ajouter «, à condition qu'un milieu de travail sûr et salubre soit assuré dans ces branches et pour ces catégories de travailleurs» après «d'une importance significative». La formulation proposée est tirée de la convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988, et elle est conforme à d'autres conventions en matière de SST, dans lesquelles des exclusions sont définies. De cette façon, les gouvernements conserveraient une marge de manœuvre, et la cohérence avec d'autres normes serait assurée.
- 293.** La vice-présidente employeuse, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, disent préférer le libellé initial.
- 294.** Les membres gouvernementales du Royaume-Uni, de la Chine et de la Belgique, cette dernière s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ainsi que les membres gouvernementaux du Canada et de l'Australie soutiennent le sous-amendement.
- 295.** La membre gouvernementale de la Suisse ayant demandé si l'obligation de respecter les conventions fondamentales découlait de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, telle qu'amendée en 2022, un représentant du secrétariat explique que les clauses de souplesse varient d'une convention à l'autre. À titre d'exemple, si les dispositions de la convention n° 155 sont de caractère général, la convention n° 167 dispose que des exclusions peuvent être décidées à condition qu'un milieu de travail sûr et salubre soit assuré aux travailleurs. Il appartient donc à la commission de choisir la formulation la plus adaptée à chaque situation.

- 296.** Le vice-président travailleur affirme que si le sous-amendement proposé n'est pas adopté, l'instrument en cours d'élaboration sera la seule convention relative à la SST qui ne garantit pas ce droit fondamental. La vice-présidente employeuse indique tout d'abord à nouveau que la formulation initiale est en soi conforme à la convention n° 155, qui est une convention fondamentale, et que toute exclusion ne s'appliquerait qu'au terme d'une évaluation et compte tenu de la nécessité pour les travailleurs de bénéficier d'un milieu de travail sûr et salubre. Néanmoins, le groupe des employeurs est disposé à faire des concessions.
- 297.** Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental du Japon n'ont pas de position arrêtée.
- 298.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 299.** Un amendement (A.54) tombe en raison de la décision prise par la commission concernant le point 2 et un autre amendement (A.5) est retiré.

A.53

- 300.** La vice-présidente employeuse présente un amendement tendant à ajouter, à la fin du point, la nouvelle phrase suivante: «Il devrait aussi prendre des dispositions spéciales pour protéger les informations confidentielles dont la divulgation à un concurrent serait de nature à nuire aux activités d'un employeur, pour autant que la sécurité et la santé des travailleurs ne s'en trouvent pas compromises.» Elle explique que, dans le contexte de l'application de la clause d'exclusion, les entreprises peuvent être amenées à fournir des informations confidentielles dont la divulgation pourrait leur être préjudiciable sur le plan commercial. La formulation proposée est tirée de l'article 1 (2) *b*) de la convention n° 170.
- 301.** Le vice-président travailleur n'appuie pas l'amendement car la protection des lanceurs d'alerte devrait être prise en compte dans ce contexte. Si la présence de salmonelles est détectée dans une usine agroalimentaire par exemple, il est possible que l'employeur ne veuille pas que ce fait soit rendu public, pour éviter les répercussions négatives sur les activités de l'entreprise. Mais si un ou plusieurs travailleurs estiment que la situation constitue un danger pour la santé publique, les autorités doivent être prévenues.
- 302.** La vice-présidente employeuse explique que le groupe des employeurs ne refuse pas de divulguer des informations, mais que les entreprises peuvent avoir des procédés, des logiciels, des substances ou d'autres éléments qui sont essentiels à leur compétitivité.
- 303.** Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et les membres gouvernementaux du Bangladesh et du Canada sont disposés à soutenir l'amendement.
- 304.** L'amendement est adopté et le point 8 est adopté tel qu'amendé sous la forme suivante:
- Un Membre qui ratifie la convention peut, après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, et sur la base d'une évaluation des dangers biologiques concernés et des mesures de prévention et de protection à prendre, exclure du champ d'application de la convention, en tout ou en partie, certaines branches d'activité économique ou des catégories limitées de travailleurs pour lesquelles l'application de la convention soulèverait des problèmes particuliers d'une importance significative, à condition qu'un milieu de travail sûr et salubre soit assuré dans ces branches et pour ces catégories de travailleurs. Il devrait aussi prendre des dispositions spéciales pour protéger les informations confidentielles dont la divulgation à un concurrent serait de nature à nuire aux activités d'un employeur, pour autant que la sécurité et la santé des travailleurs ne s'en trouvent pas compromises.

Point 9

- 305.** Un amendement (A.55) est retiré en raison de la décision prise par la commission concernant le point 2.

A.27

- 306.** Le vice-président travailleur propose de modifier un amendement, de sorte qu'au lieu de supprimer le point 9, la phrase suivante serait ajoutée à la fin du point: «Les Membres devraient faire le maximum pour mettre fin à ces exclusions dès que possible.» Le but est de souligner que les exclusions sont censées être une mesure temporaire.
- 307.** La vice-présidente employeuse préfère le texte initial, qui est tiré d'un article de la convention n° 155 portant sur des questions de procédure.
- 308.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, ainsi que les membres gouvernementaux de l'Australie, du Canada, de la Chine et du Royaume-Uni souscrivent au sous-amendement.
- 309.** La vice-présidente employeuse dit que son groupe est disposé à se rallier au consensus, et l'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 310.** Le point 9 est adopté tel qu'amendé.

Titre de la section 2

- 311.** Le titre de la section 2 – Politique nationale – est adopté.

Point 10**A.113**

- 312.** Le vice-président travailleur présente un amendement visant à remplacer «devrait» par «doit», le même amendement ayant été proposé dans d'autres parties du document. Il demande au secrétariat d'expliquer la différence entre les deux modes verbaux.
- 313.** La représentante adjointe du Secrétaire général explique que l'emploi du conditionnel est une pratique habituelle dans les conclusions proposées qui sont examinées lors d'une première discussion normative tenue dans le cadre de la Conférence. L'indicatif sera utilisé dans le texte proposé de la convention qui figurera dans le rapport que le Bureau soumettra aux mandants de l'OIT, pour commentaires, avant la deuxième discussion de la Conférence en 2025.
- 314.** À la lumière de ces explications, l'amendement est retiré, tout comme d'autres amendements déposés par le groupe des travailleurs sur la même question.

A.114

- 315.** Le vice-président travailleur présente un amendement à l'effet de remplacer les termes «conformément à la législation et à la pratique nationales» par «dans le cadre plus large de sa politique nationale en matière de sécurité et de santé au travail,». Le libellé actuel est trop souple et implique que les dispositions de la convention pourraient être affaiblies par la législation nationale, ce qui n'est pas le but recherché par les conventions de l'OIT.

- 316.** La vice-présidente employeuse n'appuie pas l'amendement, qui est incompatible avec la convention n° 155. Les pays ont besoin de souplesse pour appliquer leurs propres législation et pratiques tout en respectant l'esprit de la convention n° 155.
- 317.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ne soutient pas l'amendement. Chaque pays a besoin de souplesse pour examiner la question de la protection des travailleurs en bonne et due forme et au niveau approprié. Néanmoins, toute politique sur les dangers biologiques devrait faire partie d'une politique nationale en matière de SST. C'est dans cette optique que les États membres de l'UE ont présenté un amendement (A.100) pour examen par la commission.
- 318.** Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, souscrit à la déclaration de la membre gouvernementale de la Belgique et n'appuie pas l'amendement.
- 319.** Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, appuie l'amendement, car il estime qu'une politique nationale en matière de SST devrait également couvrir les dangers biologiques.
- 320.** L'amendement est retiré.

A.100

- 321.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement visant à remplacer «définir, mettre en œuvre et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente et globale sur» par «intégrer dans sa politique nationale en matière de sécurité et de santé au travail la protection contre». Elle explique qu'au sein de l'Union Européenne, il existe un cadre qui donne aux États membres la possibilité d'élaborer leurs propres politiques nationales en matière de SST. L'amendement a pour objet de faciliter l'intégration des dangers biologiques dans les politiques nationales de SST plutôt que dans une politique nationale distincte, ce qui permettrait d'éviter les doublons et d'alléger la charge administrative des États membres de l'UE.
- 322.** La vice-présidente employeuse soutient l'amendement.
- 323.** Le vice-président travailleur propose un sous-amendement à l'effet d'ajouter «et définir, mettre en œuvre et réexaminer périodiquement» avant «sa politique nationale en matière de sécurité et de santé au travail».
- 324.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, souscrivent à l'amendement tel que sous-amendé.
- 325.** La membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuie l'amendement mais pas le sous-amendement présenté par le groupe des travailleurs, et propose plutôt d'ajouter «, et réexaminer périodiquement ladite politique» à la fin du point.
- 326.** Le vice-président travailleur et l'UE et ses États membres soutiennent le sous-amendement présenté par le groupe de l'Afrique.
- 327.** Le membre gouvernemental des États-Unis soutient le sous-amendement présenté par le groupe de l'Afrique et, avec l'appui du membre gouvernemental de l'Australie, propose d'ajouter «qui engendrent, ou sont susceptibles d'engendrer, un risque conséquent de dommages non négligeables pour la santé humaine,» après «dans le milieu de travail». Les politiques que les États Membres élaboreront ne devraient pas cibler tous les agents biologiques, mais se concentrer sur les dangers biologiques dans le milieu de travail qui sont susceptibles de causer des dommages pour la santé humaine. L'inclusion du mot «risque» est rendue nécessaire par la définition large et non limitative des termes «dangers biologiques» qui a été adoptée par la commission.

328. Le vice-président travailleur, la vice-présidente employeuse, et le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, ainsi que le membre gouvernemental du Japon appuient le nouveau sous-amendement présenté par le membre gouvernemental des États-Unis. Le vice-président travailleur note que le point traite des dommages réels pour la santé humaine et qu'il est donc très utile d'ajouter le mot «conséquent».
329. Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, ne souscrit pas au sous-amendement. L'emploi du mot «risque» est problématique car, en espagnol, le mot «danger» désigne à la fois le «risque» et le «danger». La façon dont le mot est utilisé dans ce point pose aussi problème. Le GRULAC propose donc de retirer le mot «risque» et fait observer que cette suppression ne modifierait pas le sens du texte et favoriserait l'adhésion des pays hispanophones. Le vice-président travailleur souscrit au sous-amendement.
330. Le membre gouvernemental des États-Unis prend note des préoccupations exprimées par le GRULAC, mais signale qu'une décision doit être prise au sujet de l'emploi du terme «risque», car la question se posera de nouveau lors de la discussion sur d'autres parties du texte. Il rappelle l'importance de maintenir ce terme qui traite de la transmissibilité de l'agent biologique, et demande aux Membres de proposer un autre terme qui serait acceptable en espagnol.
331. Le membre gouvernemental de l'Australie souligne que de nombreux pays, y compris le sien, disposent d'un système fondé sur les risques, et que l'inclusion de la notion de «risque» est donc particulièrement importante.
332. Un représentant du secrétariat explique que les notions de «risque» et de «danger» n'ont pas la même signification et qu'elles sont définies dans les *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001)*. «Danger» s'entend de ce qui est intrinsèquement susceptible de causer des lésions corporelles ou de nuire à la santé des personnes, tandis que le «risque» est la combinaison de la probabilité de la manifestation d'un événement dangereux et de la gravité de la lésion ou de l'atteinte à la santé causée à des personnes par cet événement ⁶.
333. Le membre gouvernemental du Brésil constate que, si les gouvernements sont censés n'intégrer dans les politiques nationales que les risques posés par les dangers biologiques qui engendrent, ou sont susceptibles d'engendrer, un dommage conséquent ou non négligeable, certains dangers biologiques seront exclus du champ d'application desdites politiques. Appuyé par les États membres de l'UE, il propose d'ajouter «, en particulier contre ceux» après «dans le milieu de travail».
334. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, propose de remplacer «un risque» par «une probabilité».
335. Le membre gouvernemental des États-Unis souscrit au sous-amendement présenté par les États membres de l'UE, mais ne peut accepter la proposition du membre gouvernemental du Brésil consistant à ajouter «, en particulier contre ceux», car cela imposerait aux gouvernements nationaux l'obligation d'élaborer une politique nationale portant sur tous les agents biologiques, ce qui constituerait un objectif trop vaste et trop contraignant. Pour les mêmes raisons, le membre gouvernemental du Japon ne soutient pas le sous-amendement présenté par le membre gouvernemental du Brésil.

⁶ Voir, dans les conclusions proposées, la note *Précisions terminologiques et incidences de l'utilisation des termes «dangers biologiques» ou «risques biologiques»* élaborée par le secrétariat.

336. La membre gouvernementale de la République islamique d'Iran fait observer que «risque» et «probabilité» n'ont pas la même signification. Le risque englobe à la fois la probabilité et la gravité.
337. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, explique que le terme «risque» s'entend de la probabilité qu'une substance, un agent ou un autre élément cause un dommage. «Probabilité» est donc un substitut approprié au terme «risque».
338. La membre gouvernementale de la République bolivarienne du Venezuela indique que les termes «risque» et «probabilité» sont synonymes. Les dangers doivent être traités quand la probabilité est forte ou le risque élevé.
339. Les membres gouvernementaux de la Chine et du Chili, ce dernier s'exprimant au nom du GRULAC, proposent de revenir au texte initial.
340. Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ainsi que le membre gouvernemental de la Türkiye soutiennent la proposition de l'UE et de ses États membres.
341. Le membre gouvernemental des États-Unis est disposé à utiliser le terme «probabilité» à la place de «risque», et constate que le texte tel que sous-amendé semble recueillir un large soutien.
342. Les membres gouvernementaux du Royaume-Uni et du Canada, ainsi que la vice-présidente employeuse réaffirment leur appui au texte tel que sous-amendé.
343. La membre gouvernementale de l'Afrique du Sud suggère de déplacer au point 13, après «la gestion des dangers biologiques dans le milieu de travail», le membre de phrase «qui engendrent, ou sont susceptibles d'engendrer, un risque conséquent de dommages non négligeables pour la santé humaine» proposé par le membre gouvernemental des États-Unis.
344. Le membre gouvernemental des États-Unis convient qu'il serait approprié d'insérer la référence au «risque» au point 13, mais qu'il est tout aussi important d'examiner les notions de risque et de dommage au point 10, qui porte sur les politiques nationales et les mesures de prévention et de protection ciblant de manière adéquate les dangers susceptibles de causer des dommages non négligeables.
345. Le membre gouvernemental du Japon juge inapproprié de déplacer le membre de phrase «qui engendrent, ou sont susceptibles d'engendrer, un risque conséquent de dommages non négligeables pour la santé humaine» au point 13, car ce dernier porte sur les mesures de prévention et de protection prises par les autorités compétentes uniquement et ne couvre pas les rôles et responsabilités des organisations d'employeurs et de travailleurs.
346. Le membre gouvernemental des États-Unis accepte de retirer le mot «conséquent». Appuyé par le membre gouvernemental de l'Australie, il propose d'ajouter «, au regard d'une évaluation des risques,» avant «engendrent, ou sont susceptibles d'engendrer,», et de supprimer «un risque/une probabilité», par souci de cohérence avec les normes et directives techniques de l'OIT existantes.
347. La vice-présidente employeuse, le vice-président travailleur, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, ainsi que les membres gouvernementaux du Royaume-Uni et de l'Indonésie souscrivent au texte tel que sous-amendé.

- 348.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, indique que son groupe peut accepter le sous-amendement, pour autant que la même formulation soit également insérée au point 11, alinéa *b) ii)*, compte tenu de sa pertinence pour les politiques nationales. Le membre gouvernemental du Brésil soutient la proposition.
- 349.** La membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, propose de supprimer les termes «non négligeables», car ils sont subjectifs. Le membre gouvernemental du Japon n'appuie pas cette proposition et fait observer que «non négligeables» est la terminologie correcte.
- 350.** À la reprise de la discussion à une séance ultérieure, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, convient que certains États ont besoin de souplesse dans la manière dont ils doivent traiter les dangers biologiques dans leur politique nationale. Elle propose donc un sous-amendement à l'effet de remplacer «définir, mettre en œuvre et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente et globale sur les dangers biologiques dans le milieu de travail» par le libellé suivant: «intégrer la protection contre les dangers biologiques dans le milieu de travail dans sa politique nationale en matière de sécurité et de santé au travail, de sorte que celle-ci tienne compte des caractéristiques de ces dangers et des préoccupations qu'ils suscitent, et procéder à un réexamen à intervalles réguliers».
- 351.** Le vice-président travailleur, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ainsi que les membres gouvernementaux des États-Unis et du Japon appuient le sous-amendement.
- 352.** Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, est dans l'ensemble favorable au texte proposé, à l'exception du membre de phrase «et des préoccupations qu'ils suscitent», qui est subjectif et éventuellement inexact. La membre gouvernementale des États-Unis estime que le libellé «des préoccupations qu'ils suscitent» rend bien compte de la notion de risque.
- 353.** La vice-présidente employeuse propose de remplacer «de ces dangers» par «des dangers», et d'ajouter «, sur la base d'une évaluation des risques» après «en matière de sécurité et de santé au travail». La membre gouvernementale des États-Unis, appuyée par la membre gouvernementale de la Belgique, propose de modifier ce sous-amendement en remplaçant, dans la version anglaise, «based on a risk assessment» par «based on an evaluation of risk», qui est la formulation adoptée dans d'autres parties du texte.
- 354.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, dit pouvoir faire preuve de souplesse, mais émet une réserve quant au fait que les gouvernements ne procèdent pas à des évaluations des risques lorsqu'ils élaborent des lois. La membre gouvernementale de la République bolivarienne du Venezuela marque son désaccord, car les politiques nationales sont élaborées de multiples façons et elles ne reposent pas uniquement sur une évaluation des risques.
- 355.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

A.75

- 356.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à supprimer «et globale» pour assurer la cohérence avec la convention n° 155.

357. Le vice-président travailleur, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ainsi que le membre gouvernemental du Japon appuient l'amendement.

358. L'amendement est adopté.

A.76

359. La vice-présidente employeuse présente un amendement à l'effet d'ajouter «qui prévoit la participation active des gouvernements, des employeurs et des travailleurs dans le cadre d'un système de droits, de responsabilités partagées et d'obligations définies, ainsi que d'un dialogue social et d'une coopération» après «dans le milieu de travail», par souci de cohérence avec la convention n° 187. Cette dernière énonce clairement que la politique nationale devrait développer une culture de prévention, dans laquelle les droits, obligations et responsabilités de toutes les parties seraient clairement établies.

360. Le vice-président travailleur ne souscrit pas à l'amendement et signale que le libellé manque de clarté et n'est pas conforme à la convention n° 155.

361. Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, ainsi que la membre gouvernementale de la Chine n'appuient pas l'amendement.

362. Dans un souci de parvenir à un consensus, la vice-présidente employeuse propose de supprimer le terme «partagées» dans le nouveau libellé proposé.

363. Faute d'appui, le sous-amendement est retiré, de même que l'amendement.

A.150

364. La membre gouvernementale de la Suisse, s'exprimant également au nom du Japon et de la Türkiye, présente un amendement tendant à supprimer «et globale», par souci d'harmonisation avec le libellé de la convention n° 155. Elle propose aussi de remplacer «une politique nationale cohérente» par «des politiques nationales cohérentes», des politiques multiples étant nécessaires dans ce domaine.

365. La vice-présidente employeuse, le vice-président travailleur, et les membres gouvernementaux de l'Australie et du Brésil souscrivent à l'amendement.

366. L'amendement est adopté et le point 10 est adopté tel qu'amendé, comme suit:

Tout Membre devrait, conformément à la législation et à la pratique nationales et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, intégrer à sa politique nationale en matière de sécurité et de santé au travail la protection contre les dangers biologiques dans le milieu de travail, sur la base d'une évaluation des risques qui tienne compte des caractéristiques de ces dangers et du degré de préoccupation qu'ils suscitent et qui soit révisée à intervalles réguliers.

Point 11, texte introductif

A.77

367. La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à supprimer le texte introductif, qui est assorti de cinq autres amendements (A.78, A.79, A.80, A.81 et A.82) tendant à supprimer les alinéas du point. Elle explique que la convention devrait avoir un caractère

général et que les orientations détaillées devraient être données dans la recommandation. Les instruments existants en matière de SST, tels que les conventions n^{os} 155 et 161 et les recommandations n^{os} 164 et 197, portent déjà sur les politiques nationales en matière de SST, et il n'est pas nécessaire de reproduire ces dispositions dans le projet de convention à l'examen. Répéter les alinéas constituerait de fait un obstacle à la ratification, étant donné le faible taux de ratification de certains de ces instruments, et transformerait les dispositions des recommandations existantes en des engagements contraignants.

- 368.** Le vice-président travailleur ne soutient pas l'amendement, car les gouvernements, les employeurs et les travailleurs se tourneront vers la convention pour obtenir des orientations faisant autorité sur les politiques de gestion des dangers biologiques.
- 369.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, n'appuient pas l'amendement.
- 370.** Tous les amendements consistant à supprimer le point 11 et ses alinéas (A.78, A.79, A.80, A.81 et A.82) sont retirés.

A.151

- 371.** La membre gouvernementale de la Suisse, s'exprimant également au nom du Japon et de la Türkiye, présente un amendement à l'effet de remplacer «politique nationale» par «politiques nationales», car plusieurs politiques seront nécessaires étant donné la grande diversité des dangers biologiques.
- 372.** La vice-présidente employeuse, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, ainsi que le membre gouvernemental de l'Australie soutiennent l'amendement, qui va dans le sens du texte déjà approuvé.
- 373.** Le vice-président travailleur, ayant entendu les points de vue des membres gouvernementaux, appuie lui aussi l'amendement.
- 374.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, dit qu'au départ, elle n'était pas favorable à l'amendement. Il ne devrait pas y avoir des politiques diverses concernant le lieu de travail, et le but des conventions de l'OIT est de réglementer les droits, les obligations et les devoirs des employeurs et des travailleurs. Toutefois, après avoir écouté les autres intervenants, l'oratrice est disposée à soutenir l'amendement.
- 375.** L'amendement est adopté.

A.101

- 376.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement tendant à insérer «incluse dans la politique nationale sur la sécurité et la santé au travail» après «dangers biologiques». Cette proposition suit la même logique que celle de l'amendement soumis pour le point 10.

- 377.** Le vice-président travailleur appuie l'amendement, qui lui paraît logique et dont il estime qu'il entraînera une plus grande efficacité administrative. Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, et le membre gouvernemental de l'Algérie soutiennent l'amendement.
- 378.** La vice-présidente employeuse et le membre gouvernemental du Brésil ayant demandé des précisions sur le lien entre les amendements relatifs aux points 10 et 11, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, explique qu'en application du point 10, chaque Membre devrait intégrer la protection des travailleurs contre les dangers biologiques dans sa politique nationale en matière de SST. Par conséquent, au point 11, les politiques nationales sur les dangers biologiques seraient déjà intégrées à la politique en matière de SST. Les amendements aux points 10 et 11 présentés par les États membres de l'UE visent donc à faire en sorte que les mesures de protection contre les dangers biologiques dans le milieu de travail, intégrées dans la politique nationale de SST, tiennent compte d'autres politiques pertinentes, y compris en matière de santé publique et d'environnement. Si l'amendement relatif au point 10 (A.100) est adopté, le libellé sera le suivant: «Tout Membre devrait, conformément à la législation et à la pratique nationales et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, intégrer dans sa politique nationale en matière de sécurité et de santé au travail la protection contre les dangers biologiques dans le milieu de travail.». Les amendements relatifs au point 11 et à ses alinéas visent à assurer la cohérence avec celui se rapportant au point 10.
- 379.** La membre gouvernementale du Royaume-Uni demande quelles seraient les conséquences dans le cas où une politique nationale sur les dangers biologiques n'aurait pas été intégrée dans la politique nationale en matière de SST.
- 380.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, répond que la politique nationale sur les dangers biologiques visée dans la convention devrait porter uniquement sur des questions relatives au milieu de travail, et que d'autres politiques traiteraient d'autres aspects des dangers biologiques, par exemple en ce qui concerne la santé publique et l'environnement. De telles questions ne relèvent pas de la compétence des ministères du Travail et d'autres responsables du lieu de travail, mais les différentes politiques doivent être appliquées de manière coordonnée si l'on veut obtenir des résultats. C'est ce dont il est question dans l'amendement proposé (A.102) à l'alinéa a) du point 11.
- 381.** Le membre gouvernemental du Japon n'est pas sûr de bien comprendre le sens du terme «intégrée» et constate que l'incise «, le cas échéant,», utilisée ailleurs, ne figure pas dans l'amendement.
- 382.** Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, propose de remplacer «incluses dans» par «qui font partie intégrante de».
- 383.** Le vice-président travailleur n'appuie pas le sous-amendement, car il aurait pour effet d'exclure les politiques nationales sur les dangers biologiques qui ne seraient pas intégrées dans la politique nationale en matière de SST. Il propose d'employer «qui doivent faire partie intégrante de» plutôt que «qui font partie intégrante de».
- 384.** La membre gouvernementale des États-Unis convient que le ministère du Travail n'est pas chargé de toutes les politiques relatives aux dangers biologiques. Elle propose donc d'ajouter «dans le milieu de travail» après «dangers biologiques».

385. L'amendement est retiré et un autre amendement (A.115) est retiré.

386. Le texte introductif du point 11 est adopté tel qu'amendé.

Point 11 a)

A.102

387. Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement à l'effet de remplacer «être intégrée aux politiques nationales existantes en matière de sécurité et de santé au travail, le cas échéant, et être cohérente avec les autres politiques pertinentes et les compléter» par «tenir compte des autres politiques pertinentes». Cette proposition va dans le sens de la proposition des États membres de l'UE concernant l'intégration des politiques en matière de SST au point 10.

388. La vice-présidente employeuse, le vice-président travailleur, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, ainsi que les membres gouvernementaux du Royaume-Uni, de l'Indonésie, de Singapour et de la Chine soutiennent l'amendement.

389. Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, dit préférer le libellé initial.

390. L'amendement est adopté.

A.116

391. Le vice-président travailleur présente un amendement tendant à ajouter «, lorsque ces politiques sont cohérentes avec les dispositions relatives à la sécurité et à la santé au travail, les complètent ou les améliorent» à la fin de l'alinéa a). Le groupe des travailleurs souhaite éviter que d'autres politiques, sans rapport avec la SST, ne soient prises en compte, à moins qu'elles ne complètent ou n'améliorent les dispositions relatives à la SST.

392. La vice-présidente employeuse, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, ainsi que le membre gouvernemental de la République islamique d'Iran ne soutiennent pas l'amendement.

393. À la reprise de la discussion à une séance ultérieure, le vice-président travailleur explique que pendant la pandémie de COVID-19, il y a eu un manque de cohérence entre les politiques de santé publique et les politiques en matière de SST. Dans le milieu de travail, les secondes devraient l'emporter, car les premières n'offrent pas toujours les solutions les plus adaptées. Les frontières entre ces deux domaines d'action doivent être respectées de manière à obtenir les meilleurs résultats possibles.

394. La vice-présidente employeuse approuve le terme «cohérentes avec» mais propose un sous-amendement visant à supprimer «, les complètent ou les améliorent». Face aux pandémies et à d'autres situations complexes, les autorités de santé publique doivent disposer d'une marge de manœuvre pour intervenir de la manière la plus adaptée.

395. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutient l'amendement, qui offre une marge de manœuvre appropriée, mais pas le sous-amendement. Dans une crise de santé publique, un manque de coordination entre les

autorités de santé publique et celles chargées de la SST constituerait une menace tant pour la sécurité et la santé des travailleurs que pour la continuité des activités des entreprises. S'exprimant au nom de son pays, l'oratrice cite le cas de la Belgique où, pendant la pandémie de COVID-19, la publication d'orientations appropriées en matière de SST a permis aux entreprises de poursuivre leurs activités et de maintenir leurs salariés dans l'emploi.

- 396.** Le vice-président travailleur, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, et la membre gouvernementale du Royaume-Uni soutiennent l'amendement mais pas le sous-amendement. La membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'a pas de position arrêtée, et le membre gouvernemental de Singapour appuie le sous-amendement.
- 397.** La vice-présidente employeuse affirme que l'objectif du sous-amendement est de faciliter l'action des gouvernements dans les situations complexes, comme les pandémies, où il n'est pas réaliste de s'attendre à ce que toute la population soit pleinement protégée. Le sous-amendement est toutefois retiré.
- 398.** L'amendement est adopté et l'alinéa *a)* du point 11 est adopté tel qu'amendé.

Point 11 *b)*, texte introductif

A.152

- 399.** La membre gouvernementale de la Suisse, s'exprimant également au nom du Japon et de la Türkiye, présente un amendement à l'effet de remplacer, dans la version anglaise «take account of» par «consider», au motif que certains éléments de ce point ne dépendent pas entièrement de la volonté des gouvernements.
- 400.** La vice-présidente employeuse et le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite appuient l'amendement.
- 401.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ainsi que la membre gouvernementale de la République islamique d'Iran et le vice-président travailleur ne soutiennent pas l'amendement.
- 402.** L'amendement est retiré.
- 403.** Le texte introductif de l'alinéa *b)* du point 11 est adopté sans modification.

Point 11 *b) i)*

A.117

- 404.** Le vice-président travailleur présente un amendement à l'effet d'ajouter «, ou prévoir que des recherches complémentaires soient réalisées ou demandées si les informations disponibles sont insuffisantes» à la fin de l'alinéa. Il explique que les informations sur la santé et la sécurité face aux dangers biologiques dans le milieu de travail sont souvent insuffisantes et qu'il faut demander, lorsque c'est nécessaire, que de nouvelles recherches soient effectuées.
- 405.** Le membre gouvernemental du Royaume-Uni soutient l'amendement, qui montre l'importance de prendre des décisions sur la base de données probantes. Le membre gouvernemental de l'Indonésie souscrit aussi à l'amendement.

- 406.** La vice-présidente employeuse et la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ainsi que les membres gouvernementaux des États-Unis, de la Suisse, de la Türkiye et de la République islamique d'Iran n'appuient pas l'amendement.
- 407.** À la reprise de la discussion à une séance ultérieure, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, propose un sous-amendement visant à remplacer «prévoir que des recherches complémentaires soient réalisées ou demandées» par «encourager la réalisation de recherches complémentaires», cette formulation étant moins prescriptive.
- 408.** La vice-présidente employeuse, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, souscrivent au sous-amendement.
- 409.** Le vice-président travailleur fait observer que le libellé utilisé dans l'amendement est conforme à l'article 12 c) de la convention n° 155. Toutefois, dans le souci de parvenir à un consensus, il se dit prêt à appuyer le sous-amendement.
- 410.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

A.118

- 411.** Le vice-président travailleur présente un amendement tendant à ajouter «, y compris d'une évaluation des besoins qui intègre clairement les considérations de genre» à la fin du point 11 b) i), car un certain nombre de pratiques et de politiques en matière de SST concernent surtout les hommes, alors qu'il est nécessaire d'adapter les équipements de protection en fonction des considérations de genre, et de tenir compte des réponses immunitaires différentes des femmes et des hommes.
- 412.** La vice-présidente employeuse propose de remplacer «qui intègre clairement les» par «qui tient compte des».
- 413.** Le vice-président travailleur soutient le sous-amendement, et la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, ainsi que les membres gouvernementaux du Canada, de l'Afrique du Sud, de la Namibie, du Royaume-Uni, de l'Australie et des États-Unis appuient l'amendement tel que sous-amendé.
- 414.** Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, n'appuie ni le sous-amendement ni l'amendement, car ils ne tiennent pas compte de tous les contextes nationaux. Les formulations proposées vont à l'encontre des coutumes historiques et religieuses de son pays. De même, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ainsi que les membres gouvernementaux de l'Égypte, de l'Algérie et de la Türkiye ne soutiennent ni le sous-amendement ni l'amendement.
- 415.** Le vice-président travailleur signale que la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, fait état de la nécessité d'adopter une perspective d'égalité entre femmes et hommes en matière d'évaluation des besoins, et que la commission manquerait à son devoir si elle adoptait une convention qui ne tienne pas compte de cette perspective.

- 416.** Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite présente un sous-amendement à l'effet de remplacer «considérations de genre» par «différences entre femmes et hommes». Le vice-président travailleur signale que l'une des normes les plus récentes adoptées par l'OIT – la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019 – mentionne à plusieurs reprises le terme «genre». La formulation «considérations de genre» est donc plus appropriée que «différence entre femmes et hommes». Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite retire le sous-amendement et se dit favorable au libellé initial. Il souhaite faire consigner que les pays membres du CCG ne souscrivent pas à l'insertion de «considérations de genre» dans le texte.
- 417.** À la reprise de la discussion à une séance ultérieure, la membre gouvernementale du Zimbabwe constate que des divergences profondes existent sur l'emploi de l'expression «considérations de genre».
- 418.** La membre gouvernementale de la République islamique d'Iran ne soutient pas l'amendement. Elle signale que, si l'expression «considérations de genre» était insérée dans le texte, il faudrait aussi mentionner d'autres groupes défavorisés, comme les personnes en situation de handicap, les personnes âgées et les travailleurs migrants. Elle demande que soit consigné dans le compte rendu que dans le cas où l'expression «considérations de genre» figurerait dans le texte, le gouvernement de la République islamique d'Iran se dissocierait de cette partie de la convention.
- 419.** La membre gouvernementale des États-Unis prend acte des divergences de vues exprimées, mais rappelle que, pendant longtemps, la recherche médicale a été menée sur des hommes et non sur des femmes. Or, les dangers biologiques ne touchent pas les femmes et les hommes de la même manière. C'est pourquoi il importe de veiller à ce que les femmes entrent en ligne de compte dans la recherche médicale. La membre gouvernementale du Canada partage ce point de vue.
- 420.** La vice-présidente employeuse n'a pas d'avis tranché sur la question.
- 421.** Étant donné que l'expression «considérations de genre» ne peut rester entre crochets dans la version finale des conclusions proposées, elle est retirée, et le sous-alinéa *i)* du point 11 *b)* est adopté tel qu'amendé ⁷.

Nouveau sous-alinéa à la suite du sous-alinéa 11 *b)* *i)*

A.119

- 422.** Le vice-président travailleur présente un amendement à l'effet d'introduire un nouveau sous-alinéa qui se lirait comme suit: «de toutes les conséquences sur la santé, notamment des complications des dommages et séquelles liés aux dangers biologiques, y compris les troubles psychologiques ainsi que les cancers et pathologies cardiaques liés à une contamination». Les conséquences sur la santé de l'exposition répétée à des dangers biologiques ne sont pas toujours immédiatement visibles, comme c'est le cas des pathologies cardiaques et de différentes formes de cancer.
- 423.** La vice-présidente employeuse n'appuie pas l'amendement. Elle fait remarquer que les conventions n°s 155 et 187 traitent de manière exhaustive du contenu des politiques nationales. Il n'est pas nécessaire d'élaborer des politiques qui vont plus loin que ces deux conventions.

⁷ Voir le paragraphe 1124 ci-après.

424. La membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'est pas favorable à l'amendement. Le fond de la proposition peut être inclus dans la définition des dangers biologiques.
425. Le membre gouvernemental des États-Unis, appuyé par la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un sous-amendement qui se lirait comme suit: «des dangers biologiques dont le Membre a conclu, au regard d'une évaluation des risques, qu'ils engendrent ou sont susceptibles d'engendrer des dommages non négligeables pour la santé humaine». Il souligne que la commission a apporté un large soutien à la formulation proposée lors de l'examen du point 10.
426. Le vice-président travailleur n'appuie pas le sous-amendement car il ne fait plus mention des «troubles psychologiques», qui sont au nombre des effets les plus graves de l'exposition aux dangers biologiques.
427. La vice-présidente employeuse et la membre gouvernementale du Royaume-Uni appuient le sous-amendement.
428. Le membre gouvernemental du Chili et le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, ce dernier s'exprimant au nom des pays membres du CCG, ne soutiennent pas le sous-amendement.
429. Le vice-président travailleur indique que le sous-amendement dénature l'amendement proposé par le groupe des travailleurs, ce que celui-ci ne saurait accepter.
430. L'amendement est retiré.
431. Lors de la reprise de la discussion à une séance ultérieure, la vice-présidente employeuse et les membres gouvernementaux de l'Arabie saoudite, du Japon et des États-Unis n'appuient toujours pas l'amendement, tandis que la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, indique que son groupe est disposé à faire preuve de souplesse.
432. L'amendement n'est pas adopté.

Point 11 b) ii)

A.103

433. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement à l'effet de remplacer «d'établir des plans de préparation et d'intervention en vue d'une gestion efficace des situations d'urgence liées aux dangers biologiques dans le milieu de travail, y compris les dangers et risques biologiques nouveaux ou émergents» par «d'élaborer des mesures qui tiennent compte des dangers et des risques nouveaux ou émergents, ainsi que des mesures permettant de faire face aux accidents, incidents et situations d'urgence liés aux dangers biologiques dans le milieu de travail». Les besoins en matière de préparation ne se limitent pas aux pandémies, et il importe donc d'élaborer des mesures pour faire face aux dangers biologiques nouveaux et émergents ainsi qu'aux accidents, incidents et situations d'urgence liés aux dangers biologiques. Cette proposition va dans le sens de la législation de l'UE.
434. Le vice-président travailleur appuie l'essentiel du libellé proposé dans l'amendement, sauf la suppression de la mention des «plans de préparation et d'intervention». Il propose un sous-amendement à l'effet de conserver cette mention et d'ajouter «et tiennent compte de la santé physique et mentale des travailleurs et de leur bien-être général» à la fin de l'alinéa.

- 435. La vice-présidente employeuse ne soutient pas le sous-amendement.
- 436. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, n'est pas favorable à l'ajout proposé par le groupe des travailleurs à la fin de l'alinéa et propose de déplacer les termes «de préparation et d'intervention» pour les insérer après «mesures», et de supprimer le terme «risques», dont l'emploi suscite la préoccupation de bon nombre de membres de la commission.
- 437. Le vice-président travailleur appuie le sous-amendement mais se réserve le droit de rétablir la formulation «et tiennent compte de la santé physique et mentale des travailleurs et de leur bien-être général» dans un autre sous-amendement (A.170) lorsqu'il le présentera.
- 438. La membre gouvernementale du Royaume-Uni, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, et la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soutiennent le texte tel que sous-amendé par les États membres de l'UE.
- 439. La vice-présidente employeuse présente un sous-amendement tendant à supprimer le mot «incidents», dont le sens est déjà compris dans les termes «accidents et situations d'urgence».
- 440. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, et le vice-président travailleur appuient le sous-amendement.
- 441. L'amendement est adopté tel que sous-amendé et un autre amendement devient caduc (A.169).

A.170

- 442. Le vice-président travailleur présente un amendement visant à ajouter «en tenant compte de la santé physique et mentale des travailleurs et de leur bien-être général».
- 443. La vice-présidente employeuse n'appuie pas l'amendement car il étend la portée du texte et va au-delà des préconisations des conventions fondamentales. Elle constate que le concept de «bien-être général» n'est défini dans aucun instrument de l'OIT et présente un sous-amendement à l'effet de supprimer les termes «physique et mentale».
- 444. Le vice-président travailleur n'appuie pas le sous-amendement parce que le libellé qu'il a proposé était fondé sur l'article 3 e) de la convention n° 155, qui se lit comme suit: «le terme santé, en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité; il inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail». La commission peut certes élargir la portée des conventions fondamentales, mais elle ne peut pas s'accorder sur un libellé dont la portée est plus limitée que celle des conventions fondamentales.
- 445. Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ainsi que les membres gouvernementales des États-Unis et de la Tunisie appuient l'amendement, mais pas le sous-amendement. La membre gouvernementale de la Tunisie explique que plusieurs maladies chroniques, comme la tuberculose, ont des effets sur la santé physique et mentale, et que l'amendement reprend la terminologie de l'OMS.
- 446. La vice-présidente employeuse relève que la convention n° 155 fait référence à des «éléments physiques et mentaux», et non à «la santé mentale» ou au «bien-être». On ne peut aller plus loin que la définition de la santé des travailleurs qui est donnée dans la convention n° 155, parce que la commission n'a pas encore déterminé les dommages que les dangers biologiques sont susceptibles de causer.

447. La membre gouvernementale de la Suisse, appuyée par les membres gouvernementaux de la Türkiye et du Royaume-Uni, propose de supprimer la référence au «bien-être».
448. La vice-présidente employeuse propose d'utiliser le libellé de la convention n° 155, à savoir «les éléments physiques et mentaux affectant la santé». Le membre gouvernemental de la Türkiye appuie ce sous-amendement.
449. Le vice-président travailleur n'appuie pas les deux sous-amendements et donne lecture de la définition que l'OIT a établie du «bien-être sur le lieu de travail», qui couvre tous les aspects de la vie professionnelle, de la qualité et de la sécurité de l'environnement physique à la perception que les travailleurs ont de leur travail, de leur milieu de travail, du climat sur le lieu de travail et de l'organisation du travail. L'orateur fait observer que l'amendement du groupe des travailleurs bénéficie d'un large soutien et devrait être adopté.
450. Répondant à une demande de précisions du président sur la procédure à suivre lors d'une première discussion normative, le Conseiller juridique explique que la première année, l'objectif est d'adopter un ensemble de conclusions, qui ne sont pas encore présentées sous la forme d'un projet d'instrument. Conformément aux règles de procédure de la Conférence, des possibilités seront données aux mandants d'apporter de nouvelles contributions à l'élaboration, par le Bureau, des projets d'instruments qui seront examinés à la deuxième discussion de la Conférence. À la première discussion, les questions mineures de terminologie et de syntaxe peuvent être laissées au Comité de rédaction de la Conférence, l'important étant de définir les priorités, de mettre en évidence les lacunes ou de déterminer ce qui n'est pas bien reflété dans les conclusions proposées. Pour ce qui est de la procédure d'examen des amendements, il est conseillé à la commission, d'une manière générale, de ne pas passer à l'examen d'un amendement tant qu'elle n'a pas statué sur l'amendement précédent à l'examen. Laisser certaines questions en suspens dans le but de favoriser les négociations tripartites et de ne pas entraver l'avancée des délibérations de la commission est une méthode largement admise. En revanche, mettre entre crochets des amendements et des sous-amendements dont l'adoption est vivement contestée, étant entendu que la commission en reprendra l'examen après avoir étudié le texte dans son intégralité, est une procédure inédite qui n'est guère susceptible de garantir que les travaux seront menés à bien en temps voulu. Enfin, en ce qui concerne la prise de décisions, le Règlement de la Conférence internationale du Travail prévoit que la commission met tout en œuvre pour prendre ses décisions par consensus, lequel se caractérise par l'absence d'objection présentée par un Membre comme faisant obstacle à l'adoption de la décision en question. Toutefois, il énonce aussi clairement qu'en l'absence de consensus, les décisions doivent être prises en procédant à un vote.
451. Le Conseiller juridique, répondant à une question du membre gouvernemental du Japon, explique que, conformément à l'usage, toute partie des conclusions proposées qui n'a pas fait l'objet d'un accord ou d'un examen à la première discussion, c'est-à-dire toute partie qui n'a été ni rejetée ni adoptée faute de temps ou de consensus, sera placée entre crochets et reproduite dans les projets d'instruments qui seront soumis à la deuxième discussion de la Conférence.
452. La vice-présidente employeuse demande que les membres tiennent des consultations informelles pour trouver des formulations qui seraient acceptables par tous.
453. Le vice-président travailleur, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et les membres gouvernementaux des États-Unis et de l'Australie demandent qu'il soit procédé à un vote si le groupe des employeurs n'est pas disposé à s'associer au consensus.

- 454.** À l'issue d'un vote indicatif à main levée, dont il ressort que la plupart des membres de la commission appuient l'amendement, la vice-présidente employeuse retire le sous-amendement. Si le groupe des employeurs ne souscrit pas au libellé proposé, il ne s'y oppose pas afin de ne pas faire obstacle au consensus.
- 455.** L'amendement est adopté.
- 456.** Le sous-alinéa ii) du point 11 b), est adopté tel qu'amendé, comme suit:

de la nécessité d'établir des plans en vue d'une gestion efficace des dangers biologiques dans le milieu de travail, y compris les dangers biologiques nouveaux ou émergents, qui intègrent les mesures de préparation et d'intervention nécessaires pour faire face aux accidents et situations d'urgence liés aux dangers biologiques dans le milieu de travail, en prenant en considération la santé physique et mentale des travailleurs et leur bien-être général;

Nouveaux sous-alinéas à insérer après l'alinéa ii) du point 11 b)

A.121

- 457.** Le vice-président travailleur présente un amendement visant à ajouter un nouveau sous-alinéa qui se lirait comme suit: «de la nécessité de stabiliser les moyens de subsistance et les revenus par l'application de mesures immédiates en matière de protection sociale et d'emploi lorsqu'une situation d'urgence entraîne une mise au chômage technique ou une perte d'emploi temporaire ou permanente.» Une telle démarche est nécessaire pour garantir la protection des travailleurs et des membres de leur famille au moyen de la sécurité sociale, ce qui limiterait les risques de contagion sur le lieu de travail, et pour assurer la continuité des activités. Une telle mesure relève tant de la sécurité et de la santé au travail que de la santé publique.
- 458.** La vice-présidente employeuse et les membres gouvernementaux du Brésil et du Chili n'appuient pas l'amendement.
- 459.** L'amendement est retiré et le nouveau sous-alinéa proposé n'est pas adopté.

A.122

- 460.** Le vice-président travailleur présente un amendement à l'effet d'ajouter un nouveau sous-alinéa libellé comme suit: «de la nécessité d'être attentif aux conséquences des risques climatiques et environnementaux sur la sécurité et la santé au travail et de prendre des mesures adéquates pour prévenir les risques recensés et y remédier;». Il appelle l'attention sur la crise climatique à laquelle le monde fait face, ainsi que sur les risques accrus de dangers biologiques qu'elle entraîne et sur les changements environnementaux qui y sont associés. Il cite la Résolution concernant l'environnement, le développement, l'emploi et le rôle de l'OIT, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 77^e session (1990).
- 461.** Le membre gouvernemental des États-Unis appuie l'amendement.
- 462.** Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, propose un sous-amendement consistant à remplacer «la sécurité et la santé au travail» par «la sécurité et la santé sur le lieu de travail» afin de rendre le texte plus explicite.
- 463.** Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, appuie l'amendement tel que sous-amendé.
- 464.** Le vice-président travailleur propose de remplacer «sur le lieu de» par «dans le milieu de» afin d'assurer la cohérence avec la formulation utilisée dans le reste du texte.

- 465.** La vice-présidente employeuse, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ainsi que les membres gouvernementaux de l'Australie et de la République islamique d'Iran, appuient le texte tel que sous-amendé. Le membre gouvernemental de l'Australie ajoute qu'en insérant ce sous-alinéa, l'OIT montrerait clairement la voie à suivre dans la lutte contre les conséquences du changement climatique et les risques environnementaux qui menacent les travailleurs de tous les pays et tous les secteurs.
- 466.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 467.** Un nouveau sous-alinéa est adopté après le sous-alinéa ii) du point 11 b).

Point 11 b) iii)

- 468.** Le sous-alinéa iii) du point 11 b) est adopté, et le point 11 est adopté tel qu'amendé.

Nouveau sous-alinéa après le sous-alinéa iii) du point 11 b)

A.123

- 469.** Le vice-président travailleur propose un amendement visant à insérer un nouveau sous-alinéa libellé comme suit: «de la nécessité de respecter, promouvoir et réaliser les autres principes et droits fondamentaux au travail – à savoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession –, ainsi que de promouvoir le travail décent». Il dit que ces principes et droits sont la pierre angulaire de l'OIT et doivent être énoncés, car les faits montrent que lorsqu'ils sont respectés, la sécurité et la santé au travail s'en trouvent améliorées.
- 470.** Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, tout en souscrivant à l'esprit du libellé proposé, n'appuie pas l'amendement car il estime que ce texte ne relève pas du dispositif de l'instrument. Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ainsi que le membre gouvernemental des États-Unis ne soutiennent pas l'amendement.
- 471.** Le vice-président travailleur convient qu'il serait plus adéquat d'insérer le texte dans le préambule. L'amendement est retiré et le nouveau sous-alinéa n'est pas adopté.

Point 12

A.83

- 472.** La vice-présidente employeuse propose un amendement visant à insérer «factuelles» entre «informations» et «disponibles». Les informations doivent être fondées sur des données tirées du monde réel. Il est courant, dans le cadre de l'analyse des risques, de chercher à s'appuyer sur des études scientifiques, par exemple dans le cas des dangers liés aux produits chimiques, et la même approche fondée sur des données factuelles doit être adoptée en ce qui concerne les risques biologiques.

473. Le vice-président travailleur propose un sous-amendement à l'effet de remplacer «informations factuelles disponibles» par «informations disponibles, notamment des données factuelles, compte tenu du principe de précaution,».

474. Le sous-amendement et l'amendement sont retirés.

A.84

475. La vice-présidente employeuse propose un amendement tendant à insérer «concernant la santé publique» après «informations disponibles», dans le but de préciser le type d'informations requises pour élaborer et mettre en œuvre des politiques nationales.

476. Le vice-président travailleur ne soutient pas l'amendement, qu'il estime superflu et source de confusion, dans la mesure où les informations devraient être pertinentes également en matière de sécurité et de santé au travail. Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ainsi que la membre gouvernementale de la République islamique d'Iran n'appuient pas l'amendement.

477. L'amendement est retiré.

A.125

478. Le vice-président travailleur présente un amendement à l'effet d'ajouter «, tout en respectant le droit des travailleurs d'accéder à leurs données médicales personnelles et en tenant compte de la nécessité de garantir la confidentialité de ces données» après «informations disponibles». La confidentialité des données médicales personnelles des travailleurs et l'accès des travailleurs à ces données sont des questions importantes. Des dispositions sur la confidentialité des données et l'accès à celles-ci sont courantes dans la législation relative à la protection de la vie privée partout dans le monde.

479. La vice-présidente employeuse propose un sous-amendement consistant à ajouter les mots «comme de celles des entreprises» après «ces données».

480. Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ainsi que les membres gouvernementales de la République islamique d'Iran et de la Suisse ne soutiennent ni l'amendement ni le sous-amendement. Ils signalent que les questions relatives à la confidentialité des données sont couvertes au point 29 f).

481. Le sous-amendement et l'amendement sont retirés.

482. L'amendement (A.124) est également retiré.

A.153

483. La membre gouvernementale de la Suisse, s'exprimant également au nom du Japon et de la Türkiye, présente un amendement visant à insérer «, selon qu'il convient et dans le respect de leurs législation et pratique nationales» après «les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives». La législation et les pratiques nationales diffèrent d'un pays à l'autre et l'amendement offrirait une certaine souplesse aux États Membres.

484. La vice-présidente employeuse, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ainsi que la membre gouvernementale de la Chine appuient l'amendement.
485. Le vice-président travailleur propose un sous-amendement visant à supprimer «, selon qu'il convient», pour éviter que la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs puisse être considérée comme facultative.
486. Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, ainsi que la membre gouvernementale de la Suisse soutiennent le sous-amendement.
487. La membre gouvernementale des États-Unis ne soutient pas le sous-amendement, car elle estime que le texte ainsi établi pourrait encore prêter à confusion. Elle propose plutôt de déplacer l'amendement au début ou à la fin du point.
488. La membre gouvernementale de la Suisse, s'exprimant également au nom du Japon et de la Türkiye, explique que l'ajout de l'expression «, selon qu'il convient» ne tend pas à laisser entendre que les consultations avec les partenaires sociaux sont facultatives. Pour éviter toute erreur d'interprétation, il pourrait être utile d'ajouter le nouveau membre de phrase après «devraient».
489. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, suggèrent que le Comité de rédaction améliore le texte en déplaçant l'ajout proposé après «prendre des dispositions». La vice-présidente employeuse, le vice-président travailleur et la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, partagent ce point de vue.
490. Les sous-amendements présentés par le groupe des travailleurs et la membre gouvernementale des États-Unis ne sont pas adoptés, et l'amendement est adopté tel que sous-amendé par les États membres de l'UE.

A.142

491. La membre gouvernementale des États-Unis, avec l'appui du membre gouvernemental de l'Australie, présente un amendement tendant à remplacer «les instances nationales compétentes» par «d'autres instances nationales compétentes», ainsi que «autorités chargées de la santé publique et de la sécurité et santé au travail» par «autorités de santé publique», car les autorités responsables de la SST sont censées jouer un rôle de coordination.
492. Le vice-président travailleur souscrit à l'amendement, tout comme la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique.
493. La membre gouvernementale de la République islamique d'Iran convient d'ajouter «d'autres», mais n'appuie pas la seconde partie de l'amendement.
494. Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, et la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, préfèrent le texte initial.
495. Après avoir entendu les opinions exprimées par les membres gouvernementaux, la vice-présidente employeuse dit aussi souhaiter le maintien du libellé initial.

496. L'amendement est retiré.

497. Le point 12 est adopté tel qu'amendé.

Nouveau point à la suite du point 12

A.126

498. Le vice-président travailleur présente un amendement visant à ajouter, après le point 12, un nouveau point qui se lirait comme suit: «Reconnaissant que de nombreux dangers biologiques créent des risques transfrontières, les Membres devraient veiller à ce que les employeurs nationaux et multinationaux appliquent correctement les normes relatives à la sécurité et à la santé au travail et contribuent à entretenir une culture de prévention en matière de santé au travail afin d'éliminer ou de réduire autant que possible ces risques.» Le paragraphe 43 de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, telle qu'amendée en 2022 (Déclaration sur les entreprises multinationales), comporte une clause transfrontière qui impose aux employeurs multinationaux des obligations de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.
499. La vice-présidente employeuse ne souscrit pas à l'amendement. Si la notion de dangers transfrontières mérite l'attention, ce n'est pas ici qu'elle doit être examinée, car la convention devra être mise en œuvre par chaque État Membre l'ayant ratifiée. En outre, l'amendement n'a pas de rapport avec le sujet à l'étude, et relève d'un débat politique de portée plus générale qui n'est pas du ressort de la commission.
500. Les membres gouvernementaux de Cuba, de l'Indonésie et de l'Algérie appuient l'amendement. La membre gouvernementale de la République islamique d'Iran y est aussi favorable, mais souhaite que le nouveau point proposé soit intégré dans les sections portant sur les mesures de protection et de prévention.
501. La membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ainsi que les membres gouvernementaux des États-Unis, du Canada, de la Suisse, de la Türkiye, de la Chine, de Singapour et de l'Australie n'appuient pas l'amendement, principalement parce qu'il n'y a pas de compétence extraterritoriale qui permette une application transfrontière harmonieuse des réglementations, et aussi parce qu'il existe plusieurs catégories d'entreprises multinationales.
502. Le membre gouvernemental du Japon demande des éclaircissements sur ce que signifie l'amendement, qui peut se lire de deux manières. Les gouvernements pourraient être contraints à la fois de garantir que les entreprises de leur pays respectent les réglementations en matière de SST en vigueur dans d'autres pays et de veiller à ce que les entreprises multinationales étrangères opérant sur leur territoire se conforment aux réglementations nationales en matière de SST.
503. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, n'appuie pas l'amendement pour les raisons déjà évoquées par le membre gouvernemental du Japon. Elle propose que le point soit plutôt inséré dans la recommandation.
504. Le vice-président travailleur présente un sous-amendement à l'effet de remplacer «veiller à ce que» par «encourager».
505. Les membres gouvernementaux du Cuba et du Honduras souscrivent à l'amendement tel que sous-amendé.

- 506.** La membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ainsi que les membres gouvernementaux du Canada, des États-Unis, de l'Indonésie, de Singapour, de la Jamaïque et de la Türkiye appuient l'amendement tel que sous-amendé, mais préfèrent que le point soit placé dans la recommandation.
- 507.** La vice-présidente employeuse n'est pas favorable à l'inclusion de la notion dans la convention. Elle propose de remplacer «veiller à ce que les employeurs nationaux et multinationaux appliquent» par «encourager les employeurs à appliquer». Si le point est maintenu, elle suggère de le placer à tout le moins dans la recommandation.
- 508.** La vice-présidente employeuse n'est pas favorable à l'inclusion de la notion dans la convention. Elle propose de remplacer «veiller à ce que les employeurs nationaux et multinationaux appliquent» par «encourager les employeurs à appliquer». Si le point est maintenu, elle suggère de le placer à tout le moins dans la recommandation.
- 509.** La vice-présidente employeuse signale qu'aucune entreprise n'est en mesure d'appliquer une norme qui ne serait pas mise en œuvre par le pays où elle opère, et tient à la suppression des termes «les employeurs nationaux et multinationaux», car c'est à chaque pays qu'incombe la responsabilité de faire appliquer les normes.
- 510.** Le vice-président travailleur n'appuie pas ce sous-amendement supplémentaire, au motif que la proposition de son groupe est conforme à la Stratégie de l'OIT sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement. Aucune juridiction dans le monde n'est opposée à des normes de SST adéquates ni à une culture de la prévention en matière de santé.
- 511.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ainsi que les membres gouvernementaux de l'Australie, de Cuba, du Honduras, de Singapour et du Royaume-Uni ne souscrivent pas au nouveau sous-amendement proposé.
- 512.** La vice-présidente employeuse indique que le texte pose de nombreux problèmes à son groupe, en particulier parce que la convention sera ratifiée au niveau national. Elle constate que la commission préfère nettement que le texte soit placé dans la recommandation et, indique que le groupe des employeurs y consent, bien qu'il n'y soit pas du tout favorable.
- 513.** Le président indique que le débat sur la question de savoir où placer le point pourrait avoir lieu lors de la deuxième discussion en 2025.
- 514.** Répondant à la demande d'éclaircissements du membre gouvernemental du Japon sur la portée de la deuxième discussion, la représentante du Secrétaire général explique que les thèmes examinés la première année peuvent l'être de nouveau la deuxième année.
- 515.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé. Le nouveau point est adopté et figurera dans les conclusions proposées en vue d'une recommandation.

Titre de la section 3

- 516.** Le titre de la section 3, – Mesures de prévention et de protection –, est adopté.

Point 13

- 517.** Un amendement (A.127) est retiré.

A.154

- 518.** La membre gouvernementale de la Suisse, s'exprimant également au nom du Japon et de la Türkiye, présente un amendement tendant à ajouter «dans le respect de la législation et de la pratique nationales et» avant «en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives», afin de donner aux États Membres la souplesse nécessaire pour prendre des mesures conformes aux lois et pratiques nationales.
- 519.** Le vice-président travailleur ne souscrit pas à l'amendement, car il ne juge pas approprié de faire référence à la législation et à la pratique nationales dans ce contexte.
- 520.** La vice-présidente employeuse, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ainsi que les membres gouvernementaux de l'Indonésie, de l'Algérie, de Singapour, des États-Unis et du Japon appuient l'amendement.
- 521.** Dans le souci de parvenir à un consensus, le vice-président travailleur soutient l'amendement.
- 522.** L'amendement est adopté.

A.164

- 523.** Le vice-président travailleur présente un amendement à l'effet d'ajouter «une législation et» après «élaborer». Dès lors que des normes sont adoptées, les États Membres sont encouragés à élaborer une législation.
- 524.** La vice-présidente employeuse rappelle que le point est censé porter sur des principes directeurs, et non sur des réglementations, et indique que son groupe ne souscrit pas à l'amendement.
- 525.** Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, et le membre gouvernemental de Singapour n'appuient pas l'amendement.
- 526.** L'amendement est retiré.

A.85

- 527.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à supprimer le membre de phrase «, voire de précaution s'il y a lieu,». Le concept de mesures de précaution est issu des politiques en matière d'environnement et de santé publique, et il n'a pas d'équivalent dans le domaine de la SST. Il peut être interprété de manière très restrictive et ainsi créer une incertitude juridique tant pour les employeurs que pour les gouvernements.
- 528.** Le vice-président travailleur explique que le texte initial ne mentionne pas l'obligation d'élaborer des principes directeurs nationaux concernant les mesures de précaution. Il cite l'exemple de travailleurs de l'industrie laitière aux États-Unis, atteints de conjonctivite à un moment où des cas de grippe aviaire ont été détectés dans des élevages, et rappelle qu'il a été nécessaire d'appliquer le principe de précaution afin de s'assurer que tout avait été mis en œuvre pour réduire le risque d'exposition à des dangers biologiques.
- 529.** Le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ainsi que les membres gouvernementales des États-Unis et de la Chine n'appuient pas l'amendement.

- 530.** La vice-présidente employeuse présente un sous-amendement à l'effet de remplacer «voire de précaution s'il y a lieu» par «voire de précaution selon les risques» pour préciser que la mesure ne doit pas s'appliquer au sens large.
- 531.** Le vice-président travailleur et la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ainsi que les membres gouvernementaux des États-Unis, de Singapour et de la République islamique d'Iran ne souscrivent pas à l'amendement.
- 532.** Le sous-amendement et l'amendement sont retirés.

A.86

- 533.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à insérer «risques posés par les» après «pour la gestion des», de sorte à garantir la cohérence avec la terminologie généralement acceptée.
- 534.** Le vice-président travailleur et le membre gouvernemental du Chili, ce dernier s'exprimant au nom du GRULAC, n'appuient pas l'amendement, en raison des difficultés liées à l'interprétation de la terminologie. Le vice-président travailleur propose que la question soit traitée par le Comité de rédaction.
- 535.** Les membres gouvernementales de la République islamique d'Iran et du Zimbabwe, cette dernière s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soutiennent l'amendement et notent qu'il est nécessaire que le Comité de rédaction examine les questions de terminologie.
- 536.** Le membre gouvernemental des États-Unis, appuyé par le membre gouvernemental de l'Australie, présente un sous-amendement à l'effet d'insérer, à des fins d'harmonisation, le membre de phrase «, sur la base des conclusions d'une évaluation des risques,» après «qui peuvent être prises».
- 537.** La vice-présidente employeuse, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, et les membres gouvernementaux du Canada, du Japon, du Royaume-Uni, de Singapour, de la Suisse et de la Türkiye souscrivent à l'amendement tel que sous-amendé.
- 538.** Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et les membres gouvernementales de la République islamique d'Iran et de la Chine ne soutiennent pas le sous-amendement.
- 539.** Le membre gouvernemental des États-Unis propose de remplacer, dans la version anglaise, les mots «of risk assessment» par «an evaluation of risk», pour plus de clarté.
- 540.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, dit qu'elle peut faire preuve de souplesse quant à l'amendement tel que sous-amendé.
- 541.** Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, explique que des mesures de prévention et de précaution sont nécessaires même lorsque le risque n'a pas pu être évalué.

- 542.** La vice-présidente employeuse, le vice-président travailleur et le membre gouvernemental du Chili, ce dernier s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuient ce nouveau sous-amendement.
- 543.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

A.87

- 544.** La vice-présidente employeuse présente un amendement tendant à supprimer le membre de phrase «notamment des plans de préparation et d'intervention en vue d'une gestion efficace des situations d'urgence liées aux dangers biologiques dans le milieu de travail», car elle estime nécessaire d'établir une distinction entre les mesures visant à combattre les risques biologiques sur le lieu de travail et les mesures prises en cas de crise mondiale, notamment de pandémie.
- 545.** Le vice-président travailleur n'appuie pas l'amendement compte tenu de l'importance que revêtent les plans de préparation et d'intervention.
- 546.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, propose, à des fins d'harmonisation avec la phraséologie utilisée dans d'autres parties du texte, de modifier le libellé en insérant, après «dans le milieu de travail» et avant «compte tenu de dangers et risques biologiques», ce qui suit: «notamment des mesures de préparation et d'intervention permettant de faire face aux accidents et situations d'urgence liés aux dangers biologiques dans le milieu de travail».
- 547.** La vice-présidente employeuse appuie le sous-amendement et propose d'insérer «y compris les urgences de santé publique» après «aux accidents et situations d'urgence liés aux dangers biologiques dans le milieu de travail».
- 548.** Le vice-président travailleur, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, appuient le libellé tel que sous-amendé, mais pas le sous-amendement présenté par le groupe des employeurs.
- 549.** Le sous-amendement est retiré et l'amendement est adopté tel que sous-amendé.

A.165

- 550.** Le vice-président travailleur présente un amendement visant à remplacer «ou» par «et» après «risques biologiques nouveaux» et à ajouter à la fin du point le membre de phrase «, et en veillant à l'amélioration continue de la protection des travailleurs exposés à de tels dangers», conformément à la convention n° 187.
- 551.** La vice-présidente employeuse ne soutient pas l'amendement.
- 552.** Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, appuient l'amendement.
- 553.** La membre gouvernementale des États-Unis présente un sous-amendement à l'effet de remplacer, dans la version anglaise, «ensuring» par «promoting». Le vice-président travailleur et la vice-présidente employeuse souscrivent au sous-amendement.

554. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

555. Un amendement (A.104) est retiré, et le point 13 est adopté tel qu'amendé.

Nouveau point après le point 13

A.88

556. La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à insérer un nouveau point qui se lirait comme suit: «La définition de principes directeurs nationaux en vue de l'établissement de plans de préparation et d'intervention permettant de gérer efficacement les urgences de santé publique liées aux dangers biologiques dans le milieu de travail devrait incomber aux autorités de santé publique.» Elle souligne le rôle important que les autorités de santé publique jouent face à des situations d'urgence comme les pandémies.

557. Le vice-président travailleur ne soutient pas l'amendement. Les autorités responsables de la SST, plus que les autorités de santé publique, ont les compétences nécessaires pour décider des mesures d'intervention à prendre sur le lieu de travail, comme l'utilisation des équipements de protection individuelle et la mise en place d'une hiérarchie des mesures de contrôle.

558. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, adhère à la position du groupe des travailleurs. S'exprimant au nom de son pays, elle ajoute qu'en Belgique, les règles relatives à la préparation sont établies par les autorités responsables de la SST, et non par les autorités de santé publique. La membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'appuie pas l'amendement.

559. Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, soutient l'amendement.

560. La représentante du Secrétaire général précise le sens des expressions «autorité compétente» et «autorités compétentes», en se fondant sur le *Manuel de rédaction des instruments de l'OIT* (OIT, 2006). Ces expressions, utilisées dans de nombreux instruments internationaux, ne devraient pas, autant que possible, être définies, étant entendu que leur objet est de laisser la plus grande discrétion possible aux États afin de déterminer laquelle de leurs autorités est compétente aux fins de mettre en œuvre et respecter les dispositions de l'instrument.

561. La vice-présidente employeuse présente un sous-amendement à l'effet de supprimer le membre de phrase «liées aux dangers biologiques dans le milieu de travail» et de remplacer, à la fin du point, «les autorités de santé publique» par «les autorités compétentes».

562. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et les membres gouvernementaux des États-Unis, du Japon et de Singapour ne souscrivent pas au sous-amendement.

563. Le vice-président travailleur dit que le groupe des travailleurs peut faire preuve de souplesse, mais s'associe au consensus en faveur du rejet du sous-amendement ou de l'amendement.

564. Le sous-amendement et l'amendement sont retirés.

565. Un autre amendement (A.89) est retiré.

Point 14

A.129

- 566.** Le vice-président travailleur présente un amendement consistant à insérer «en temps utile» après «des informations», et à ajouter à la fin du point le membre de phrase suivant: «, et les réexaminer périodiquement et les actualiser, selon qu'il convient, et se tenir informées de l'évolution des connaissances scientifiques et techniques.» Pour être utiles, les informations doivent être disponibles rapidement et être régulièrement actualisées. Le libellé proposé est conforme à la convention n° 155.
- 567.** La vice-présidente employeuse et le membre gouvernemental du Chili, ce dernier s'exprimant au nom du GRULAC, appuient l'amendement.
- 568.** L'amendement est adopté.

A.90

- 569.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à insérer «risques posés par les» devant «dangers biologiques» afin de s'aligner sur la formulation convenue précédemment.
- 570.** Le vice-président travailleur appuie l'amendement.
- 571.** La membre gouvernementale des États-Unis présente un sous-amendement à l'effet de remplacer «risques posés par les» par «sur la base des conclusions d'une évaluation des risques» pour assurer la cohérence du texte.
- 572.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 573.** Le point 14 est adopté tel qu'amendé.

Point 15

- 574.** Un amendement (A.130) est retiré.

A.105, A.106, A.107 et A.108

- 575.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente des amendements visant à déplacer l'ensemble du point, alinéas compris, et à l'insérer dans la recommandation.
- 576.** La vice-présidente employeuse, le vice-président travailleur et le membre gouvernemental de Singapour appuient les amendements, faisant observer que le libellé devra être examiné dans le cadre de l'examen de la partie consacrée aux conclusions proposées en vue d'une recommandation.
- 577.** Un représentant du secrétariat indique que la phraséologie s'inspire de l'article 12 de la convention n° 155. Toutefois, l'alinéa d) du point 15 renvoie aux Recommandations de l'ONU relatives au transport des marchandises dangereuses et à la Convention de Bâle sur le contrôle des mouvements transfrontières de déchets dangereux et de leur élimination, ce qui n'est pas le cas de la convention n° 155.
- 578.** Les amendements sont adoptés et le point 15 est déplacé vers la partie C des conclusions proposées.

Point 16, texte introductif

579. Un amendement (A.135) est retiré.

A.136

580. Le vice-président travailleur présente un amendement à l'effet d'ajouter «, examiner périodiquement et publier» après «élaborer» pour souligner qu'il importe d'examiner périodiquement les orientations nationales et les mesures de prévention et de protection ainsi que de publier ces informations. Cette proposition va dans le sens de la convention n° 155.

581. La vice-présidente employeuse et le membre gouvernemental de l'Australie disent ne pas avoir un avis tranché, même s'ils ont une préférence pour le libellé proposé par le Bureau.

582. Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et les membres gouvernementales de la Chine et de la République islamique d'Iran appuient l'amendement.

583. L'amendement est adopté et le texte introductif du point 16 est adopté tel qu'amendé.

Nouvel alinéa avant le point 16 a)**A.137**

584. Le vice-président travailleur présente un amendement tendant à ajouter le texte suivant: «de tous les secteurs et professions, et mettre en place un mécanisme de réaction rapide basé sur le dialogue social dans le cadre d'une approche de précaution;». Il n'est pas possible de savoir à l'avance quels emplois ou secteurs seront exposés à un risque élevé, et l'alinéa souligne la nécessité d'adopter une approche de précaution.

585. La vice-présidente employeuse dit que l'amendement proposé ne cadre pas avec le mandat de la commission, qui porte sur les dangers biologiques, et non sur le dialogue social, et qu'il ne devrait donc pas être examiné.

586. Le membre gouvernemental des États-Unis est bien conscient de l'utilité des mesures de précaution, mais il ne comprend pas à quoi renvoie le mécanisme de réaction rapide basé sur le dialogue social. Il ne soutient pas l'amendement.

587. Le vice-président travailleur explique que, dans le cas où un danger biologique susceptible d'avoir des effets très graves apparaîtrait, les mandants tripartites devraient adopter une approche qui irait au-delà du dialogue social «ordinaire». Il propose un sous-amendement visant à remplacer, dans la version anglaise, «the» par «a» avant «precautionary approach».

588. La vice-présidente employeuse, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et la membre gouvernementale de la République islamique d'Iran ne soutiennent pas l'amendement.

589. Le vice-président travailleur maintient qu'il est important de faire référence au dialogue social dans tous les instruments de l'OIT, mais retire l'amendement.

Point 16 a)**A.138 et A.146**

590. Le vice-président travailleur présente un amendement visant à insérer «notoirement» avant «face à un risque accru».

- 591.** La vice-présidente employeuse signale que trois amendements similaires se rapportent à l'alinéa *a*). Elle n'appuie pas l'amendement du groupe des travailleurs, mais soutient l'amendement proposé par le gouvernement des États-Unis (A.146).
- 592.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuie l'amendement du groupe des travailleurs.
- 593.** La membre gouvernementale des États-Unis, appuyée par la membre gouvernementale du Royaume-Uni, présente un amendement (A.146) à l'effet de remplacer «accru d'» par «non négligeable de» après «risque» et d'ajouter «subir des dommages conséquents en raison d'une» avant «exposition». Elle propose de remplacer «non négligeable» par «élevé» et «conséquents en raison d'une» par «reconnus comme étant dus à l'».
- 594.** La vice-présidente employeuse soutient l'amendement tel que sous-amendé.
- 595.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, propose un autre sous-amendement visant à remplacer «élevé» par «accru». Dans certains secteurs et professions, les travailleurs courent un plus grand risque d'exposition aux dangers biologiques que dans d'autres, ce qui est le cas par exemple du personnel hospitalier par rapport au personnel administratif. La formulation «risque élevé» suppose elle aussi une comparaison par rapport à un «risque faible», ce qui ne résout pas le problème.
- 596.** La vice-présidente employeuse, le vice-président travailleur et les membres gouvernementaux des États-Unis, du Panama et de la République islamique d'Iran ne soutiennent pas le nouveau sous-amendement. Ils font observer que l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail parle de «risque élevé», notion qui, contrairement à celle de «risque accru», peut être quantifiée sur une échelle d'évaluation des risques définie à partir d'une norme universelle adaptée à la situation des différents pays.
- 597.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, retire le sous-amendement.
- 598.** L'amendement proposé par la membre gouvernementale des États-Unis (A.146) est adopté tel que sous-amendé et l'amendement proposé par le groupe des travailleurs (A.138) est retiré.
- 599.** Un autre amendement (A.94) est retiré, et l'alinéa *a*) du point 16 est adopté tel qu'amendé.

Point 16 b)

A.139

- 600.** Le vice-président travailleur présente un amendement à l'effet de remplacer «dont la situation peut exiger» par «qui peuvent avoir besoin d'». La formulation initiale tend à limiter les catégories de travailleurs qui pourraient avoir besoin d'une protection spéciale.
- 601.** La vice-présidente employeuse n'appuie pas l'amendement. Du fait de leur état de santé, et sur la base d'une analyse des risques, certains travailleurs ont besoin d'une protection spéciale, car ils risquent davantage que d'autres travailleurs de subir des dommages en raison de leur exposition à des dangers biologiques.
- 602.** La membre gouvernementale des États-Unis dit ne pas avoir une position arrêtée, même si elle préfère la formulation proposée dans l'amendement à celle du texte initial. Aux États-Unis, les protections spéciales ne sont pas fonction d'une liste prédéterminée de critères de santé, mais de la situation personnelle des travailleurs; à titre d'exemple, une personne ayant une barbe a besoin d'un équipement de protection individuelle adapté.

- 603.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ainsi que les membres gouvernementaux de la République islamique d'Iran, de l'Australie et du Royaume-Uni soutiennent l'amendement.
- 604.** La vice-présidente employeuse dit que le libellé «des travailleurs qui peuvent avoir besoin d'une protection spéciale» est très général et qu'il faudra préciser davantage les raisons pour lesquelles certains travailleurs ont besoin d'une protection spéciale.
- 605.** L'amendement est adopté et un autre amendement (A.95) devient caduc.

A.110

- 606.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement visant à ajouter, à la fin de l'alinéa, le texte suivant:
- Ces catégories de travailleurs devraient comprendre:
- i) les femmes enceintes ou allaitantes;
 - ii) les jeunes travailleurs;
 - iii) les travailleurs médicalement prédisposés à des infections ou des allergies, y compris les travailleurs immunodéprimés.
- 607.** L'oratrice estime qu'il est important de mentionner dans la convention ces trois catégories de travailleurs particulièrement vulnérables, les autres catégories pouvant l'être dans la recommandation.
- 608.** La vice-présidente employeuse et le vice-président travailleur ne soutiennent pas l'amendement. Les États Membres devraient décider eux-mêmes, sur la base d'une évaluation des risques, des catégories de travailleurs qui ont besoin d'une protection spéciale, lesquelles ne devraient pas être prédéterminées dans la convention. Les catégories mentionnées au point 36 des conclusions proposées devraient être examinées en temps voulu.
- 609.** L'amendement est retiré et l'alinéa *b)* du point 16 est adopté tel qu'amendé.

Deux nouveaux alinéas à la suite du point 16 *b)*

A.140

- 610.** Le vice-président travailleur présente un amendement à l'effet d'ajouter un nouvel alinéa ainsi libellé: «en assurant une protection du revenu pendant les périodes d'isolement ou de quarantaine.» et souligne qu'assurer la protection du revenu est une bonne mesure sur le plan tant de la SST que de la santé publique. Cette proposition va dans le sens de la publication OMS-OIT intitulée *Sécurité et santé au travail durant les crises sanitaires: Un manuel pour la protection des personnels de santé et des équipes d'intervention d'urgence* (2018).
- 611.** La vice-présidente employeuse dit que l'amendement outrepassé le mandat de la commission en ce qu'il touche à la protection sociale et non aux dangers biologiques. Les travailleurs peuvent être empêchés de travailler pour beaucoup de raisons qui ne sont pas liées aux dangers biologiques. Cet alinéa aurait donc sa place dans un autre instrument de l'OIT.
- 612.** Le membre gouvernemental de la République islamique d'Iran est d'accord avec la proposition du groupe des travailleurs, mais estime qu'elle devrait être examinée dans le cadre du point 17.

- 613.** La membre gouvernementale des États-Unis ne soutient pas l'amendement. Elle convient que, de manière générale, la protection du revenu est une bonne politique publique, mais elle estime que les gouvernements ne peuvent pas prendre l'engagement de l'assurer indéfiniment et dans toutes les situations. La protection du revenu a des incidences considérables en matière de ressources, et les gouvernements doivent établir des priorités. La nature de l'aide apportée dépendra de la situation de chaque pays.
- 614.** La membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, ne soutiennent pas l'amendement.
- 615.** Le vice-président travailleur propose un sous-amendement tendant à remplacer «assurant» par «s'efforçant d'assurer l'accès à».
- 616.** Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, appuie le texte tel que sous-amendé et propose de déplacer le nouvel alinéa dans la recommandation. Le vice-président travailleur, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ainsi que les membres gouvernementaux du Japon, des États-Unis, du Royaume-Uni, du Canada et de l'Australie approuvent l'insertion du texte dans la partie se rapportant à une éventuelle recommandation.
- 617.** Le vice-président travailleur ne partage pas l'avis de la vice-présidente employeuse selon lequel la commission n'est pas compétente pour examiner les questions de protection sociale. Il existe d'importants précédents à cet égard, par exemple la convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964, et la recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002. Le membre gouvernemental de l'Australie ne partage pas l'opinion du groupe des employeurs selon laquelle le point ne porte pas sur une question de SST et n'est pas du ressort de la commission. La mise à l'isolement ou en quarantaine des travailleurs est souvent une conséquence directe de l'exposition à des dangers biologiques. Si les travailleurs savent qu'ils bénéficient d'une protection de leur revenu, ils seront incités à signaler les éventuelles expositions et à respecter le protocole d'isolement ou de quarantaine, ce qui est essentiel pour enrayer les flambées épidémiques et protéger la main-d'œuvre.
- 618.** La vice-présidente employeuse présente un sous-amendement tendant à ajouter «ainsi que la durabilité des entreprises» après «quarantaine».
- 619.** Le vice-président travailleur ne soutient pas le sous-amendement car cette partie du texte traite expressément de la protection des travailleurs, ce qui n'en fait pas le cadre approprié pour parler de la continuité des activités.
- 620.** Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ainsi que les membres gouvernementaux du Royaume-Uni, du Canada, des États-Unis et de la République islamique d'Iran n'appuient pas le sous-amendement.
- 621.** La représentante du Secrétaire général explique que la commission a compétence pour décider de ce qu'elle veut faire figurer dans le texte, compte tenu du mandat que lui a confié le Conseil d'administration d'élaborer de nouvelles normes sur les dangers biologiques pour combler les lacunes du cadre normatif de l'OIT. Il ressort du rapport soumis à la Conférence que les modalités de la couverture des régimes d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles font en principe l'objet d'une réglementation différente de celle

sur la SST, et que ces régimes n'existent pas partout dans le monde. La pandémie de COVID-19 montre qu'il est capital de mettre en place des régimes d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles pour aider les travailleurs et éviter la propagation du virus. Rien n'empêche la commission de s'intéresser à la protection des travailleurs dans le contexte des dangers biologiques. Plusieurs normes de l'OIT relatives à la SST traitent de la sécurité sociale, comme c'est le cas de l'article 4 (3) *g* de la convention n° 187, de l'article 21 de la convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001, de l'article 11 (3) de la convention (n° 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977, et de l'article 12 de la convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963.

- 622.** La vice-présidente employeuse retire le sous-amendement et consent à adopter le texte qui doit être inséré dans la recommandation, mais tient à faire consigner dans le compte rendu que le groupe des employeurs continue de penser que la commission n'est pas compétente en matière de protection du revenu, qui est sans rapport avec les dangers biologiques.
- 623.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé et le nouveau point sera inséré dans la partie C des conclusions proposées.

A.141

- 624.** Le vice-président travailleur présente un amendement tendant à ajouter un nouvel alinéa, comme suit: «en assurant une protection contre le licenciement aux travailleurs ayant dû s'absenter de leur travail du fait d'obligations de contrôle, de restrictions en matière de voyage, d'une mise en quarantaine ou à l'isolement, ou pour recevoir un traitement préventif ou curatif dans ce contexte.»
- 625.** La vice-présidente employeuse dit que son groupe ne peut soutenir le texte proposé, car il ne se rapporte pas aux dangers biologiques à proprement parler et ne relève donc pas du mandat de la commission.
- 626.** La membre gouvernementale de l'Algérie souscrit à l'amendement, car elle estime qu'il relève des compétences normatives de la commission du fait qu'il a trait au monde du travail. Les exemples cités dans l'amendement sont tous des cas de force majeure, et les travailleurs concernés doivent être protégés contre le licenciement.
- 627.** La membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'appuie pas l'amendement, et fait valoir que les droits des travailleurs sont suffisamment couverts dans la section intitulée «Droits et devoirs des travailleurs et de leurs représentants».
- 628.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, soutient le nouvel alinéa et propose qu'il soit inséré dans la recommandation. Le vice-président travailleur, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et les membres gouvernementales de la République islamique d'Iran et de la Chine soutiennent cette proposition.
- 629.** La membre gouvernementale de la Namibie abonde dans le sens du groupe de l'Afrique et propose d'insérer le texte à l'alinéa *j*) du point 29.
- 630.** La membre gouvernementale des États-Unis note que, si l'amendement relève bien du mandat de la commission, son gouvernement ne peut pas pour autant appuyer l'ajout du libellé proposé car la règle de la «liberté de licenciement» (*employment at will*), qui autorise les employeurs à licencier des travailleurs pour n'importe quelle raison, voire sans aucune raison, prévaut aux États-Unis.

- 631.** Le vice-président travailleur, soucieux de répondre à ces préoccupations, propose un sous-amendement à l'effet de remplacer «assurant» par «s'efforçant de fournir». La membre gouvernementale des États-Unis dit pouvoir accepter ce sous-amendement et, appuyée par le membre gouvernemental de l'Australie, propose d'ajouter «, selon la législation et la pratique nationales,» après «fournir». Le vice-président travailleur propose de remplacer «selon la législation et la pratique nationales» par l'expression «selon qu'il convient».
- 632.** La vice-présidente employeuse dit préférer la proposition formulée par la membre gouvernementale des États-Unis, mais peut aussi soutenir le sous-amendement présenté par le groupe des travailleurs. Le groupe des employeurs peut aussi accepter l'insertion du nouvel alinéa dans la recommandation, bien qu'il estime que la protection contre le licenciement ne relève pas de la compétence de la commission et qu'il ait toujours des réserves quant au bien-fondé de la discussion sur cette question. L'oratrice souligne que son groupe continue de penser que la commission n'est pas compétente pour examiner la question du licenciement, qui relève de la législation nationale du travail.
- 633.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé, et le nouvel alinéa sera inséré dans la section C des conclusions proposées.
- 634.** Le Conseiller juridique, répondant à des interrogations sur la question de savoir si la commission est habilitée à examiner des amendements portant sur la protection du revenu ou la protection contre le licenciement, fait observer qu'aucune règle n'établit ce qui peut ou ne peut pas être examiné par une commission. Tout amendement présenté en bonne et due forme et dans les délais prévus est recevable et, s'il est dûment appuyé, peut être soumis pour examen. Le fait que la protection du revenu ou la protection contre le licenciement ne relèvent pas d'une discussion sur les dangers biologiques pourrait être une raison de s'opposer aux amendements concernés, mais ne peut avoir et n'a pas pour effet de priver la commission de son droit d'examiner dûment lesdits amendements. Le Bureau a déjà donné des exemples d'instruments relatifs à la SST qui contiennent des éléments touchant à des questions de sécurité sociale. Toutefois, même si aucun autre instrument relatif à la SST n'aborde des questions de sécurité sociale, sur le plan juridique, rien n'empêche la commission de débattre de telles propositions.

Titre de la section 4 et point 17

A.97, A.96, A.98 et A.99

- 635.** La vice-présidente employeuse présente quatre amendements visant à supprimer la section dans son intégralité, car son contenu figure déjà dans la convention n° 161 et la recommandation n° 171 et n'a pas lieu d'être dans les instruments examinés. Si le libellé sur les services de santé au travail était conservé, il serait difficile aux États Membres qui n'ont pas ratifié la convention n° 161 de ratifier la présente convention. Seuls 36 États Membres ont ratifié la convention n° 161.
- 636.** Le vice-président travailleur n'est pas favorable aux amendements, car il estime que la section a toute sa place dans la convention proposée et relève de son champ d'application.
- 637.** Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, ne souscrivent pas à l'amendement.

- 638.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, indique qu'il est essentiel de surveiller la santé des travailleurs qui font face à des dangers biologiques dans le milieu de travail. La surveillance de la santé est une question majeure traitée dans l'instrument à l'examen. La vice-présidente employeuse convient qu'il est important de surveiller la santé des travailleurs. Toutefois, son groupe considère qu'il est préférable, pour faciliter la ratification de la convention par les États Membres, de ne pas y faire figurer un libellé repris d'un autre instrument ayant fait l'objet d'un nombre limité de ratifications. Si la section devait être maintenue, elle pourrait être déplacée et insérée dans la recommandation.
- 639.** Les amendements sont retirés, et le titre de la section 4 – Santé au travail et services de santé au travail – est adopté.

Point 17, texte introductif

A.162

- 640.** Le vice-président travailleur présente un amendement visant à ajouter «conformément aux exigences de la convention n° 161 de l'OIT,» après «milieu de travail,».
- 641.** La vice-présidente employeuse ne souscrit pas à l'amendement et dit que son groupe préfère un amendement (A.111) proposé par les États membres de l'UE.
- 642.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, n'appuie pas l'amendement. Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, ainsi que les membres gouvernementaux des États-Unis et de la Chine ne sont pas favorables à l'amendement et adhèrent à l'avis formulé par le groupe des employeurs.
- 643.** Le vice-président travailleur présente un sous-amendement tendant à ajouter «, et selon la législation et la pratique nationales,» après «convention n° 161 de l'OIT». La vice-présidente employeuse dit être disposée à soutenir le sous-amendement, mais pas l'amendement.
- 644.** Le sous-amendement et l'amendement sont retirés.

A.111

- 645.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement à l'effet d'ajouter «, dans le respect de la législation et de la pratique nationales,» après «tout Membre devrait», afin d'assurer la cohérence avec d'autres points adoptés et de rendre la convention plus souple.
- 646.** Le vice-président travailleur, la vice-présidente employeuse et la membre gouvernementale de la République islamique d'Iran souscrivent à l'amendement.
- 647.** L'amendement est adopté.
- 648.** Deux amendements (A.160 et A.163) sont retirés, et le texte introductif du point 17 est adopté tel qu'amendé.

Point 17 a)

- 649.** Deux amendements (A.161 et A.172) sont retirés.

A.171

- 650. Le vice-président travailleur présente un amendement visant à insérer «disposant de ressources adéquates et de compétences suffisantes» après «d'offrir progressivement des services de santé au travail». Pour être efficaces, ces services de SST doivent impérativement être dotés de ressources adéquates et de compétences suffisantes.
- 651. Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, et le membre gouvernemental des États-Unis ne soutiennent pas l'amendement.
- 652. La vice-présidente employeuse n'appuie pas l'amendement et dit préférer le texte du Bureau afin que soit garantie la cohérence avec le texte de la convention n° 161.
- 653. L'amendement est retiré.

A.147

- 654. Le membre gouvernemental des États-Unis, appuyé par le membre gouvernemental du Royaume-Uni, présente un amendement visant à ce que l'alinéa se lise comme suit: «d'étendre progressivement les services de santé au travail aux travailleurs et professions qui font face à un risque non négligeable d'atteinte conséquente à la santé en raison de l'exposition à des dangers biologiques». Il propose un sous-amendement à l'effet de remplacer «non négligeable» par «élevé» de façon à reprendre la phraséologie adoptée précédemment au sujet de la notion de risque (voir A.146).
- 655. La vice-présidente employeuse appuie l'amendement tel que sous-amendé.
- 656. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ne souscrit ni au sous-amendement ni à l'amendement. Les services de santé au travail doivent être mis à contribution lorsque des travailleurs sont exposés à des dangers biologiques, indépendamment de l'intensité du risque.
- 657. Le vice-président travailleur, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ainsi les membres gouvernementaux de l'Australie et de la Chine n'appuient ni le sous-amendement ni l'amendement.
- 658. Le sous-amendement et l'amendement sont retirés.

A.173

- 659. Le vice-président travailleur présente un amendement visant à ajouter, à la fin de l'alinéa, le membre de phrase suivant: «, dans le but d'offrir des services de santé au travail à tous les travailleurs, notamment sous la forme de soins primaires».
- 660. La vice-présidente employeuse ne soutient pas l'amendement parce que le sens de «soins primaires» pourrait prêter à confusion dans certains États Membres.
- 661. Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ainsi que les membres gouvernementaux de l'Arabie saoudite, de la Tunisie et de la République islamique d'Iran font part de leur préférence pour le texte du Bureau.
- 662. La membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, dit que l'intégration des services de santé au travail dans les soins de santé primaires revêt une importance particulière dans les zones pauvres en ressources, et que le libellé devrait être

inséré dans la recommandation pour garantir que tous les travailleurs sont couverts par les services de santé au travail. Le vice-président travailleur partage cet avis et dit qu'il est essentiel que les soins de santé primaires soient accessibles à tous les travailleurs, y compris ceux de l'économie informelle. Fournir des services de santé au travail dans le cadre des soins de santé primaires est un moyen important d'étendre progressivement les services de santé au travail à tous les travailleurs.

- 663.** Répondant à la membre gouvernementale de la Chine, qui a demandé des exemples de soins primaires, le vice-président travailleur dit que les soins primaires comprennent ceux que dispensent les médecins généralistes et les personnels infirmiers qui ont suivi une formation dans des services de santé au travail et sont en mesure de fournir des services de santé aux communautés qui ont été exposées à des dangers biologiques dans le milieu de travail.
- 664.** L'amendement est retiré et l'alinéa *a)* du point 17 est adopté sans amendement.

Point 17 *b)*

- 665.** Un amendement (A.149) est retiré.

A.112

- 666.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement visant à insérer «, selon qu'il conviendra,» après «de favoriser».
- 667.** La vice-présidente employeuse appuie l'amendement mais demande au Bureau de préciser ce qu'il entend par «infrastructures en matière de travail».
- 668.** Un représentant du secrétariat explique que les «infrastructures en matière de travail» renvoient aux services ou institutions relevant du système de l'administration du travail responsables de la sécurité et de la santé au travail sur le lieu de travail, c'est-à-dire aux systèmes nationaux de SST au sens de l'article 1 *c)* de la convention n° 187.
- 669.** Le vice-président travailleur n'appuie pas l'amendement.
- 670.** L'amendement est retiré et l'alinéa *b)* du point 17 est adopté sans amendement.

Titre de la section 5

- 671.** Le titre de la section 5 – Collecte de données, enregistrement et notification des maladies professionnelles et des accidents du travail – est adopté.

Point 18

A.216, A.215, A.213, A.214 et A.212

- 672.** Le membre gouvernemental de la Suisse, s'exprimant également au nom du Japon et de la Türkiye, présente cinq amendements à l'effet de supprimer l'intégralité du point 18, dont le contenu est déjà couvert par les alinéas *c)*, *d)* et *e)* de l'article 11 de la convention n° 155.
- 673.** La vice-présidente employeuse appuie les amendements.
- 674.** Le vice-président travailleur, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, ainsi que les membres gouvernementales de la Chine et de la République islamique d'Iran, ne soutiennent pas les amendements. Ils soulignent qu'il est important de

mettre en place des systèmes de collecte de données fiables pour que les gouvernements aient une idée précise des risques existant sur le lieu de travail, ce qui, par ricochet, devrait permettre l'adoption de politiques publiques sur les dangers biologiques appropriées.

675. Les amendements sont retirés.

Point 18, texte introductif

A.197

676. La vice-présidente employeuse présente un amendement tendant à déplacer le texte introductif et à l'insérer avant le point 38, ainsi qu'à le modifier pour qu'il se lise comme suit:

Les autorités compétentes devraient, par des méthodes conformes aux conditions et à la pratique nationales et par étapes si nécessaire, définir, mettre en œuvre et réexaminer périodiquement, compte tenu des conditions et de la pratique nationales et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, des procédures à des fins de collecte de données, d'enregistrement et de notification des maladies professionnelles et des accidents du travail, ainsi que, le cas échéant, de réparation.

677. Bien que le protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, n'ait été ratifié que par 19 pays, le texte à l'examen s'en inspire. Pour garantir toute la souplesse possible, il est préférable de déplacer le texte et de l'insérer avant le point 38, qui traite de la question de l'enregistrement des maladies professionnelles.

678. Le vice-président travailleur, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental des États-Unis n'appuient pas l'amendement. Ils ne sont pas favorables à ce que le texte introductif soit déplacé et inséré dans la recommandation, car la collecte de données revêt un caractère éminemment important dans le contexte des dangers biologiques, ce qui justifie qu'il en soit fait mention dans la convention.

679. L'amendement est retiré et le texte introductif du point 18 est adopté sans modification.

680. En cohérence avec la décision précédente, les amendements soumis par le groupe des employeurs à l'effet de supprimer tous les alinéas du point 18 (A.198, A.199, A.200 et A.201) sont retirés.

Point 18 a)

A.182

681. Le vice-président travailleur présente un amendement visant à garantir que le libellé utilisé est en cohérence avec celui de l'article 3 du protocole de 2002 relatif à la convention n° 155. La formulation serait la suivante:

a) la déclaration, l'enregistrement et la notification des accidents du travail, des maladies professionnelles et, s'il y a lieu, des événements dangereux, des accidents de trajet et des cas présumés de maladie professionnelle liée à des dangers biologiques dans le milieu de travail, ainsi que pour les enquêtes les concernant;

682. La vice-présidente employeuse ne soutient pas l'ajout des accidents de trajet et des cas présumés de maladie professionnelle, qui ne sont pas mentionnés dans la convention n° 155.

- 683.** La membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le membre gouvernemental de l'Australie préfèrent la formulation initiale.
- 684.** Le vice-président travailleur présente un sous-amendement à l'effet de supprimer «, des accidents de trajet», mais maintient qu'il faut mentionner les «cas de maladie dont on soupçonne une origine professionnelle en lien avec des dangers biologiques dans le milieu de travail».
- 685.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutient le sous-amendement, mais la vice-présidente employeuse signale qu'il sera difficile de garder trace des «cas de maladie dont on soupçonne une origine professionnelle» et que le groupe des employeurs préfère le libellé initial.
- 686.** Le sous-amendement et l'amendement sont retirés.

A.195

- 687.** Le membre gouvernemental de la République bolivarienne du Venezuela présente un amendement visant à remplacer, avant l'adjectif «dangereux», le terme «événements» par le mot «incidents», qui correspond davantage à la terminologie habituelle en matière de SST.
- 688.** La vice-présidente employeuse dit préférer le texte du Bureau, car il est question «d'événements dangereux» dans le protocole, mais indique que le groupe des employeurs peut soutenir l'amendement si la majorité y est favorable.
- 689.** Le membre gouvernemental des États-Unis appuie l'amendement.
- 690.** L'amendement est adopté et l'alinéa a) du point 18 est adopté tel qu'amendé.

Point 18 b)

A.196

- 691.** La membre gouvernementale de la République bolivarienne du Venezuela, appuyée par le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, propose un amendement à l'effet de remplacer «événements» par «incidents», dans le souci d'utiliser la terminologie appropriée et en référence au protocole de 2002 relatif à la convention n° 155.
- 692.** La vice-présidente employeuse propose de renvoyer la question au comité de rédaction.
- 693.** Un représentant du secrétariat explique que la définition d'«événement dangereux» figure dans le protocole de 2002 relatif à la convention n° 155, et celle d'«incident» dans les *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail* (ILO-OSH 2001). L'orateur signale qu'il n'existe pas de définition d'«incident dangereux», et approuve l'idée de renvoyer la question au comité de rédaction. Il relève en outre que l'expression «événement dangereux» n'est pas toujours traduite de la même façon en français et en espagnol selon les instruments de l'OIT considérés.
- 694.** Le vice-président travailleur convient que la question doit être soumise au comité de rédaction, et signale que le mot «lésions» est utilisé à plusieurs reprises dans le protocole de 2002 relatif à la convention n° 155.
- 695.** La vice-présidente employeuse, le vice-président travailleur et le membre gouvernemental de Singapour déclarent préférer un libellé qui soit cohérent avec la formulation utilisée dans le protocole.

696. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le membre gouvernemental du Japon n'ont pas d'avis tranché sur la question.

697. L'amendement est retiré.

A.217

698. Le vice-président travailleur présente un amendement visant à ajouter «ventilées par sexe» après «statistiques annuelles», car il est utile de comprendre que les répercussions ne sont pas les mêmes pour les femmes et pour les hommes, et il convient d'assurer la conformité avec la Résolution de l'OIT concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité (2004).

699. La vice-présidente employeuse dit que son groupe préfère dans un premier temps entendre le point de vue des gouvernements et rappelle que le libellé va plus loin que celui de la convention n° 155.

700. Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, et les membres gouvernementaux du Royaume-Uni, du Canada et des États-Unis souscrivent à l'amendement. Le membre gouvernemental des États-Unis demande qu'il soit fait preuve de souplesse et de compréhension, et souligne que, par défaut, les données collectées portent sur les hommes. Étant donné que les dangers biologiques peuvent avoir de graves conséquences pour les femmes, les données devraient être ventilées de manière à protéger la moitié de la population contre les dommages pour la santé humaine.

701. Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, ainsi que les membres gouvernementaux de l'Égypte, de la République islamique d'Iran et de l'Algérie ne sont pas favorables à l'amendement.

702. Pour faciliter le consensus, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, propose un sous-amendement tendant à remplacer «gender» par «sex» dans la version anglaise. La vice-présidente employeuse, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, et les membres gouvernementales de la Türkiye et de la République islamique d'Iran appuient le sous-amendement.

703. Le vice-président travailleur regrette de devoir renoncer au terme «gender», qui est le libellé convenu, mais accepte le sous-amendement.

704. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

A.218

705. Le vice-président travailleur propose un amendement tendant à ajouter «toute autre lésion ou atteinte à la santé et» et à remplacer «causés par» par «liés à», afin de ne pas envisager les effets de l'exposition aux dangers biologiques sous un angle limité.

706. La vice-présidente employeuse n'appuie pas l'amendement et souligne que le libellé existant est suffisamment clair.

707. Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, et la membre gouvernementale de la République islamique d'Iran, appuient l'amendement.

708. Le membre gouvernemental du Japon, appuyé par la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, propose un sous-amendement visant à ajouter «, s'il y a lieu,» avant «toute autre lésion ou atteinte à la santé».

- 709.** Le membre gouvernemental des États-Unis soutient le sous-amendement et, appuyé par le membre gouvernemental du Japon, propose de remplacer «ainsi que les» par «ou».
- 710.** Le vice-président travailleur soutient le texte tel que sous-amendé.
- 711.** La vice-présidente employeuse peut accepter le texte tel que sous-amendé mais préfère «causés par» à «liés à».
- 712.** Le membre gouvernemental de Singapour n'appuie ni les sous-amendements ni l'amendement.
- 713.** Le vice-président travailleur et les membres gouvernementaux de la République islamique d'Iran et de l'Arabie saoudite, ce dernier s'exprimant au nom des pays membres du CCG, soutiennent le sous-amendement du groupe des employeurs.
- 714.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et les membres gouvernementaux de Singapour, de la Türkiye et de la Chine n'appuient pas l'amendement tel que sous-amendé et préfèrent le libellé initial.
- 715.** Un représentant du secrétariat, répondant à une question du vice-président travailleur sur le bien-fondé de l'expression «et de toute autre lésion» était appropriée, explique que la convention n° 155 et le protocole qui s'y rapporte font référence à des statistiques concernant «les accidents du travail, les maladies professionnelles et, lorsque cela est approprié, les événements dangereux».
- 716.** Les sous-amendements et l'amendement sont retirés et l'alinéa *b)* du point 18 est adopté tel qu'amendé.

Point 18 c)

- 717.** Un amendement (A.184) est retiré et l'alinéa *c)* du point 18 est adopté.

Point 18 d)

- 718.** Un amendement (A.174) est retiré.

A.176

- 719.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, propose un amendement à l'effet de supprimer «annuelle» et d'ajouter «, selon la fréquence définie dans ladite politique» après «milieu de travail» pour garantir la cohérence avec la législation nationale.
- 720.** La vice-présidente employeuse indique que le groupe des employeurs n'a pas d'avis arrêté sur la question.
- 721.** Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, et les membres gouvernementaux de la République islamique d'Iran, de Singapour, des États-Unis, des Philippines et de la Chine appuient l'amendement.
- 722.** Le vice-président travailleur ne soutient pas l'amendement et, s'appuyant sur la convention fondamentale n° 155 et le protocole y relatif, souligne que les informations ne peuvent être publiées moins d'une fois par an.
- 723.** L'amendement est retiré et l'alinéa *d)* du point 18 est adopté sans modification.

Nouvel alinéa à la suite du point 18 d)

A.177

- 724.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement à l'effet d'insérer un nouvel alinéa qui se lirait comme suit:
- la détermination d'une durée de conservation appropriée pour les enregistrements concernant les maladies professionnelles, comme prévu par la convention, eu égard aux périodes de latence de telles maladies.
- 725.** Il importe de conserver les enregistrements concernant les maladies professionnelles pendant une durée appropriée, car la période de latence de certaines maladies peut être de plusieurs années.
- 726.** La vice-présidente employeuse et le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, n'ont pas d'avis tranché à ce sujet.
- 727.** Le vice-président travailleur, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ainsi que les membres gouvernementaux des États-Unis, de Singapour, du Royaume-Uni, de la République islamique d'Iran, de l'Australie et de la Chine appuient l'amendement.
- 728.** L'amendement est adopté et un nouvel alinéa, inséré à la suite de l'alinéa d) du point 18, est adopté.

Nouveau point à la suite du point 18

A.185

- 729.** Le vice-président travailleur propose un amendement visant à ajouter un nouveau point qui se lirait comme suit:
- Lors de la détermination d'une durée de conservation appropriée pour les enregistrements concernant les maladies professionnelles, comme prévu par la convention, les Membres devraient, conformément à la législation et à la pratique nationales, prendre en considération les maladies chroniques liées au travail et les périodes de latence des maladies professionnelles.
- 730.** Le texte proposé étant similaire au libellé de l'amendement à l'effet d'insérer un nouvel alinéa à la fin du point 18 précédemment adopté, l'orateur propose de retirer l'amendement soumis par le groupe des travailleurs et de sous-amender le libellé du nouvel alinéa de façon à remplacer «conditions» par «diseases» dans la version anglaise. La proposition vise à assurer la cohérence et à couvrir les cas de maladies chroniques liées au travail qui se traduisent par un handicap à un âge avancé et continuent de s'aggraver même après l'exposition.
- 731.** La vice-présidente employeuse ne soutient pas le sous-amendement, qu'elle juge redondant, et souligne que sous-amender un nouvel alinéa qui a déjà été adopté n'est pas conforme à la procédure.
- 732.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuie le sous-amendement.
- 733.** L'amendement est retiré et le point 18 est adopté tel qu'amendé.

Point 19

A.202, A.203 et A.204

- 734.** La vice-présidente employeuse présente trois amendements visant à supprimer le texte introductif et les alinéas *a)* et *b)*. Le groupe des employeurs est favorable à une convention souple et simple, qui ne reprenne pas les dispositions d'instruments existants. Le contenu du point figure dans la recommandation n° 194 et il est inutile de le reproduire ici.
- 735.** Le vice-président travailleur et le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, ainsi que le membre gouvernemental de l'Australie n'appuient pas l'amendement.
- 736.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ne souscrit pas à l'amendement, car il est essentiel que tous les aspects – de la prévention à la réparation en cas de lésions et de maladies liées aux dangers biologiques – soient couverts dans un seul et même instrument.
- 737.** La membre gouvernementale des États-Unis ne soutient pas l'amendement, car il est incompatible avec les «systèmes ouverts», qui sont la règle aux États-Unis par exemple, où il n'existe pas de liste et où toute maladie peut être considérée comme maladie professionnelle dès lors qu'il est possible d'établir le lien entre cette maladie et le milieu de travail.
- 738.** La vice-présidente employeuse souligne que le fait d'inclure la disposition dans la convention plutôt que dans la recommandation rendrait la ratification plus difficile et, partant, restreindrait la protection des travailleurs, au lieu de la renforcer. Elle retire néanmoins les amendements.

Point 19, texte introductif

A.175

- 739.** La membre gouvernementale des États-Unis, appuyée par la membre gouvernementale du Royaume-Uni, présente un amendement à l'effet d'ajouter «Le cas échéant,» au début de la phrase et «, selon qu'il convient,» après «pertinentes». De nombreux pays disposent d'une liste des maladies professionnelles, mais d'autres n'en ont pas. Il est donc important de modifier le libellé comme proposé pour tenir compte de la diversité des systèmes nationaux.
- 740.** Le vice-président travailleur, le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, et le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, ne souscrivent pas à l'amendement.
- 741.** La vice-présidente employeuse est disposée à faire preuve de souplesse.
- 742.** Constatant que l'amendement ne recueille pas de soutien, la membre gouvernementale des États-Unis, appuyée par la membre gouvernementale du Royaume-Uni, propose un sous-amendement tendant à supprimer «Le cas échéant,». En revanche, elle estime nécessaire d'insérer «selon qu'il convient», étant donné que cette expression fait référence au respect des normes internationales pertinentes, lesquelles n'ont pas été ratifiées par tous les pays. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, n'appuie pas le sous-amendement.

- 743.** Un représentant du secrétariat explique que les termes «normes internationales pertinentes» désignent la convention n° 121 et les recommandations n°s 121 et 194, et précise que l'expression «selon qu'il convient» offrirait une certaine souplesse aux États Membres s'agissant des normes pertinentes auxquelles ils se réfèrent.
- 744.** Le sous-amendement et l'amendement sont retirés.

A.178

- 745.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement visant à ajouter «conformément à la législation et à la pratique nationales,» après «devraient,». Il est important pour l'UE que les systèmes d'indemnisation des travailleurs atteints d'une maladie professionnelle soient déterminés au niveau national.
- 746.** La vice-présidente employeuse, le vice-président travailleur, le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, ainsi que le membre gouvernemental de Singapour appuient l'amendement.
- 747.** L'amendement est adopté.
- 748.** Un amendement (A.211) est retiré, et le texte introductif du point 19 est adopté.

Point 19 a)

A.188

- 749.** Le vice-président travailleur présente un amendement à l'effet d'ajouter, à la fin de l'alinéa, le membre de phrase «, en tenant compte de la recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002, et de la convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980] de l'OIT».
- 750.** La vice-présidente employeuse estime que la référence à ces instruments serait plus appropriée au point 39 de la recommandation étant donné qu'ils fournissent des orientations. D'ailleurs, dans le texte élaboré par le Bureau, c'est au point 39 que ces instruments sont mentionnés.
- 751.** Le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, et le membre gouvernemental de Singapour ne souscrivent pas à l'amendement.
- 752.** L'amendement est retiré, et l'alinéa a) du point 19 est adopté sans modification.

Point 19 b)

- 753.** L'alinéa b) du point 19 est adopté, et le point 19 est adopté.

Titre de la section 6 et point 20

A.187 et A.205

- 754.** La vice-présidente employeuse présente des amendements tendant à supprimer le titre de la section 6 et le point 20, dont elle estime qu'ils relèvent de la recommandation. La convention n° 121 qui porte spécifiquement sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, et les approches adoptées en la matière varient selon les pays. La disposition n'a donc pas sa place dans une convention sur les dangers biologiques dans le milieu de travail.

- 755.** Le vice-président travailleur, le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ainsi que les membres gouvernementaux de Singapour et des États-Unis n'appuient pas les amendements.
- 756.** Les amendements sont retirés, et le titre de la section 6 – Prestations en cas de lésion ou de maladie professionnelle – est adopté.

A.210

- 757.** Le membre gouvernemental de la Suisse, s'exprimant également au nom du Japon et de la Türkiye, présente un amendement à l'effet de déplacer le membre de phrase «, conformément à la législation et à la pratique nationales,» et de l'insérer au début du point, après «Tout Membre devrait», ainsi que d'ajouter «confirmée» après «exposition professionnelle». Il explique que le lien de causalité entre l'exposition à un danger biologique et les effets sur la santé d'un travailleur est souvent très difficile à prouver. Le but est de préciser le sens de la disposition et de faciliter l'application de la convention, y compris en ce qui concerne les décisions administratives prises par les compagnies d'assurance-maladie.
- 758.** La vice-présidente employeuse dit que son groupe n'a pas d'avis tranché sur la question, et la membre gouvernementale des États-Unis soutient l'amendement.
- 759.** Le vice-président travailleur a une préférence pour le texte établi par le Bureau, mais est disposé à faire preuve de souplesse. Le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, et la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, n'appuient pas l'amendement.
- 760.** L'amendement est retiré.

A.219

- 761.** Le vice-président travailleur présente un amendement visant à remplacer «ou» par «et/ou», étant donné que le système de sécurité sociale de certains pays ne couvre pas à la fois les prestations et la réparation en cas d'accident du travail et de maladies professionnelles.
- 762.** Le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental de l'Indonésie disent préférer le texte initial. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, n'a pas d'opinion arrêtée sur la question.
- 763.** En réponse à une demande de précisions de la vice-présidente employeuse quant au sens des termes «prestations» et «réparation» dans les instruments de l'OIT, un représentant du secrétariat explique que le premier est utilisé en lien avec les systèmes de sécurité sociale, tandis que le second fait normalement référence aux paiements effectués par les employeurs en l'absence de régime de sécurité sociale.
- 764.** L'amendement est retiré.

A.220

- 765.** Le vice-président travailleur présente un amendement à l'effet d'ajouter à la fin du point le membre de phrase suivant: «, étant entendu que ce droit devrait être ouvert à l'ensemble des travailleurs, quelle que soit leur relation de travail, y compris les travailleurs de l'économie informelle». Le libellé est tiré de la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015. Il s'agit de garantir la protection des millions de travailleurs informels ainsi que des travailleurs qui, partout dans le monde, relèvent d'autres modalités d'emploi et sont exclus du droit à prestations ou à réparation dont la responsabilité incombe aux gouvernements.
- 766.** La vice-présidente employeuse fait valoir que la commission a déjà décidé de ne pas faire état des travailleurs de l'économie informelle, dont les besoins sortent du champ d'application d'une norme sur les dangers biologiques et devraient faire l'objet d'autres instruments de l'OIT. Le groupe des employeurs ne souscrit pas à l'amendement.
- 767.** Le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, ainsi que les membres gouvernementaux de l'Indonésie et de Singapour ne soutiennent pas l'amendement.
- 768.** L'amendement n'est pas adopté, et le point 20 est adopté sans modification.

Nouveau point à la suite du point 20

A.190

- 769.** Le vice-président travailleur présente un amendement tendant à ajouter un nouveau point, qui pourrait être inséré dans la recommandation, après le point 41, et se lirait comme suit:
- Les Membres devraient, compte tenu de la situation nationale, promouvoir des stratégies en matière de SST visant à éliminer totalement les décès liés au travail et à prévenir les lésions et maladies liées au travail, y compris celles en lien avec des dangers biologiques, ainsi que l'accès à des prestations de sécurité sociale appropriées, de manière à assurer la protection de tous les travailleurs.
- 770.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, fait observer qu'il serait préférable que le texte proposé figure dans le préambule, mais se dit disposée à faire preuve de souplesse.
- 771.** Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, et le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, sont d'avis d'insérer le nouveau point dans la recommandation.
- 772.** La vice-présidente employeuse ne souscrit pas au contenu de l'amendement, qui est déjà reflété au point 12 (politiques nationales). Le groupe des employeurs ne soutient donc pas l'amendement, dont le contenu est par ailleurs traité dans la section sur les mesures de prévention (première partie du texte) et au point 20 (deuxième partie du texte).
- 773.** L'amendement est adopté, et le nouveau point sera inséré dans la partie C des conclusions proposées.

Titre de la section 7

- 774.** Le titre de la section 7 – Contrôle de l'application de la législation – est adopté.

Point 21

A.206

- 775.** La vice-présidente employeuse présente un amendement tendant à ajouter «, y compris des mesures de prévention et de soutien» après «permettant d'en assurer le respect». L'article 3 de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, définit le double rôle du système d'inspection du travail, à savoir: assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, et fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales.
- 776.** Le vice-président travailleur, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ainsi que les membres gouvernementaux du Canada, de la Chine et de l'Indonésie appuient l'amendement.
- 777.** L'amendement est adopté.

A.191

- 778.** Le vice-président travailleur présente un amendement à l'effet d'insérer «, et leur apporter des ressources adéquates et l'appui nécessaire» après «permettant d'en assurer le respect».
- 779.** La vice-présidente employeuse, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental de l'Indonésie soutiennent l'amendement.
- 780.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, et le membre gouvernemental des États-Unis n'appuient pas l'amendement, car la question est traitée dans la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947.
- 781.** La membre gouvernementale des États-Unis demande au secrétariat des précisions sur la question de savoir si d'autres conventions de l'OIT font référence à l'allocation de «ressources adéquates». Elle fait part de la ferme objection du gouvernement des États-Unis à cet amendement. Il est sans précédent qu'une convention impose d'apporter des ressources adéquates.
- 782.** Un représentant du secrétariat explique que plusieurs dispositions de la convention n° 81 font référence à l'attribution de ressources, mais que celles-ci ne sont jamais qualifiées d'«adéquates». À titre d'exemple, l'article 10 dispose que le nombre d'inspecteurs du travail doit être «suffisant», et l'article 11 que les bureaux doivent être «aménagés de façon appropriée». Quant à la convention n° 184, son article 5 prévoit que les États Membres doivent faire en sorte «qu'un système d'inspection suffisant et approprié des lieux de travail agricoles existe» et que ce système soit doté des «moyens adéquats».
- 783.** Le vice-président travailleur fait observer que la mention de «ressources adéquates» suit la même logique que celle d'un nombre «suffisant» d'inspecteurs du travail, à l'article 10 de la convention n° 81. L'amendement n'appelle pas un financement d'un montant déterminé, mais il importe que les États Membres qui ratifient la convention s'engagent à apporter des ressources adéquates à l'appui du système d'inspection du travail.

- 784.** La vice-présidente employeuse et la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, n'ont pas de position arrêtée au sujet de l'amendement.
- 785.** La membre gouvernementale des États-Unis propose un sous-amendement tendant à ajouter «, et apporter des ressources adéquates et l'appui nécessaire à cet effet» à la fin de la phrase. Elle fait remarquer que, si l'on peut raisonnablement s'attendre à ce que les États Membres allouent des ressources adéquates à l'inspection du travail, on ne peut pas en dire autant pour ce qui est de l'allocation de ressources aux mesures de prévention et de soutien.
- 786.** La vice-présidente employeuse, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, et le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, n'appuient pas le sous-amendement.
- 787.** La membre gouvernementale des États-Unis reconnaît que la commission n'appuie pas son sous-amendement, et elle redit qu'elle ne peut pas soutenir l'amendement.
- 788.** L'amendement est adopté et le point 21 est adopté tel qu'amendé.

Point 22

A.179

- 789.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, fait observer que le libellé proposé pour le point 22 pourrait donner à entendre que tous les inspecteurs du travail devraient suivre une formation sur les dangers biologiques dans le milieu du travail. Elle présente donc un amendement visant à diviser le point en une phrase introductive suivie de deux alinéas, de sorte qu'il se lise comme suit:
- Les autorités compétentes devraient s'assurer que:
- a) les inspecteurs du travail compétents à l'égard des dangers et des risques biologiques dans le milieu de travail, et d'autres fonctionnaires s'il y a lieu, sont formés aux dangers biologiques dans le milieu de travail;
 - b) les inspecteurs du travail, lorsqu'ils vérifient le respect de la législation nationale concernant les dangers biologiques dans le milieu de travail, favorisent une approche systématique de la sécurité et de la santé au travail.
- 790.** La vice-présidente employeuse n'appuie pas l'amendement. Il faudrait apporter d'autres modifications au texte pour garantir qu'une telle disposition peut être mise en œuvre par les gouvernements. En outre, la teneur de l'alinéa b) fait déjà l'objet du point 41 et devrait être examinée dans le cadre de ce point.
- 791.** Le vice-président travailleur et les membres gouvernementaux des États-Unis et du Zimbabwe, ce dernier s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuient l'amendement.
- 792.** Le membre gouvernemental du Japon présente un sous-amendement tendant à insérer, à l'alinéa b), le membre de phrase «compétents à l'égard des dangers et des risques biologiques dans le milieu de travail» après «les inspecteurs du travail».
- 793.** La vice-présidente employeuse ne soutient pas le sous-amendement parce que de nombreux pays n'ont pas d'inspecteurs du travail spécialisés dans les dangers biologiques. Elle propose de remplacer, à l'alinéa a), les mots «sont formés aux» par «acquièrent les compétences nécessaires au sujet des» pour élargir le champ d'application, et de supprimer, à l'alinéa b) «une approche systématique de», car cela pourrait être interprété comme nécessitant une approche systémique de la gestion de la SST, ce qui ne relève pas de la compétence de l'inspection du travail. L'article 3 (1) de la convention n° 81 dresse la liste des fonctions de l'inspection du travail, et demander «une approche systématique» va au-delà de ce que prescrit la convention.

- 794.** Le vice-président travailleur, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ainsi que les membres gouvernementaux des États-Unis et du Japon ne souscrivent pas au sous-amendement présenté par le groupe des employeurs. La membre gouvernementale de la Belgique dit que, pour être efficace, un système d'inspection du travail doit reposer sur une approche systématique.
- 795.** La membre gouvernementale des États-Unis relève que les inspecteurs du travail doivent promouvoir une approche systémique de la SST s'ils entendent s'acquitter efficacement de leurs fonctions de conseil concernant les dangers biologiques.
- 796.** Un représentant du secrétariat, répondant à une demande de précisions de la vice-présidente employeuse sur la signification de l'expression «approche systématique», explique que cette dernière peut s'appliquer à l'approche de la gestion de la SST adoptée par les employeurs, ou encore à l'approche intégrée et globale adoptée par les inspections du travail pour s'acquitter de leurs fonctions, ce qui suppose d'examiner toutes les causes possibles de dommages. L'expression «approche systématique» ne figure pas dans les normes de l'OIT.
- 797.** La vice-présidente employeuse déclare que le groupe des employeurs n'est pas disposé à retirer son sous-amendement.
- 798.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé par le membre gouvernemental du Japon.
- 799.** Deux amendements (A.207 et A.209) sont retirés et le point 22 est adopté tel qu'amendé.

Point 23

A.208

- 800.** La vice-présidente employeuse présente un amendement à l'effet de supprimer le point 23 au motif que son contenu est déjà visé dans d'autres conventions et encadré par les législations nationales. L'imposition de sanctions est liée à l'application des lois en général, et non aux dangers biologiques spécifiquement.
- 801.** Le vice-président travailleur, le membre gouvernemental des États-Unis, le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, ne souscrivent pas à l'amendement.
- 802.** L'amendement n'est pas adopté.

A.180

- 803.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, propose un amendement visant à insérer «, conformément à la législation et à la pratique nationales,» devant «appliquer». Elle fait observer que la question des sanctions relève de la compétence des autorités nationales, ce qui signifie que l'imposition de telles sanctions devrait se faire dans le respect de la législation et de la pratique nationales.
- 804.** Le vice-président travailleur préfère le libellé initial, mais indique que le groupe des travailleurs peut faire preuve de souplesse au sujet de l'amendement.
- 805.** La vice-présidente employeuse ainsi que les membres gouvernementaux de la Suisse, de la République islamique d'Iran et de l'Indonésie, ainsi que le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, et le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, souscrivent à l'amendement.

806. L'amendement est adopté.

807. Un amendement (A.193) est retiré et le point 23 est adopté tel qu'amendé.

Nouveau point après le point 23

A.194

808. Le vice-président travailleur présente un amendement visant à insérer un nouveau point, qui se lirait comme suit:

Reconnaissant que de nombreux dangers biologiques créent des risques transfrontières, les Membres doivent veiller à ce que les travailleurs, qu'ils relèvent d'employeurs nationaux ou d'employeurs multinationaux, aient accès à des voies de recours efficaces pour obtenir réparation, par exemple sous la forme d'excuses, d'une restitution, d'une réadaptation, d'indemnités financières ou autres et de sanctions (soit pénales, soit administratives, sous forme d'amendes par exemple), ainsi que de mesures de prévention des dommages au moyen, notamment, d'injonctions ou de garanties de non-répétition.

809. Les dangers biologiques créent des risques transfrontières, ce qui impose de prévoir des voies de recours efficaces pour les travailleurs relevant d'employeurs nationaux ou multinationaux. L'orateur propose d'apporter au libellé proposé un sous-amendement à l'effet de remplacer «ensure» par «promote» dans la version anglaise. La phraséologie est reprise de la Déclaration sur les entreprises multinationales et des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies. L'orateur propose d'insérer le libellé dans la recommandation.

810. La vice-présidente employeuse n'appuie pas l'amendement. Le groupe des employeurs est fermement opposé à ce que soit cité un texte tiré d'une note explicative des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies, qui ne sont pas un document juridiquement contraignant et ne traitent pas des dangers biologiques.

811. Le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, et le membre gouvernemental de la Türkiye ne soutiennent pas l'amendement tel que sous-amendé.

812. Le vice-président travailleur dit qu'il est important que les employeurs nationaux et les employeurs multinationaux offrent un recours aux victimes de violations des droits de l'homme, et que le groupe des travailleurs ne retirera pas l'amendement.

813. L'amendement n'est pas adopté.

Titre de la section 8

814. Le titre de la section 8 – Obligations et responsabilités des employeurs – est adopté.

Point 24

A.274

- 815.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement qui a pour but de veiller à ce que les niveaux de contrôle pertinents soient dûment mentionnés. Elle présente un sous-amendement au texte proposé, dans lequel les modifications apportées sont indiquées en caractères gras:

Les employeurs devraient faire en sorte que les dangers biologiques dans le milieu de travail soient éliminés ou **remplacés ou, lorsque cela n'est pas techniquement réalisable pour l'activité considérée, que les dangers biologiques**, à tout le moins, ~~que les risques soient~~ réduits **dans toute la mesure nécessaire pour protéger adéquatement la santé des travailleurs et assurer leur sécurité** ~~au minimum dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable en prenant les mesures de prévention et de protection appropriées et nécessaires.~~

- 816.** La vice-présidente employeuse ne souscrit pas à l'amendement, car les employeurs ne peuvent être tenus responsables que des dangers biologiques résultant des activités de leur entreprise; ils ne sauraient être tenus responsables des pandémies. Les employeurs préfèrent le libellé initial, qui est conforme à la convention n° 155.
- 817.** Le vice-président travailleur appuie l'amendement tel que sous-amendé, au motif que tous les acteurs ont l'obligation de réduire les dangers biologiques à un niveau qui permette de protéger adéquatement la sécurité et la santé des travailleurs.
- 818.** Le membre gouvernemental de la Zambie propose de remplacer «replaced» par «substituted» dans la version anglaise. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutient cette proposition, car elle est conforme à la hiérarchie des mesures de contrôle.
- 819.** Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, et le membre gouvernemental du Japon n'appuient ni l'amendement ni le sous-amendement, parce qu'il n'est pas possible de remplacer un danger, et que seuls peuvent l'être les agents qui sont à l'origine du danger ou de l'exposition au danger. La question porte donc sur le risque. Le membre gouvernemental du Zimbabwe ne souscrit ni à l'amendement ni au sous-amendement.
- 820.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, propose de supprimer le mot «substituted», qui a été ajouté par le groupe des travailleurs, et de remplacer «dangers biologiques» par «risques biologiques» avant «soient réduits dans toute la mesure nécessaire». Le membre gouvernemental des États-Unis, appuyé par le membre gouvernemental de l'Australie, propose de plutôt ajouter «risques dus aux» avant «dangers biologiques», dans un souci d'améliorer la cohérence.
- 821.** La vice-présidente employeuse souscrit à la proposition du membre gouvernemental des États-Unis et indique que son groupe est disposé à accepter l'amendement, si les membres de phrase «dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable» et «placés sous leur contrôle», figurant dans le texte initial, sont maintenus.
- 822.** Le vice-président travailleur n'appuie pas les sous-amendements proposés par le groupe des employeurs et propose de supprimer «dus aux» après «risques» pour se conformer à la hiérarchie des mesures de contrôle.

- 823.** Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, et le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ainsi que les membres gouvernementales de la Suisse, du Royaume-Uni et du Canada ne souscrivent pas au texte tel que sous-amendé, qui est devenu trop complexe, et proposent de revenir au texte initial.
- 824.** La vice-présidente employeuse est ouverte aux différentes propositions, à savoir revenir au texte du Bureau ou adopter les sous-amendements. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, et le membre gouvernemental des États-Unis appuient les sous-amendements.
- 825.** Les sous-amendements et l'amendement sont retirés.

A.244

- 826.** La vice-présidente employeuse présente un amendement à l'effet de remplacer «milieux de travail» par «lieux de travail» dans un souci de précision.
- 827.** Le vice-président travailleur n'appuie pas l'amendement, car le texte initial est clair. De plus, l'expression «milieu de travail» est utilisée dans l'ensemble des conclusions et elle est conforme au libellé utilisé dans la convention n° 155.
- 828.** Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, ne souscrivent pas à l'amendement pour des raisons de cohérence.
- 829.** La vice-présidente employeuse relève que l'expression «lieu de travail» est utilisée dans la convention n° 155.
- 830.** L'amendement est retiré, de même qu'un autre amendement (A.221).

A.245

- 831.** La vice-présidente employeuse présente un amendement tendant à ajouter «résultant d'activités professionnelles,» après «dangers biologiques», car les mesures de prévention et de protection applicables aux risques résultant d'activités professionnelles diffèrent de celles qui s'appliquent aux risques découlant d'événements extérieurs, comme cela a été le cas durant la pandémie de COVID-19. Les conventions fondamentales, y compris la convention n° 155, ne couvrent pas les pandémies.
- 832.** Le vice-président travailleur, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, ainsi que le membre gouvernemental des États-Unis n'appuient pas l'amendement.
- 833.** L'amendement est retiré.

A.235

- 834.** Le membre gouvernemental du Japon, s'exprimant également au nom de la Suisse et de la Türkiye, présente un amendement à l'effet d'ajouter «ou, à défaut, prendre toutes les mesures raisonnables et pratiquement réalisables pour maîtriser le risque ou le réduire au minimum» à la fin du point, l'objectif étant de tenir compte des cas où il n'est pas pratiquement réalisable de prendre des mesures. Le libellé est emprunté au point 25 b) et doit rester aussi simple que possible.

- 835.** Le vice-président travailleur ne souscrit pas à l'amendement. La question de la hiérarchie des mesures de contrôle sera abordée plus loin dans le texte.
- 836.** La vice-présidente employeuse appuie l'amendement. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutient aussi l'amendement, mais propose de remplacer «à défaut» par «si cela se révèle impossible».
- 837.** La membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, ainsi que la membre gouvernementale de la République islamique d'Iran ne souscrivent ni à l'amendement ni au sous-amendement.
- 838.** Le sous-amendement et l'amendement sont retirés et le point 24 est adopté sans modification.

Nouveau point à la suite du point 24

A.242

- 839.** Le membre gouvernemental du Japon, s'exprimant également au nom de la Suisse et de la Türkiye, présente un amendement à l'effet d'ajouter un nouveau point, et le modifie comme suit:
- Cette définition étant large, il convient d'ajuster au mieux l'approche adoptée pour chaque danger au moyen d'une évaluation des risques effectuée par chaque Membre, compte tenu des caractéristiques de la substance biologique et du degré de nuisance qu'elle fait craindre.
- 840.** L'orateur propose que le même libellé soit ajouté à la suite du point 10.
- 841.** La vice-présidente employeuse, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, ainsi que le membre gouvernemental des États-Unis appuient l'amendement. Le membre gouvernemental des États-Unis est également d'avis d'ajouter le même libellé à la suite du point 10.
- 842.** Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le vice-président travailleur ne souscrivent pas à l'amendement.
- 843.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, propose de remplacer «Cette définition étant large, il convient d'ajuster au mieux l'approche adoptée pour chaque danger au moyen» par «Les mesures de prévention et de protection devraient être ajustées au mieux sur la base», et de supprimer «effectuée par chaque Membre».
- 844.** La vice-présidente employeuse ne souscrit pas à ce nouveau sous-amendement, car il modifie le sens de la proposition initiale, le caractère trop large de la définition n'étant plus mentionné. Indépendamment de cet amendement, elle souligne en outre qu'il faudrait inclure une formulation similaire dans le point 4 concernant la définition de l'expression «dangers biologiques».
- 845.** Le vice-président travailleur et le membre gouvernemental des États-Unis appuient le sous-amendement.
- 846.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé, et le nouveau point est adopté.

Point 25, texte introductif**A.246**

- 847.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à déplacer le texte et à l'insérer avant le point 42, dans la recommandation, car une convention trop détaillée serait difficile à ratifier. L'amendement tend aussi à ajouter «qui sont associés à des activités professionnelles» après «dans le milieu de travail».
- 848.** Le vice-président travailleur ne souscrit pas à l'amendement, car il estime que le point devrait être maintenu dans le texte de la convention.
- 849.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, n'appuie pas l'amendement et explique que les employeurs ont des obligations et des responsabilités spécifiques à l'égard des dangers biologiques.
- 850.** La vice-présidente employeuse précise que le but n'est pas de donner à entendre que les employeurs n'ont pas d'obligations et de responsabilités. L'article 16 de la convention n° 155 établit clairement les responsabilités des employeurs.
- 851.** Le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, ainsi que le membre gouvernemental de l'Australie ne soutiennent pas l'amendement.
- 852.** L'amendement n'est pas adopté. La vice-présidente employeuse demande que la position de son groupe soit consignée dans le compte rendu. En cohérence avec cette décision, elle retire la proposition formulée dans d'autres amendements (A.247, A.248, A.249, A.250, A.252, A.254, A.255, A.256 et A.258), à l'effet de déplacer tous les alinéas du point 25 et de les insérer avant le point 42.

A.247

- 853.** La vice-présidente employeuse présente un amendement tendant à supprimer «et aux conventions collectives applicables», car la convention ne devrait faire référence qu'aux normes nationales établies par les États Membres.
- 854.** Le vice-président travailleur, le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ainsi que les membres gouvernementaux de la Chine et des États-Unis n'appuient pas l'amendement.
- 855.** L'amendement est retiré.

A.236

- 856.** La membre gouvernementale de la Suisse, s'exprimant également au nom du Japon et de la Türkiye, présente un amendement à l'effet de rendre la disposition plus précise en insérant «à l'article 16, paragraphe 3, et aux articles 17 et 21 de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, ainsi qu'» après «qui soient conformes».
- 857.** La vice-présidente employeuse appuie l'amendement.
- 858.** Le vice-président travailleur, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite n'appuient pas l'amendement, car il n'est pas pertinent de ne mentionner qu'en partie une convention fondamentale.
- 859.** L'amendement est retiré.

A.273

- 860.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement à l'effet d'insérer «soient basées sur une évaluation des risques adéquate et» après «mesures de prévention et de protection qui».
- 861.** Le vice-président travailleur, le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, et le membre gouvernemental de l'Australie soutiennent l'amendement.
- 862.** La vice-présidente employeuse fait savoir que son groupe n'a pas de position arrêtée.
- 863.** L'amendement est adopté.

A.222

- 864.** Le vice-président travailleur présente un amendement visant à insérer «et tiennent compte des considérations de genre,» avant «et qui consistent notamment à». Le terme «genre» est employé dans quelque seize instruments de l'OIT et les mesures de prévention et de protection devraient faire une distinction entre les hommes et les femmes, pour qui les conséquences peuvent être différentes.
- 865.** La vice-présidente employeuse dit que son groupe ne peut pas soutenir l'amendement, dont le contenu n'a pas sa place à l'endroit du texte où il est proposé de l'insérer.
- 866.** Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et les membres gouvernementaux de la Türkiye et de l'Algérie ne soutiennent pas l'amendement et estiment que l'ajout proposé n'est pas opportun.
- 867.** Les membres gouvernementales des États-Unis et du Canada appuient l'amendement car il est important de prendre en compte les besoins différents des femmes et des hommes.
- 868.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un sous-amendement à l'effet de remplacer «gender sensitive perspective» par «gender responsive perspective» dans la version anglaise.
- 869.** Le membre gouvernemental du Chili appuie l'amendement tel que sous-amendé mais suggère que, dans la version anglaise, le nouveau texte soit inséré après le mot «mesures».
- 870.** Le vice-président travailleur et les membres gouvernementaux du Royaume-Uni et de l'Australie soutiennent les sous-amendements.
- 871.** Le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, disent préférer la formulation initiale.
- 872.** La vice-présidente employeuse n'appuie pas les sous-amendements parce qu'ils modifient le sens initial et que les employeurs n'auront pas la capacité d'appliquer de telles mesures. Elle suggère d'ajouter «selon qu'il convient» avant «des considérations de genre».
- 873.** Le vice-président travailleur, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, et le membre gouvernemental de la Türkiye soutiennent le sous-amendement additionnel.

- 874.** Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, et les membres gouvernementaux de l'Algérie et de la République islamique d'Iran conviennent qu'une distinction doit être faite entre les hommes et les femmes, mais émettent des réserves au sujet du terme «genre», qui pourrait être remplacé par le mot «sexe».
- 875.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, affirme que le terme «genre» est utilisé à d'autres endroits, et qu'il conviendrait de faire preuve de cohérence. Les membres gouvernementaux de la Chine, du Royaume-Uni, des États-Unis et de l'Australie font valoir que l'expression consacrée à l'OIT est «qui tient compte des considérations de genre».
- 876.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé et le texte introductif du point 25 est adopté tel qu'amendé.

Point 25 a)

- 877.** Deux amendements (A.223 et A.253) deviennent caducs du fait de l'adoption au point 16 a) d'un amendement dont la formulation est similaire.

A.249

- 878.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à supprimer «, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants,» après «mettre en place», afin d'améliorer le texte et d'éviter les répétitions.
- 879.** Le vice-président travailleur n'appuie pas l'amendement, car il n'est pas conforme à la formulation consacrée à l'OIT. Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et la membre gouvernementale du Canada ne soutiennent pas l'amendement.
- 880.** L'amendement n'est pas adopté.

A.250

- 881.** La vice-présidente employeuse propose un amendement à l'effet de supprimer «, en tenant dûment compte des secteurs et des professions présentant un risque accru d'exposition et des travailleurs dont la situation peut exiger une protection spéciale» et souligne: a) qu'il est inutile de dire qu'un employeur d'un secteur donné doit tenir compte du secteur en question; et b) que le texte doit être simplifié pour faciliter sa mise en œuvre.
- 882.** Le vice-président travailleur n'appuie pas l'amendement et propose un sous-amendement qui consiste non pas à supprimer le membre de phrase mais à le remplacer par «en tenant dûment compte des travailleurs pouvant nécessiter une protection spéciale».
- 883.** La vice-présidente employeuse accepte la proposition mais suggère de rétablir «dont la situation peut» avant «exiger une protection spéciale».
- 884.** La membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soutient l'amendement tel que sous-amendé.
- 885.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, et le membre gouvernemental des États-Unis soutiennent le sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs, mais pas le sous-amendement additionnel présenté par le groupe des employeurs.

886. Le sous-amendement additionnel est retiré et l'amendement est adopté tel que sous-amendé.

887. L'alinéa *a*) du point 25 est adopté tel qu'amendé.

Point 25 *b*)

A.224

888. Le vice-président travailleur propose un amendement à l'effet d'ajouter «, y compris les risques encourus lors des trajets entre le domicile et le lieu de travail ainsi que dans les installations sanitaires, les cantines et les logements mis à disposition par l'employeur,» avant «en tenant dûment compte de» dans un souci de cohérence avec la convention n° 161.

889. La vice-présidente employeuse, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et les membres gouvernementaux de l'Indonésie et de Singapour ne soutiennent pas l'amendement.

890. L'amendement n'est pas adopté.

891. Un amendement (A.251) est retiré et l'alinéa *b*) du point 25 est adopté sans modification.

Point 25 *c*)

892. Un amendement (A.237) est retiré.

A.252

893. La vice-présidente employeuse présente un amendement à l'effet de remplacer «lorsque des risques liés à des dangers biologiques ne peuvent être maîtrisés au moyen d'autres mesures» par «en respectant la hiérarchie des mesures de contrôle», l'objectif étant de simplifier le texte.

894. Le vice-président travailleur, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, et la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, disent ne pas avoir de position arrêtée. La membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, appuient l'amendement.

895. L'amendement est adopté.

A.225

896. Le vice-président travailleur propose un amendement tendant à supprimer «s'il y a lieu», à insérer «et de vêtements adaptés aux caractéristiques de l'utilisateur et bien ajustés» après «adéquats» et à ajouter «, et à assurer une formation à leur utilisation» à la fin de l'alinéa pour faire pendant à la convention n° 155 en ce qui concerne les différences entre les équipements de protection individuelle des hommes et ceux des femmes. Le membre gouvernemental de la Suisse appuie l'amendement.

897. La vice-présidente employeuse n'appuie pas le premier ajout concernant les vêtements mais appuie le second, qui porte sur la formation. Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le membre gouvernemental de Singapour s'associent au groupe des employeurs.

898. Le vice-président travailleur propose d'insérer «en respectant la hiérarchie des mesures de contrôle» après «d'équipements de protection individuelle adéquats» dans un souci de précision. Le libellé serait alors le suivant:

- c) assurer la fourniture, l'entretien et le remplacement, en tant que de besoin et sans frais à la charge des travailleurs, d'équipements de protection individuelle adéquats en respectant la hiérarchie des mesures de contrôle, et à assurer une formation à leur utilisation.

899. La vice-présidente employeuse propose d'ajouter «selon le cas» après «mesures de contrôle». Le vice-président travailleur et la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ne soutiennent pas le sous-amendement additionnel.

900. Le sous-amendement additionnel est retiré et l'amendement est adopté tel que sous-amendé. L'alinéa c) du point 25 est adopté tel qu'amendé.

Point 25 d)

901. Un amendement (A.254) est retiré.

A.272

902. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, propose un amendement visant à ajouter «, conformément à la législation et à la pratique nationales ainsi que sur la base d'une évaluation des risques, assurer une surveillance» avant «de la santé des travailleurs». Elle souligne qu'une surveillance régulière devrait être assurée conformément à législation et à la pratique nationales et sur la base d'une évaluation des risques.

903. Le vice-président travailleur, la vice-présidente employeuse, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, ainsi que les membres gouvernementaux de l'Indonésie, de Singapour et de l'Inde appuient l'amendement.

904. L'amendement est adopté et l'alinéa d) du point 25 est adopté tel qu'amendé.

Point 25 e)

A.255

905. La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à supprimer «y compris la disponibilité d'équipements de protection individuelle appropriés» après «de contrôle» à des fins de simplification.

906. Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, n'appuie pas l'amendement, et fait observer que celui-ci mélange deux notions différentes – la surveillance régulière et l'examen à intervalles réguliers – et ne convient pas dans le contexte. La membre gouvernementale de la Chine s'associe à la déclaration du membre gouvernemental du Chili.

907. La membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuie l'amendement.

908. L'amendement est retiré et l'alinéa e) du point 25 est adopté sans modification.

Point 25 f)

A.226

- 909.** Le vice-président travailleur propose un amendement à l'effet de supprimer «pour les questions de sécurité et de santé» après «des représentants des travailleurs», de façon à inclure différents types de représentants des travailleurs.
- 910.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, et le membre gouvernemental de l'Indonésie appuient l'amendement.
- 911.** Le membre gouvernemental du Japon fait remarquer que, si les mots «pour les questions de sécurité et de santé» sont supprimés, on pourrait croire à tort que les informations, les instructions et la formation auxquelles il est fait référence au début de la phrase devront être fournies à tous les représentants des travailleurs.
- 912.** La vice-présidente employeuse propose un sous-amendement visant à insérer «de l'entreprise» après «représentants des travailleurs» pour rendre le texte plus précis. Le membre gouvernemental des États-Unis dit qu'il serait plus approprié d'utiliser «de l'établissement», qui figure dans la convention n° 155, et la vice-présidente employeuse modifie sa proposition en conséquence. Le membre gouvernemental de l'Algérie estime que l'expression «organisme employeur» serait plus exacte.
- 913.** Le vice-président travailleur, les membres gouvernementaux de l'Inde et de l'Arabie saoudite, ce dernier s'exprimant au nom des pays membres du CCG, et les membres gouvernementales de la République islamique d'Iran et de la Belgique, cette dernière s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ne soutiennent pas le sous-amendement. La membre gouvernementale de la Belgique indique que les termes «les travailleurs et leurs représentants» ont été utilisés dans une autre section et que la convention n° 170 fait référence aux «représentants des travailleurs».
- 914.** Tous les sous-amendements sont retirés et l'amendement est adopté.
- 915.** La vice-présidente employeuse fait part du désaccord du groupe des employeurs et souligne que le point devrait faire référence aux seuls travailleurs de l'établissement, et non aux travailleurs qui ne sont pas des employés de l'établissement.

A.256

- 916.** La vice-présidente employeuse propose un amendement à l'effet de remplacer «ainsi que des représentants des travailleurs pour les questions de sécurité et de santé, ce à des intervalles opportuns et réguliers, pendant leur temps de travail rémunéré» par «en tant que de besoin», afin de simplifier le libellé et d'offrir la souplesse nécessaire pour couvrir des cas de figure divers.
- 917.** Le vice-président travailleur n'appuie pas l'amendement et souligne qu'il est important de bien préciser comment et quand la formation pourrait avoir lieu, conformément à la convention n° 155. Les membres gouvernementaux des États-Unis, de l'Inde et du Chili, ce dernier s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ne soutiennent pas l'amendement.

- 918.** La vice-présidente employeuse propose un sous-amendement visant à rétablir le texte initial et à supprimer «pendant leur temps de travail rémunéré». Le vice-président travailleur, le membre gouvernemental des États-Unis et la membre gouvernementale de la Belgique, cette dernière s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ne souscrivent pas au sous-amendement.
- 919.** La vice-présidente employeuse propose d'ajouter «conformément à la législation et à la réglementation nationales» après «pendant leur temps de travail rémunéré». La membre gouvernementale du Canada ne soutient pas ce sous-amendement et fait observer que les termes «qui soient conformes à la législation nationale» figurent déjà dans la phrase introductive du point 25.
- 920.** Le sous-amendement et l'amendement sont retirés et l'alinéa *f)* du point 25 est adopté tel qu'amendé.

Point 25 *g)*

A.257

- 921.** La vice-présidente employeuse propose un amendement à l'effet de déplacer le libellé de ce point et de l'insérer avant le point 42, et fait remarquer que l'alinéa *g)* est trop détaillé et répétitif.
- 922.** Le vice-président travailleur, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, la membre gouvernementale de la République islamique d'Iran et le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, n'appuient pas l'amendement.
- 923.** L'amendement est retiré.

A.228

- 924.** Le vice-président travailleur présente un amendement visant à insérer «, sous une forme qui soit accessible et dans une langue qui leur soit aisément compréhensible,» après «suffisamment informés» pour garantir que les travailleurs auront accès de manière adéquate aux informations disponibles.
- 925.** La membre gouvernementale de la République islamique d'Iran, appuyée par le groupe des travailleurs, propose de remplacer «, sous une forme qui soit accessible et dans une langue qui leur soit aisément compréhensible,» par «, sous une forme accessible et dans une langue compréhensible,», formulation qui a fait l'objet d'un accord dans le cadre d'une autre section.
- 926.** La vice-présidente employeuse, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, ainsi que la membre gouvernementale de l'Indonésie, appuient le sous-amendement.
- 927.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

A.238

- 928.** Le membre gouvernemental du Japon, s'exprimant également au nom de la Suisse et de la Türkiye, présente un amendement visant à remplacer «de nouveaux risques apparaissent» par «de l'évaluation des risques à la lumière de nouvelles informations» afin de rendre le texte plus objectif.
- 929.** La vice-présidente employeuse propose d'insérer «notables» après «changements».
- 930.** Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, appuie l'amendement et le sous-amendement.
- 931.** Le vice-président travailleur, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le membre gouvernemental de l'Inde appuient l'amendement mais pas le sous-amendement.
- 932.** Le sous-amendement est retiré et l'amendement est adopté.
- 933.** L'alinéa *g)* du point 25 est adopté tel qu'amendé.

Nouvel alinéa à la suite du point 25 *g)*

A.227

- 934.** Le vice-président travailleur présente un amendement tendant à ajouter un nouvel alinéa ainsi libellé: «veiller à ce qu'une approche de précaution soit adoptée lorsqu'il n'existe pas d'informations suffisantes pour réaliser une évaluation des risques adéquate;». Il est important d'évaluer les risques de manière adéquate, et une approche de précaution devrait être adoptée en l'absence d'informations suffisantes, afin de protéger les travailleurs contre des dangers qui ne sont pas connus.
- 935.** La vice-présidente employeuse ne souscrit pas à l'amendement, car le texte proposé est trop large, flou et sujet à toutes les interprétations. C'est aux autorités nationales, et non aux entreprises, qu'il incombe de mettre en œuvre les mesures de précaution.
- 936.** Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ainsi que les membres gouvernementaux de l'Australie, du Canada, de la Chine et de la République islamique d'Iran appuient l'amendement.
- 937.** Le membre gouvernemental de l'Indonésie et le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, ce dernier s'exprimant au nom des pays membres du CCG, n'ont pas d'avis tranché sur la question.
- 938.** La vice-présidente employeuse propose un sous-amendement visant à ajouter «, s'il y a lieu,» avant «lorsqu'il n'existe pas», et à remplacer «qu'une approche de précaution soit adoptée» par «que des mesures de précaution soient adoptées».
- 939.** Le vice-président travailleur ne soutient pas le sous-amendement.
- 940.** Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, souscrit au sous-amendement. La membre gouvernementale de la République islamique d'Iran appuie le sous-amendement, exception faite de l'ajout de «, s'il y a lieu,». La vice-présidente employeuse accepte de supprimer l'expression «, s'il y a lieu,».

- 941.** Le vice-président travailleur et le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuient le sous-amendement.
- 942.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé et le nouvel alinéa *g)* du point 25 est adopté tel qu'amendé.

Point 25 *h)*

A.258

- 943.** La vice-présidente employeuse présente un amendement à l'effet de remplacer «en collaboration avec les comités de sécurité et de santé au travail ou les représentants des travailleurs, afin d'en déterminer toutes les causes et de prendre les mesures nécessaires pour empêcher que de telles situations ne se reproduisent» par «conformément à la législation nationale applicable en matière de collecte de données, d'enregistrement et de notification concernant les maladies professionnelles et les accidents du travail». La réalisation d'enquêtes sur les accidents du travail et les événements dangereux est intrinsèquement liée aux approches normatives, et des données doivent être collectées et les accidents enregistrés avec précision pour guider les efforts de prévention.
- 944.** Le vice-président travailleur ne souscrit pas à l'amendement, au motif qu'il subordonne les enquêtes à la collecte de données, à l'enregistrement et à la notification concernant les maladies professionnelles et les accidents du travail, et supprime la composante «dialogue social».
- 945.** Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le membre gouvernemental de Singapour ne souscrivent pas à l'amendement. Il est important de prendre acte dans le texte du rôle que jouent les comités de sécurité et de santé au travail et les représentants des travailleurs pour ce qui est d'aider les employeurs à repérer les causes des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- 946.** La vice-présidente employeuse souligne l'importance de reconnaître que les enquêtes sur les maladies professionnelles et les accidents du travail sont menées conformément à la législation nationale de chaque pays. Elle explique que le but de l'amendement proposé n'est pas de faire cesser ou de remettre en cause la coopération avec les comités de sécurité et de santé au travail, mais de centrer l'attention sur les obligations des employeurs, qui sont le thème du point 25. Les droits et devoirs des travailleurs et de leurs représentants seront examinés au point 29.
- 947.** La membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, ainsi que les membres gouvernementaux des États-Unis et du Canada n'appuient pas l'amendement.
- 948.** En réponse à une demande de la vice-présidente employeuse, un représentant du secrétariat rappelle que l'article 19 de la convention n° 155 fait référence à la coopération entre les employeurs et les travailleurs et leurs représentants dans le domaine de la SST. L'article 20 de la convention confirme que la coopération entre les employeurs et les travailleurs et leurs représentants est un élément essentiel des dispositions en matière de SST prises au niveau de l'entreprise.
- 949.** L'amendement est retiré.

A.239

- 950.** Le membre gouvernemental du Japon, s'exprimant également au nom de la Türkiye et de la Suisse, présente un amendement visant à remplacer «afin d'en déterminer toutes les causes et de prendre les mesures nécessaires pour» par «afin d'en déterminer les causes, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, de manière à prendre les mesures correctives nécessaires et à». Il n'est pas réaliste d'attendre d'une enquête qu'elle établisse toutes les causes des maladies professionnelles et des accidents du travail, et il est important de prendre des mesures correctives pour contenir les dangers imminents, tels que les fuites de produits toxiques.
- 951.** La vice-présidente employeuse ainsi que les membres gouvernementaux de l'Arabie saoudite et de Singapour appuient l'amendement.
- 952.** Le vice-président travailleur, le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, et la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ne souscrivent pas à l'amendement, au motif que le terme «correctives» est trop restrictif et qu'il exclut d'autres mesures que les employeurs doivent prendre pour empêcher que les cas de maladies ou les accidents ne se reproduisent.
- 953.** Le membre gouvernemental de la Suisse, en tant que l'un des auteurs de l'amendement, présente un sous-amendement à l'effet d'ajouter «et préventives» après «correctives». Le membre gouvernemental du Japon propose d'ajouter «prendre les mesures nécessaires» avant «pour en déterminer les causes». Faute d'appui, les sous-amendements ne sont pas adoptés.
- 954.** Le vice-président travailleur propose un sous-amendement consistant simplement à supprimer «toutes» devant «les causes» dans le texte initial.
- 955.** La vice-présidente employeuse, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, ainsi que les membres gouvernementaux du Japon et de Singapour appuient le sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs.
- 956.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé et l'alinéa *h)* du point 25 est adopté tel qu'amendé.

Nouveau point avant le point 26

A.229

- 957.** Le vice-président travailleur présente un amendement à l'effet d'insérer un nouveau point qui se lirait comme suit:
- Tous les employeurs, y compris les entreprises multinationales, devraient adopter une conduite responsable tout au long de la chaîne d'approvisionnement en faisant preuve d'une diligence raisonnable et en veillant au respect des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, y compris la sécurité et la santé au travail, dans l'ensemble de leurs opérations.
- 958.** Il est important que les employeurs, y compris les entreprises multinationales, fassent preuve de diligence raisonnable dans leur chaîne d'approvisionnement et dans leurs opérations. Cette obligation est consacrée dans la Déclaration sur les entreprises multinationales et figure dans un nombre croissant d'accords commerciaux et d'investissement.

- 959.** La vice-présidente employeuse, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le membre gouvernemental de Singapour n'appuient pas l'amendement. Ils font remarquer que des amendements similaires n'ont pas été soutenus par la commission.
- 960.** La vice-présidente employeuse dit que l'amendement revêt un caractère politique et n'est pas lié aux dangers biologiques, et que son adoption pourrait remettre en question l'adhésion du groupe des employeurs à la convention.
- 961.** Le vice-président travailleur affirme que l'amendement n'est pas de nature politique mais qu'il touche aux droits de l'homme, dont fait partie le droit à un milieu de travail sûr et salubre. Il reconnaît néanmoins que la proposition ne bénéficie pas d'un soutien suffisant et retire l'amendement.

Point 26

- 962.** Trois amendements (A.230, A.240 et A.262) sont retirés.

A.259

- 963.** La vice-présidente employeuse présente un amendement tendant à supprimer le point 26, dont le contenu est couvert par la convention n° 155 et n'est pas propre aux dangers biologiques. Toutefois, le groupe des employeurs peut faire preuve de souplesse si la proposition ne trouve pas de soutien.
- 964.** Le vice-président travailleur, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, et les membres gouvernementaux de Singapour et du Canada n'appuient pas l'amendement.
- 965.** L'amendement est retiré et le point 26 est adopté sans modification.

Nouveau titre avant le point 27

A.260

- 966.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à insérer avant le point 27 le titre suivant: «Préparation aux situations d'urgence sur le lieu de travail liées à l'apparition d'un foyer de contagion, à une épidémie ou à une pandémie». Elle souligne qu'une différence doit être faite entre les risques sur le lieu de travail qui résultent des activités professionnelles qui y sont exercées et les situations liées à l'apparition d'un foyer de contagion, à une épidémie ou à une pandémie qui touchent les lieux de travail, mais aussi d'autres lieux comme les établissements scolaires, au sens où les secondes ne touchent pas que les travailleurs.
- 967.** Le vice-président travailleur ne soutient pas l'amendement. Il relève que l'instrument devrait aller bien plus loin que les seules situations liées à l'apparition d'un foyer de contagion, à une épidémie ou à une pandémie, et devrait aussi couvrir tous les milieux de travail, y compris les établissements scolaires et les hôpitaux.
- 968.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, n'appuie pas l'amendement. Elle explique que des situations d'urgence peuvent être causées par des accidents et des incidents sur le lieu de travail, et que le texte ne doit pas être circonscrit aux seules épidémies et pandémies.

969. Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, et la membre gouvernementale de la République islamique d'Iran ne soutiennent pas l'amendement.

970. L'amendement est retiré.

Point 27

A.271

971. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, propose un amendement à l'effet de remplacer tout le texte après «Les employeurs devraient» par «prendre des mesures pour faire face aux accidents, aux incidents et aux situations d'urgence liés à des dangers biologiques dans le milieu de travail, eu égard à l'apparition de maladies transmissibles. Ces mesures devraient répondre aux orientations formulées par les autorités compétentes voire aller au-delà». Il est important que les employeurs prennent des mesures concernant l'apparition de maladies transmissibles et aient la possibilité d'aller au-delà des normes minimales définies par les autorités compétentes.

972. Le vice-président travailleur propose un sous-amendement tendant à remplacer «pour faire face» par «de préparation et d'intervention permettant de faire face» pour assurer la cohérence du texte.

973. La vice-présidente employeuse appuie l'amendement mais pas le sous-amendement. Elle propose de remplacer «répondre aux» par «être cohérentes avec les» et de supprimer «voire aller au-delà». Il s'agit pour les employeurs d'éviter toute confusion et de garantir la sécurité juridique moyennant l'adoption d'un texte clair.

974. La membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, et le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, soutiennent l'amendement tel que sous-amendé par le groupe des employeurs.

975. Le sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs est retiré et l'amendement est adopté tel que sous-amendé.

A.261

976. La vice-présidente employeuse propose un amendement à l'effet d'insérer «, en fonction du lieu, de l'ampleur et de la nature de leurs activités,» après «de préparation et d'intervention» et souligne que les mesures qui sont mises en place devraient tenir compte des besoins et de la diversité des activités de l'entreprise.

977. Le vice-président travailleur propose un sous-amendement tendant à supprimer la mention «du lieu,» qu'il estime ne pas être un élément toujours pertinent pour les mesures de préparation et d'intervention.

978. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutient l'amendement tel que sous-amendé.

979. L'amendement est adopté.

980. Deux amendements (A.231 et A.241) sont retirés et le point 27 est adopté tel qu'amendé.

Point 28

A.268, A.269 et A.270

- 981.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente trois amendements visant à supprimer le point 28 et ses deux alinéas de la convention et à les insérer dans la recommandation, afin d'offrir une plus grande souplesse.
- 982.** Le vice-président travailleur, la vice-présidente employeuse, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, le membre gouvernemental du Qatar, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, et la membre gouvernementale de la Chine soutiennent les amendements.
- 983.** Les amendements sont adoptés et le texte du point 28 est renvoyé à la partie C des conclusions proposées.

Titre de la section 9

A.288

- 984.** Le vice-président travailleur présente un amendement à l'effet de supprimer «et devoirs» dans le titre de la section, étant donné que le terme «devoirs» ne figure pas dans la convention n° 155. Il insiste sur le fait que les travailleurs ont des droits plutôt que des devoirs, et en particulier la responsabilité de coopérer aux fins de l'application des mesures de SST.
- 985.** La vice-présidente employeuse ne souscrit pas à l'amendement, au motif que les travailleurs sont des parties prenantes actives et que les droits et les devoirs constituent la base des droits fondamentaux en matière de SST. Elle indique que la convention n° 155 énonce clairement les obligations légales des travailleurs et des employeurs. Elle cite également les conventions n°s 187, 174 et 170, ainsi que la recommandation n° 197, qui font état des devoirs des travailleurs.
- 986.** Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ainsi que la membre gouvernementale de la République islamique d'Iran n'appuient pas l'amendement.
- 987.** Le vice-président travailleur présente un sous-amendement tendant à remplacer «devoirs» par «responsabilités», et rappelle que la convention n° 155 ne parle pas de devoirs, mais de responsabilité des travailleurs en matière de coopération.
- 988.** Le membre gouvernemental des États-Unis appuie le sous-amendement et indique que la législation de son pays ne prévoit pas d'obligations exécutoires pour les travailleurs en ce qui concerne les mesures de SST.
- 989.** La vice-présidente employeuse, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, ainsi que la membre gouvernementale du Canada ne sont pas favorables au sous-amendement.
- 990.** Le sous-amendement et l'amendement sont retirés, et le titre de la section 9 – Droits et devoirs des travailleurs et de leurs représentants – est adopté.

Point 29, texte introductif

A.297

- 991.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à ajouter «, conformément à la législation et à la pratique nationales,» après «devraient», et à remplacer «à l'égard des dangers biologiques dans le milieu de travail, qui comprennent les suivants» par «en matière d'information, de formation, de consultation et de participation en ce qui concerne les dangers biologiques dans le milieu de travail». Elle explique que les types de droits qui s'appliquent aux travailleurs ou à leurs représentants varient selon la réglementation nationale.
- 992.** Le vice-président travailleur n'appuie pas l'amendement, au motif que les droits des travailleurs ne relèvent pas de la législation nationale, mais sont universels.
- 993.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, ne souscrit pas à l'amendement. Elle présente un sous-amendement à l'effet de déplacer le membre de phrase «conformément à la législation et à la pratique nationales,» et de l'insérer au début du point – en remplaçant «in line» par «in accordance» dans la version anglaise –, ainsi que de supprimer l'ajout proposé par le groupe des employeurs à la fin de la phrase. Elle fait valoir que les droits des travailleurs à l'égard des dangers biologiques dans le milieu de travail sont universellement reconnus et ne dépendent pas de telles ou telles législations et pratiques nationales.
- 994.** La vice-présidente employeuse appuie le sous-amendement présenté par les États membres de l'UE et propose d'ajouter «/ou» après «travailleurs et».
- 995.** Le vice-président travailleur met l'accent sur le fait que les droits des travailleurs à l'égard des dangers biologiques dans le milieu de travail sont ceux qui sont énoncés non seulement dans les conventions fondamentales relatives à la SST, mais aussi dans la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.
- 996.** La membre gouvernementale du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental d'Oman, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, ainsi que les membres gouvernementaux de l'Australie, du Royaume-Uni et de l'Indonésie disent préférer le texte initial.
- 997.** Le sous-amendement est retiré, et l'amendement n'est pas adopté.
- 998.** Un amendement (A.282) est retiré et le texte introductif du point 29 est adopté sans modification.

Point 29 a)

- 999.** Deux amendements (A.289 et A.298) sont retirés, et l'alinéa *a)* du point 29 est adopté.

Point 29 b)

A.299

- 1000.** La vice-présidente employeuse retire la proposition consistant à déplacer le contenu des alinéas *b)*, *e)*, *g)*, *h)*, *j)* et *k)* et à l'insérer à la suite du point 41, formulée dans six amendements (A.299, A.302, A.304, A.305, A.308 et A.309), et retire aussi les amendements visant à supprimer les alinéas *c)*, *d)* et *f)* (A.300, A.301 et A.303). Elle présente un amendement à l'effet de remplacer «du recensement des dangers et des évaluations des risques réalisés» par «de la procédure d'évaluation des risques réalisée».

- 1001.** Le vice-président travailleur, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ainsi que les membres gouvernementales du Royaume-Uni, du Canada et de la République islamique d'Iran ne souscrivent pas à l'amendement et disent préférer le texte initial, au motif que les travailleurs doivent être associés au recensement des dangers, qui est le point de départ de toute procédure d'évaluation des risques.
- 1002.** Le membre gouvernemental de l'Indonésie appuie l'amendement.
- 1003.** La vice-présidente employeuse précise qu'être consulté au sujet du recensement des risques et y être associé ne signifient pas la même chose. Elle demande au secrétariat de préciser les incidences juridiques de la proposition.
- 1004.** Un représentant du secrétariat explique que, en vertu de l'article 19 alinéas *d)* et *e)* de la convention n° 155, les travailleurs et leurs représentants ont le droit d'être consultés par l'employeur sur tous les aspects de la SST liés à leur travail, y compris les évaluations des risques. Cette procédure doit être conduite dans le cadre de la législation nationale.
- 1005.** L'amendement n'est pas adopté et l'alinéa *b)* du point 29 est adopté sans modification.

Point 29 c)

- 1006.** L'alinéa *c)* du point 29 est adopté.

Point 29 d)

- 1007.** Un amendement (A.290) est retiré.

A.275 et A.283

- 1008.** La commission est saisie de deux amendements – l'un présenté par la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, l'autre par le membre gouvernemental du Japon, s'exprimant également au nom de la Suisse et de la Türkiye –, qui visent à remplacer «tous les aspects» par «les aspects pertinents», parce qu'il n'est pas possible de mener des consultations sur tous les aspects liés à l'exposition aux dangers biologiques dans le milieu de travail.
- 1009.** Le vice-président travailleur ne souscrit pas aux amendements, car le texte ne dit pas clairement qui décidera des aspects qui sont pertinents.
- 1010.** La vice-présidente employeuse, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, ainsi que les membres gouvernementaux de l'Indonésie et de la République islamique d'Iran appuient les amendements.
- 1011.** Les amendements sont adoptés et l'alinéa *d)* du point 29 est adopté tel qu'amendé.

Point 29 e)

A.302

- 1012.** La vice-présidente employeuse présente un amendement tendant à remplacer «participer aux» par «être informés des résultats des».
- 1013.** Le vice-président travailleur, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom

du GRULAC, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et les membres gouvernementaux de l'Australie, du Royaume-Uni et de la République islamique d'Iran n'appuient pas l'amendement, au motif que les travailleurs doivent être associés aux enquêtes et à leurs résultats.

1014. L'amendement est retiré.

A.284

1015. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement visant à remplacer «participer» par «collaborer» et à ajouter «et être consultés au sujet des conclusions de ces enquêtes» à la fin de la phrase. Cette proposition aurait pour effet d'aligner le texte sur celui d'autres conventions et d'insister sur l'importance de la collaboration, qui est un droit et un devoir des travailleurs.

1016. La vice-présidente employeuse présente un sous-amendement à l'effet de remplacer «collaborer aux» par «coopérer dans le cadre des», qui est le libellé utilisé dans la convention n° 155, et de remplacer «consultés au sujet des» par «informés des».

1017. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, dit qu'il est établi que les consultations entre les représentants des employeurs et des travailleurs sont la solution à favoriser dans le cadre des enquêtes sur les maladies professionnelles, les accidents du travail et les événements dangereux. Les conclusions de ces consultations devraient conduire à un examen des mesures à mettre en place pour éviter d'autres cas de maladies professionnelles et d'accidents du travail.

1018. Le vice-président travailleur appuie l'amendement mais pas le sous-amendement.

1019. La membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et les membres gouvernementaux du Canada et des États-Unis disent préférer «participer aux» dans le libellé initial, mais sont favorables à la deuxième partie de l'amendement proposé.

1020. Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le vice-président travailleur souscrivent à la proposition de conserver «participer aux».

1021. Le membre gouvernemental de l'Indonésie émet des réserves au sujet des termes «participer aux» et appuie la deuxième partie de l'amendement.

1022. La vice-présidente employeuse ayant demandé des précisions sur le sens et l'emploi des termes «consultation», «participation» et «coopération», un représentant du secrétariat donne lecture du paragraphe 3.12.2 des *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail* (ILO-OSH 2001): «Ces enquêtes devraient être effectuées par des personnes compétentes, avec la participation appropriée des travailleurs et de leurs représentants».

1023. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, dit que l'amendement est conforme à la directive-cadre européenne, qui établit expressément que «les employeurs consultent les travailleurs et/ou leurs représentants et permettent leur participation dans le cadre de toutes les questions touchant à la sécurité et à la santé au travail».

- 1024.** La vice-présidente employeuse dit que le terme «consultation» a un sens juridique et suppose une procédure particulière, et qu'il n'est donc pas adapté. Elle déclare en outre que l'adoption du libellé proposé serait source de problèmes pour les États Membres. Enfin, elle fait part de sa préférence et de celle de son groupe pour la formulation initiale.
- 1025.** Le sous-amendement proposé par le groupe des employeurs n'est pas adopté et l'amendement est adopté tel que sous-amendé par le groupe de l'Afrique.

A.278

- 1026.** Le membre gouvernemental du Japon, s'exprimant également au nom de la Suisse et de la Türkiye, présente un amendement tendant à supprimer «, s'il y a lieu,» et à introduire «, selon le cas,» à la fin de la phrase pour garantir une plus grande souplesse, étant donné qu'il n'est pas possible de mener des enquêtes au sujet de toutes les maladies professionnelles et de tous les accidents du travail et événements dangereux.
- 1027.** La membre gouvernementale de la République islamique d'Iran appuie l'amendement.
- 1028.** La vice-présidente employeuse, le vice-président travailleur, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, et la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, disent préférer la formulation initiale.
- 1029.** Le membre gouvernemental du Japon dit que, si la préférence pour la formulation initiale s'explique non pas par le fait que cette souplesse n'est pas jugée nécessaire mais bien par le fait qu'elle ressort déjà du texte initial, ce qui rend la modification inutile, il est en mesure de retirer sa proposition, pour autant que cette interprétation soit consignée. Aucun participant n'intervient pour dire que l'interprétation de l'orateur est erronée. L'amendement est retiré et l'alinéa e) du point 29 est adopté tel qu'amendé.

Point 29 f)

A.285

- 1030.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement visant à remplacer «comptes rendus de la surveillance sanitaire et des» par «informations pertinentes sur la surveillance sanitaire et les». Elle propose également de remplacer «, sous réserve des règles régissant la confidentialité des données personnelles ou médicales» par «de manière anonyme et agrégée, s'ils en font la demande». Lorsqu'il est nécessaire de communiquer des informations sur la surveillance sanitaire et des données médicales, il importe d'en informer les travailleurs et leurs représentants et d'anonymiser les données pour protéger la vie privée.
- 1031.** La vice-présidente employeuse est disposée à soutenir l'amendement, sous réserve que les informations fournies concernent uniquement la situation sanitaire générale liée aux activités de l'entreprise, et que les informations communiquées aux travailleurs sur leur état de santé ou leurs examens médicaux en soient exclues.
- 1032.** Le vice-président travailleur présente un sous-amendement à l'effet de supprimer «s'ils en font la demande».
- 1033.** La membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, et les membres gouvernementaux des États-Unis et de la Chine disent préférer la formulation initiale.

1034. L'amendement est retiré et l'alinéa *f)* du point 29 est adopté sans modification.

Point 29 *g)*

A.304

1035. La vice-présidente employeuse présente un amendement tendant à insérer «et informer l'employeur,» après «saisir les autorités compétentes», étant donné que les travailleurs devraient informer leur employeur de l'insuffisance des mesures avant de saisir les autorités compétentes.

1036. Le vice-président travailleur n'appuie pas l'amendement. Dans la plupart des cas, les travailleurs commenceraient par informer leur employeur. Néanmoins, conformément aux mesures de protection des lanceurs d'alerte, les travailleurs devraient pouvoir saisir les autorités compétentes sans que leur emploi soit menacé.

1037. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et les membres gouvernementaux de l'Australie et de l'Indonésie soutiennent la formulation initiale.

1038. L'amendement est retiré et l'alinéa *g)* du point 29 est adopté sans modification.

Point 29 *h)*

A.286

1039. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement visant à déplacer l'alinéa *h)* et à l'insérer au point 31. L'alinéa est important, mais pour assurer la cohérence avec les autres droits et devoirs des travailleurs, notamment le fait que ceux-ci doivent signaler à leur supérieur hiérarchique tout danger biologique dans le milieu de travail et ont le droit de se retirer d'une telle situation de travail, il serait plus adapté de faire figurer le libellé au point 31.

1040. Le vice-président travailleur et la vice-présidente employeuse appuient l'amendement.

1041. L'amendement est adopté et l'alinéa *h)* du point 29 des conclusions proposées est déplacé et inséré au point 31.

Point 29 *i)*

A.306

1042. La vice-présidente employeuse présente un amendement à l'effet de supprimer l'alinéa parce que les systèmes diffèrent d'un pays à l'autre et que le point porte davantage sur les prestations liées à l'emploi, les systèmes de réparation et la sécurité sociale.

1043. Le vice-président travailleur ne soutient pas l'amendement. Il fait observer qu'un libellé similaire figure dans la recommandation n° 171.

1044. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ne souscrit pas à l'amendement. La pratique établie veut que lorsqu'un médecin du travail indique qu'un travailleur ne doit pas être maintenu à son poste pour des raisons de santé, en particulier après une exposition à des dangers biologiques, ce travailleur doit pouvoir être affecté à un autre travail au sein de l'entreprise.

1045. La membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, ne souscrivent pas non plus à l'amendement.

1046. L'amendement est retiré.

A.279

1047. Le membre gouvernemental des États-Unis, appuyé par la membre gouvernementale de la Suisse, présente un amendement visant à insérer «conformément à la législation nationale,» au début de l'alinéa, parce qu'il n'est pas toujours possible d'affecter des travailleurs à un autre travail.

1048. La vice-présidente employeuse, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, les membres gouvernementaux du Royaume-Uni, de la République islamique d'Iran et de Singapour appuient l'amendement.

1049. Le vice-président travailleur ne soutient pas l'amendement.

1050. L'amendement est adopté et l'alinéa *i)* du point 29 est adopté tel qu'amendé.

Point 29 *j)*

A.308

1051. La vice-présidente employeuse propose un amendement visant à remplacer «de lésion, d'affection ou de maladie qui a été causée» par «de maladie ou de lésion causée» et à supprimer «ou aggravée». Elle considère que les termes «affection» et «maladie» sont synonymes et que le mot «aggravée» peut prêter à confusion.

1052. Le vice-président travailleur ne soutient pas l'amendement. Les affections font référence à des syndromes, comme les affections respiratoires, qui ne sont pas couverts par le mot «maladie».

1053. La membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, est favorable à la suppression du terme «affection», mais pas à celle de «ou aggravée». Elle peut toutefois faire preuve de souplesse à ce sujet.

1054. Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ainsi que les membres gouvernementaux du Canada et de l'Indonésie disent préférer le texte initial.

1055. La vice-présidente employeuse dit qu'il est difficile d'établir une nette distinction entre les affections et les maladies, et que le mot «maladie» a été utilisé dans l'ensemble du texte.

1056. L'amendement n'est pas adopté.

1057. Un autre amendement (A.307) est retiré et l'alinéa *j)* du point 29 est adopté sans modification.

Nouvel alinéa après le point 29 j)

A.291

1058. Le vice-président travailleur présente un amendement à l'effet d'insérer un nouvel alinéa qui sera d'un grand intérêt lorsqu'il s'agira de garantir la continuité des activités en cas de pandémie. Le libellé proposé se lit comme suit:

lorsqu'ils sont placés en quarantaine ou tenus de s'isoler, recevoir une rémunération et des prestations normales et être protégés contre le licenciement, dans la mesure où cela est pratiquement réalisable;

1059. La vice-présidente employeuse, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ne soutiennent pas l'amendement du fait que la commission a déjà décidé de traiter la question des pandémies dans le cadre de la recommandation.

1060. L'amendement est retiré.

Point 29 k)

A.309

1061. La vice-présidente employeuse propose un amendement visant à insérer «dans le milieu de travail» après «toute discrimination». Un employeur ne peut protéger un travailleur que dans le milieu de travail, pas en dehors.

1062. Le vice-président travailleur et la membre gouvernementale du Canada ne soutiennent pas l'amendement dont la teneur fait déjà l'objet de la phrase introductive du point 29.

1063. L'amendement est retiré.

A.292

1064. Le vice-président travailleur propose un amendement consistant à ajouter «et stigmatisation» après «discrimination». La stigmatisation a constitué un grave problème au début de la propagation du VIH et du sida. La terminologie est tirée de la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010.

1065. La vice-présidente employeuse propose d'ajouter «conformément à la législation nationale,» devant «être protégés».

1066. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutient l'amendement mais pas le sous-amendement.

1067. Le sous-amendement et l'amendement sont retirés, et l'alinéa k) du point 29 est adopté sans modification.

1068. Le point 29 est adopté tel qu'amendé.

Point 30, texte introductif

A.293

1069. Le vice-président travailleur présente un amendement à l'effet de remplacer le texte par le libellé ci-après, qui va dans le sens de l'article 19 de la convention n° 155: «Lorsque les employeurs ont pris les dispositions nécessaires, les travailleurs et leurs représentants devraient:».

- 1070.** La vice-présidente employeuse ne soutient pas l'amendement car les travailleurs ont des devoirs, tout comme les employeurs et les gouvernements ont des obligations. La question a déjà été débattue au moment de l'examen de l'amendement A.288.
- 1071.** Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, n'appuient pas l'amendement.
- 1072.** Le vice-président travailleur ayant demandé des précisions, un représentant du secrétariat dit que les normes en matière de SST renvoient à différents types de dispositions. Ainsi, en application de l'article 19 f) de la convention n° 155, les travailleurs sont censés signaler toute situation dangereuse sur leur lieu de travail. D'autres conventions relatives à la SST, comme la convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988, la convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995, et la convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001, mentionnent l'obligation qu'ont les travailleurs de se conformer aux mesures de sécurité et de santé prescrites. Ces dispositions comprennent généralement deux éléments qui vont de pair, à savoir l'obligation pour les travailleurs de se conformer à la réglementation sur la SST et l'obligation pour les employeurs de fournir aux travailleurs des informations et une formation à cet égard.
- 1073.** Le vice-président travailleur confirme qu'il ne sera pas en mesure de retirer l'amendement, si la formulation du texte introductif est moins complète que celle retenue dans la convention fondamentale n° 155.
- 1074.** L'amendement n'est pas adopté.

A.281

- 1075.** Le membre gouvernemental des États-Unis, appuyé par le groupe des travailleurs, présente un amendement tendant à remplacer «devraient» par «peuvent» et à ajouter «Lorsque la législation nationale le permet,» en début de phrase. Le but est de donner la souplesse nécessaire aux États Membres dans lesquels la législation n'impose aucune obligation aux travailleurs en matière de SST.
- 1076.** La vice-présidente employeuse, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, et les membres gouvernementaux de la Chine et de l'Indonésie ne soutiennent pas l'amendement.
- 1077.** L'amendement est retiré.
- 1078.** Un autre amendement (A.310) est retiré et le texte introductif du point 30 est adopté sans modification.

Nouvel alinéa avant le point 30 a)

- 1079.** Le vice-président travailleur retire un amendement (A.320), qui n'a plus d'intérêt étant donné que l'amendement du groupe des travailleurs concernant le texte introductif n'a pas été adopté. Le groupe des travailleurs tient à signaler que ces amendements ont été présentés parce qu'il considère que la formulation initiale porte atteinte à la protection accordée par les

conventions fondamentales relatives à la SST. L'orateur demande au Bureau de prendre en compte ce point de vue lorsqu'il établira le rapport qui sera soumis à la deuxième discussion de la Conférence, en 2025.

Point 30 a)

A.311

- 1080.** La vice-présidente employeuse retire la proposition formulée dans trois amendements (A.311, A.312 et A.314) de déplacer les trois alinéas du point 30 et de les insérer à la suite du point 41 des conclusions proposées. Elle retire également la proposition d'insérer un nouveau texte introductif avant l'alinéa *a*).
- 1081.** Elle présente un amendement à l'effet de supprimer le membre de phrase «, en accord avec les instructions reçues et avec la formation et les moyens fournis par leur employeur,», qu'elle juge trop précis et dont elle ne voit pas l'utilité.
- 1082.** Le vice-président travailleur n'appuie pas l'amendement car il supprime la référence aux besoins de formation, laquelle est indispensable en vertu des conventions fondamentales. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et les membres gouvernementaux de l'Australie, de l'Indonésie et de l'Arabie saoudite ne soutiennent pas l'amendement.
- 1083.** La vice-présidente employeuse convient que les travailleurs devraient recevoir une formation et explique que l'amendement n'a pas pour objet de supprimer ce droit. Le groupe des employeurs peut néanmoins se satisfaire de la formulation initiale et l'amendement est retiré.

A.294

- 1084.** Le vice-président travailleur présente un amendement visant à ajouter «adéquats» avant «mis à leur disposition».
- 1085.** La vice-présidente employeuse n'appuie pas l'amendement et indique que la nécessaire adéquation des équipements de protection individuelle est implicite.
- 1086.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et les membres gouvernementales du Canada, de la République islamique d'Iran et du Royaume-Uni soutiennent l'amendement.
- 1087.** L'amendement est adopté.
- 1088.** L'alinéa *a*) du point 30 est adopté tel qu'amendé.

Point 30 b)

A.312

- 1089.** La vice-présidente employeuse présente un amendement tendant à remplacer «sans délai» par «immédiatement» et à ajouter, à la suite de l'alinéa *b*), le nouvel alinéa suivant: «signaler tout incident, accident ou atteinte à la santé survenu au cours de leur travail ou en rapport avec lui;». Cette formulation est tirée de la recommandation n° 164 et sert l'intérêt des travailleurs.

1090. Le vice-président travailleur, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ainsi que les membres gouvernementaux des États-Unis et de l'Indonésie n'appuient pas l'amendement.

1091. Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, soutient l'amendement.

1092. L'amendement n'est pas adopté.

A.295

1093. Le vice-président travailleur présente un amendement à l'effet de supprimer «ou à leur représentant pour les questions de sécurité et de santé» étant donné que les travailleurs devraient signaler tout point qui pose problème à leur supérieur hiérarchique direct.

1094. La vice-présidente employeuse appuie l'amendement.

1095. L'amendement est adopté et l'alinéa *b)* du point 30 est adopté tel qu'amendé.

Point 30 c)

A.314

1096. La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à supprimer «, en suivant une approche systémique de la gestion de la sécurité et de la santé au travail», car toutes les entreprises ne sont pas équipées d'un système de gestion de la SST.

1097. Le vice-président travailleur n'appuie pas l'amendement. Le fait que certains employeurs ne disposent pas d'un système de gestion de la SST est l'une des raisons pour lesquelles surviennent des lésions, des maladies professionnelles et d'autres effets nocifs pour la santé.

1098. Le membre gouvernemental des États-Unis appuie l'amendement. Aux États-Unis, nombre de PME ne suivent pas une approche systémique de la gestion de la SST. Les membres gouvernementaux de Singapour, de l'Indonésie, de la République islamique d'Iran et de la Chine soutiennent également l'amendement.

1099. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, considèrent que la question des systèmes de gestion de la SST devrait être réexaminée à la deuxième discussion de la Conférence, en 2025.

1100. L'amendement est adopté et un autre amendement (A.296) devient caduc.

1101. L'alinéa *c)* du point 30 est adopté tel qu'amendé et le point 30 est adopté tel qu'amendé.

Nouveau point avant le point 31

A.315

1102. La vice-présidente employeuse propose d'ajouter un nouveau point, qui se lirait comme suit:

Les représentants des travailleurs devraient respecter l'obligation de secret à l'égard des informations qui leur ont été expressément communiquées comme revêtant un caractère confidentiel, dans l'intérêt légitime et objectif de l'établissement ou du lieu de travail.

1103. Il est important de protéger les entreprises et d'empêcher la divulgation d'informations confidentielles qui pourraient nuire à la compétitivité d'une entreprise sur le marché.

- 1104.** Le vice-président travailleur n'appuie pas l'amendement, car il estime que le texte proposé doit être modifié de façon à prendre en compte la protection des lanceurs d'alerte, ce qui appellerait des discussions approfondies.
- 1105.** La membre gouvernementale des États-Unis ne souscrit pas à l'amendement et indique que, dans son pays, la confidentialité est une question qui relève au premier chef du droit des contrats. C'est aux employeurs qu'il incombe de conclure avec leurs employés des accords sur le traitement des informations confidentielles. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, n'appuie pas l'amendement et s'associe aux vues exprimées par le groupe des travailleurs et la membre gouvernementale des États-Unis.
- 1106.** La membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ainsi que les membres gouvernementaux d'Oman et de Singapour ne soutiennent pas l'amendement.
- 1107.** La vice-présidente employeuse indique que son groupe présentera une nouvelle fois l'amendement lors de la deuxième discussion de la Conférence, en 2025. Elle demande au Bureau, lorsqu'il établira le rapport pour cette deuxième discussion, de réfléchir à la manière dont une disposition traitant des informations confidentielles pourrait être mise en œuvre. Le vice-président travailleur ajoute que le rapport qui sera préparé par le Bureau devrait aussi prendre en considération la protection des lanceurs d'alerte.
- 1108.** L'amendement n'est pas adopté.

Point 31

A.287

- 1109.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement à l'effet de remplacer tout le libellé figurant après «Les travailleurs devraient» par «, en cas de dangers biologiques dans le milieu de travail:», et d'ajouter les trois alinéas suivants:
- a) signaler immédiatement à leur supérieur hiérarchique direct toute situation dont ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger imminent et grave pour leur vie ou leur santé;
 - b) ne pas être contraints par leur employeur de reprendre le travail dans une situation où persiste un danger imminent et grave pour la vie ou la santé, jusqu'à ce que l'employeur ait pris des mesures pour y remédier;
 - c) avoir le droit de se retirer, sans subir aucune conséquence indue, d'une situation de travail dont ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger imminent et grave pour leur vie ou leur santé, et informer leur supérieur hiérarchique direct de cette situation sans délai.
- 1110.** La vice-présidente employeuse propose les sous-amendements suivants:
- à l'alinéa b): remplacer «où persiste un danger» par «présentant un danger établi», et ajouter «, si nécessaire» après «pour y remédier»;
 - à l'alinéa c): supprimer «to believe» dans la version anglaise, et remplacer «, et informer leur supérieur hiérarchique direct de cette situation sans délai» par «du fait de dangers biologiques dans le milieu de travail, et doivent signaler sans délai ce danger imminent et grave à leur supérieur hiérarchique direct».
- 1111.** Le vice-président travailleur propose de changer l'ordre des alinéas comme suit: c), a) et b).

- 1112.** La membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuie l'amendement tel que sous-amendé par le groupe des travailleurs et propose de transférer le contenu du point 29 *h*) dans un nouvel alinéa *d*).
- 1113.** Le membre gouvernemental de la Suisse, appuyé par le membre gouvernemental du Japon, ne soutient pas les sous-amendements et propose d'ajouter à la fin du texte introductif «, conformément à la législation et à la pratique nationales».
- 1114.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ne souscrit pas au sous-amendement proposé par le membre gouvernemental de la Suisse, car les travailleurs ont le droit de se retirer d'une situation présentant un danger imminent et grave pour leur vie ou leur santé en raison de l'exposition à des dangers biologiques, et ce quelles que soient la législation et la pratique nationales en vigueur. En réponse à la proposition formulée par le groupe de l'Afrique, l'oratrice indique que le contenu du point 29 *h*) a été incorporé dans l'amendement présenté par les États membres de l'UE.
- 1115.** Le vice-président travailleur n'appuie ni le sous-amendement proposé par le membre gouvernemental de la Suisse ni celui présenté par le groupe de l'Afrique. Il est favorable au texte tel que sous-amendé par le groupe des employeurs.
- 1116.** Les sous-amendements proposés par la membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et par le membre gouvernemental de la Suisse sont retirés.
- 1117.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un nouveau sous-amendement à l'effet de supprimer l'expression «, si nécessaire», qui figure dans le sous-amendement proposé par le groupe des employeurs.
- 1118.** La membre gouvernementale du Canada présente un autre sous-amendement visant à supprimer «du fait de dangers biologiques dans le milieu de travail» dans l'alinéa *a*) proposé, car ce libellé figure déjà dans le texte introductif.
- 1119.** Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, appuie l'amendement tel que sous-amendé par le groupe des travailleurs, les États membres de l'UE et la membre gouvernementale du Canada.
- 1120.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, propose de supprimer «établi,» dans l'alinéa *c*).
- 1121.** La vice-présidente employeuse ne souscrit pas au libellé tel que sous-amendé et dit préférer le texte initial.
- 1122.** Le vice-président travailleur, le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ainsi que les membres gouvernementaux du Japon, du Royaume-Uni et de l'Australie appuient l'amendement tel que sous-amendé.
- 1123.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé et le point 31 est adopté tel qu'amendé.

Titre de la section 10 et point 32

- 1124.** Le titre de la section 10 - Méthodes d'application - et le point 32 sont adoptés.

Adoption des conclusions proposées et du projet de résolution

- 1125.** La représentante du Secrétaire général explique que les points qui n'ont pu être examinés faute de temps sont indiqués en italique et entre crochets dans les conclusions proposées, dont l'adoption signifie que tous les amendements qui se rapportent aux passages figurant entre crochets deviendront caducs et devront être de nouveau soumis à la prochaine session, si tel est le souhait de leurs auteurs. De la même façon, l'amendement visant à ajouter le membre de phrase «qui tient compte des considérations de genre» au point 11 *b) i)*, que la commission a placé entre crochets jusqu'à nouvel examen, deviendra également caduc et ne figurera plus dans le texte. Les points que la commission a décidé de retirer de la convention et d'insérer dans la recommandation ont été placés à la fin du texte. L'intégralité du texte placé entre crochets sera reproduit dans les instruments proposés.
- 1126.** La commission adopte les conclusions proposées telles qu'amendées et revues par le comité de rédaction.
- 1127.** La commission adopte un projet de résolution visant à inscrire à l'ordre du jour de la prochaine session de la Conférence une question intitulée «Dangers biologiques dans le milieu de travail» pour une deuxième discussion en vue de l'adoption d'une convention complétée par une recommandation ⁸.

Déclarations de clôture

- 1128.** Dans leurs déclarations de clôture, les membres de la commission expriment toute leur gratitude au président pour la façon remarquable dont il a guidé les débats. Ils reconnaissent que ces débats n'ont pas toujours été faciles, en particulier la première semaine, mais conviennent que l'esprit de tripartisme et de compromis l'a emporté et a permis de mener à bon terme les importants travaux de la commission.
- 1129.** Les membres de la commission remercient également la vice-présidente employeuse et le vice-président travailleur pour leur engagement et leur détermination à instaurer un dialogue constructif, ainsi que les porte-parole des groupes régionaux et les autres membres gouvernementaux. Ils saluent le résultat des travaux du Comité de rédaction, qui se sont déroulés à des heures indues. Leurs remerciements vont aussi aux membres du secrétariat pour l'appui et les conseils de qualité qu'ils ont fournis, et en particulier aux interprètes.
- 1130.** La vice-présidente employeuse souligne l'importance des travaux de la commission sur la gestion des dangers biologiques, travaux qui changeront la donne pour les travailleurs et les employeurs du monde entier. Elle fait part de certaines réflexions de son groupe, dont l'objectif premier est d'œuvrer à un résultat qui puisse être ratifié et concrétisé au niveau national par le plus grand nombre possible d'États Membres. Or, le groupe des employeurs demeure préoccupé par le fait que les conclusions proposées sont très détaillées et font souvent double emploi avec d'autres instruments relatifs à la SST, dont certains sont peu ratifiés. Les définitions, parfois ambiguës, pourraient poser des problèmes dans la pratique, ce qui ajoute à la confusion en ce qui concerne les rôles et responsabilités relevant de la SST et ceux relevant de la santé publique. Les employeurs sont d'avis qu'une distinction claire doit être établie entre les situations résultant de facteurs extérieurs aux activités de l'employeur – par exemple les pandémies –, et les situations résultant des activités de l'employeur. En effet, les responsabilités et les mesures à prendre face à ces situations sont totalement différentes. Les

⁸ Voir ILC.112/Compte rendu n° 6A.

discussions qui ont eu lieu sont certes très importantes, mais il faut se garder d'entrer dans des débats politiques au sujet d'une question technique comme les dangers biologiques. Les procédures doivent être claires et reposer sur le consensus; le consensus est la pierre angulaire de l'OIT et doit être préservé. L'oratrice demande que, à l'avenir, des consultations soient tenues avec les groupes pour améliorer les projets de texte avant la deuxième discussion.

- 1131.** Le vice-président travailleur fait part de la détermination du groupe des travailleurs à élargir la protection à tous les travailleurs exposés à des dangers biologiques dans le milieu de travail, car les risques se multiplient, comme l'ont montré la pandémie de COVID-19, l'apparition d'agents pathogènes résistants aux antimicrobiens et le changement climatique, entre autres tendances préoccupantes. L'instrument sur les dangers biologiques ne saurait affaiblir les conventions n^{os} 155 et 187 relatives à la SST, qui font partie intégrante du cadre des principes et droits fondamentaux au travail. Il est urgent d'assurer une protection aux travailleurs de l'économie informelle et à ceux des autres groupes vulnérables, et tout autant aux femmes et aux hommes. Les travaux de la commission ont constitué une base utile sur laquelle se fonder pour atteindre l'objectif qu'est l'adoption d'une convention et d'une recommandation solides en 2025.
- 1132.** La membre gouvernementale du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, se dit satisfaite de la décision qu'a prise la commission d'adopter les conclusions proposées, qui prendront la forme d'une convention complétée par une recommandation. La protection du droit à un milieu de travail sûr et salubre pour les travailleurs des secteurs de la santé, de l'agriculture et des transports aura pour effet, par ricochet, d'accroître la productivité des entreprises. Les nouvelles normes combleront les lacunes dans la législation, les systèmes et les programmes des États Membres touchant au lieu de travail et compléteront les autres instruments relatifs à la SST, comme la convention n° 170. L'oratrice met l'accent sur les questions auxquelles il faudra consacrer une attention particulière dans le cadre de la préparation de la deuxième discussion, parmi lesquelles la nécessité d'une approche axée sur les risques, l'intégration des services de santé au travail dans les soins de santé primaires, la définition précise des devoirs, des responsabilités et des droits de chacun, et l'adoption de dispositions spéciales relatives aux travailleurs vulnérables, dont ceux de l'économie informelle.
- 1133.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, indique que la Macédoine du Nord, le Monténégro, l'Albanie, l'Ukraine, la Bosnie-Herzégovine et la Norvège s'associent à sa déclaration. Malgré des débats ardu, la commission est parvenue à achever ses travaux, grâce à un esprit constructif axé sur le consensus. Les conclusions proposées marquent une étape cruciale vers l'adoption d'un cadre juridique pour la protection de tous les travailleurs contre les dangers biologiques dans le milieu de travail, qui va au-delà de la protection en cas d'épidémie ou de pandémie, et un accord a été trouvé sur les éléments les plus importants. L'oratrice attend avec impatience de mettre la dernière main à ce travail important en 2025.
- 1134.** La membre gouvernementale de la Suisse souligne combien il est important de trouver des solutions par la voie du consensus. Elle se dit préoccupée par la portée trop large de la définition des dangers biologiques, qui risque d'entraver la ratification et la mise en œuvre efficace des nouvelles convention et recommandation.
- 1135.** La membre gouvernementale du Royaume-Uni fait observer que, malgré des discussions parfois difficiles, l'esprit de tripartisme a montré ce que la collaboration permettait de faire. Les travaux de la commission ont été une occasion précieuse de promouvoir la cohérence des politiques au niveau international et la santé des travailleurs dans le monde, et d'aider à contenir les risques d'infection liés aux dangers biologiques.

- 1136.** Le membre gouvernemental des États-Unis dit que la commission a réussi à garder le cap en dépit de débats ardu, et a ainsi montré combien des décisions prises démocratiquement et un dialogue social tripartite peuvent aider à relever avec succès les défis particulièrement difficiles, notamment ceux liés aux dangers biologiques, qui se posent dans le monde du travail. Il attend avec intérêt de poursuivre les travaux dans le même état d'esprit.
- 1137.** Le membre gouvernemental de Cuba indique que les négociations tripartites et le dialogue social ont permis à la commission de relever des défis considérables et de surmonter des différences majeures. Protéger la sécurité et la santé des travailleurs dans le milieu de travail est une priorité pour le gouvernement de Cuba. Les nouveaux instruments relatifs aux dangers biologiques profiteront à la santé publique, à l'économie mondiale et au bien-être de tous les travailleurs.
- 1138.** Le membre gouvernemental de l'Indonésie relève que l'esprit de respect mutuel dont ont fait preuve toutes les parties a joué un rôle déterminant dans le résultat obtenu. S'il appuie la majeure partie des conclusions, le gouvernement de l'Indonésie est néanmoins préoccupé par l'utilisation de l'expression «considérations de genre».
- 1139.** Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, fait observer combien il est important d'unir les efforts pour protéger les travailleurs contre les dangers biologiques dans le milieu de travail. Il fait part du plein engagement du groupe des pays membres du CCG à poursuivre les travaux.
- 1140.** La représentante du Secrétaire général résume les travaux réalisés par la commission. En s'appuyant sur leur résultat, le Bureau poursuivra ses travaux afin d'achever le processus normatif en juin 2025.
- 1141.** Le président remercie la commission pour la confiance qu'elle lui a accordé. Il adresse ses remerciements aux deux vice-présidents et à tous les membres de la commission pour leurs efforts considérables et leur engagement, ainsi qu'au secrétariat pour son appui, tant dans la salle de réunion qu'en coulisses. Il est fermement convaincu que les débats d'une grande qualité aboutiront à des instruments majeurs qui contribueront au respect du principe et droit fondamental à un milieu de travail sûr et salubre dans le monde entier.

► Compte rendu des travaux

6C

Conférence internationale du Travail – 112^e session, Genève, 2024

Date: 4 juillet 2024

Séance plénière: Résultat des travaux de la Commission normative sur les dangers biologiques

Table des matières

	Page
Résultat des travaux de la Commission normative sur les dangers biologiques:	
Présentation et discussion	3
Résolution et Conclusions.....	16

Vendredi 14 juin 2024, 10 h 20

Président: M. Buzu

Résultat des travaux de la Commission normative sur les dangers biologiques: Présentation et discussion

Le Président

(original anglais)

Nous en venons ce matin au résultat des travaux de la Commission normative sur les dangers biologiques, et plus précisément à la résolution et aux conclusions proposées par la commission. Ces textes, qui sont soumis à la plénière pour adoption, figurent dans le [Compte rendu des travaux n° 6A](#). Le rapport sur les débats de la commission figure dans le [Compte rendu des travaux n° 6B](#). Il va sans dire que nous avons hâte d'entendre le bilan de la commission.

Je souhaite la bienvenue aux membres du bureau de la commission et à la rapporteure de celle-ci, à savoir: M. Claudino de Oliveira (Portugal), président; M^{me} Maya Rubio (Espagne), vice-présidente employeuse; M. Ritchie (Nouvelle-Zélande), vice-président travailleur; M^{me} Nghidengwa (Namibie), rapporteure.

Je donne tout d'abord la parole à la rapporteure, M^{me} Nghidengwa, afin qu'elle puisse nous présenter brièvement les travaux de la commission. Les membres du bureau prendront ensuite la parole.

M^{me} Nghidengwa

Rapporteure de la Commission normative sur les dangers biologiques

(original anglais)

C'est pour moi un honneur de rendre compte à la Conférence des résultats des travaux de la Commission normative sur les dangers biologiques.

Le mandat qui nous a été assigné par la Conférence était d'organiser une première discussion sur la protection contre les dangers biologiques en vue d'établir une ou plusieurs nouvelles normes internationales du travail. J'ai le plaisir d'annoncer que la commission a réussi à examiner une grande partie des conclusions proposées dans le rapport ILC.112/IV(2), que le Bureau a compilé à partir des réponses que 87 gouvernements, 50 organisations d'employeurs et 94 organisations de travailleurs ont apportées au questionnaire qui avait été communiqué aux États Membres en décembre 2022. Ce questionnaire figure dans le rapport initial soumis à la Conférence (ILC.112/IV(1)).

Je suis fière d'annoncer que les membres de la commission se sont accordés sur la nécessité pour la Conférence internationale du Travail d'adopter des normes sur les dangers biologiques dans le milieu de travail ainsi que sur le fait que ces normes devraient prendre la forme d'une convention complétée par une recommandation. Force est de reconnaître qu'il n'a pas été facile de parvenir à cet accord, obtenu au terme de débats prolongés et parfois houleux. La commission est toutefois parvenue à un consensus sur un ensemble de conclusions en vue d'une convention. Ce résultat remarquable, obtenu à l'issue de délibérations intenses et constructives tenues sur 10 jours et 24 séances, est le fruit de la négociation tripartite et du compromis.

Les conclusions proposées en vue d'une convention comprennent un préambule, dans lequel il est rappelé qu'en juin 2022 la Conférence internationale du Travail a inclus un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail. Aux fins des nouveaux instruments, elles définissent le terme «dangers biologiques» ainsi que le champ d'application de la convention. Elles indiquent également que chaque Membre devrait, conformément à la législation et à la pratique nationales et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, intégrer la protection contre les dangers biologiques dans le milieu de travail à sa politique nationale en matière de sécurité et de santé au travail, qui serait révisée à intervalles réguliers.

Les mandants tripartites se sont également entendus au sujet d'un ensemble de mesures de prévention et de protection nécessaires à la gestion des dangers biologiques dans le milieu de travail, ont défini le rôle des autorités compétentes en ce qui concerne la réglementation et les orientations relatives à ces dangers particuliers, et demandé que les services de santé au travail soient progressivement étendus à tous les travailleurs dans toutes les branches d'activité économique. Les conclusions comprennent également des dispositions sur la collecte de données, l'enregistrement et la notification des maladies professionnelles et des accidents du travail, ainsi que sur le contrôle de l'application de la législation. La collecte et l'analyse des données relatives aux dangers biologiques permettent de réagir en pleine connaissance de cause, de planifier efficacement et de prévenir avec succès les accidents et les atteintes à la santé dans le milieu de travail. Enfin, les conclusions proposées définissent également les obligations et les responsabilités des employeurs ainsi que les droits et devoirs des travailleurs et de leurs représentants.

Compte tenu de la technicité et de la complexité des questions traitées, compte tenu également du fait que les approches adoptées diffèrent selon les pays et les régions, et sachant par ailleurs que c'était la première fois que la Conférence était invitée à examiner la question des dangers biologiques dans le milieu de travail, la commission n'a pas disposé de suffisamment de temps, dans le cadre des séances qui lui étaient allouées, pour achever son examen des conclusions proposées par le Bureau, notamment de celles présentées en vue d'une recommandation. La commission demande donc au Bureau de proposer, sur la base des amendements qui ont été soumis et de la discussion que la commission a tenue lors de la présente session, un texte révisé en vue d'une recommandation pour la deuxième discussion, qui se tiendra à la 113^e session de la Conférence internationale du Travail.

Je tiens avant de conclure à saluer la contribution de toutes celles et tous ceux qui ont participé aux travaux de la commission. Les membres gouvernementaux, les membres employeurs et les membres travailleurs ont discuté dans un esprit d'ouverture et de respect mutuel tout au long de nos travaux. Malgré des difficultés initiales liées à des divergences de vues, la commission a su recentrer son attention sur les questions de fond. La ferme volonté des membres tripartites de la commission de surmonter ces divergences de vues et d'opinions par la voie du compromis a permis l'établissement d'un consensus qui va permettre à l'OIT de remplir sa mission de promotion de la sécurité et de la santé au travail. Le président, M. Claudino de Oliveira, membre gouvernemental du Portugal, et les deux vice-présidents, M^{me} Maya Rubio pour les employeurs et M. Ritchie pour les travailleurs, ont su garder le cap face à la complexité des discussions et trouver des solutions qui ont permis à notre commission de s'acquitter de la tâche ambitieuse qui était la sienne. Nous remercions M. Claudino de Oliveira d'avoir mis au service de la recherche du consensus une sagesse et une patience qui se sont révélées précieuses pour la collaboration tripartite et auxquelles nous devons des résultats substantiels. Nous remercions également nos deux vice-présidents, dont la maîtrise des négociations tripartites et du processus décisionnel a été déterminante pour

l'accomplissement de notre tâche. Nous tenons par ailleurs à exprimer notre gratitude à tous les membres du secrétariat pour l'inestimable soutien qu'ils nous ont apporté sous la direction avisée de M^{me} Seppo, représentante du Secrétaire général. Ces collègues ont travaillé sans relâche, jour et nuit, tant sur scène qu'en coulisses, et l'excellence de leur travail a rendu possible le succès de nos travaux.

M^{me} Maya Rubio

Vice-présidente employeuse de la Commission normative sur les dangers biologiques (original espagnol)

Nouveau principe et droit fondamental au travail, la sécurité et la santé ont clairement défini le cadre et les limites de nos travaux. Le groupe des employeurs a pris part à la discussion en ayant pleinement conscience de sa portée et de ses enjeux, dans le but d'examiner spécifiquement l'importante question des dangers biologiques dans le milieu de travail.

Gouvernements, travailleurs et employeurs se sont en effet réunis dans l'objectif commun d'examiner, dans un esprit constructif, la question des dangers biologiques dans le milieu de travail, qui revêt une grande importance pour nous tous, car nos travaux peuvent faire une différence bien réelle et concrète sur les lieux de travail à travers le monde. Il est primordial de prévenir, de gérer et de maîtriser les risques liés aux agents biologiques, aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs.

Il était et demeure de notre responsabilité à tous de prendre en considération de manière équilibrée et cohérente les points de vue des trois groupes de mandants et d'entendre toutes les parties potentiellement concernées: les pays développés et les pays en développement, les entreprises petites et grandes, et l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur lieu de travail. Les instruments que nous avons entrepris d'élaborer cette année et que nous achèverons l'an prochain doivent offrir une approche pratique qui permette de concilier la protection des travailleurs et la durabilité des entreprises, couplée à une stratégie cohérente basée sur les risques qui garantisse une protection adéquate et réduise au minimum les perturbations du marché du travail. Il est donc important qu'ils offrent suffisamment de souplesse pour que leur application puisse être adaptée à la situation de chaque pays.

Les employeurs ont clairement affiché leur ambition de parvenir à un résultat qui puisse être mis en œuvre dans la législation nationale et dans la pratique par le plus grand nombre possible d'États Membres. Sous leur forme actuelle, les conclusions n'ont pas un caractère suffisamment pratique pour garantir une ratification solide et large. En l'état, elles répètent le contenu d'autres instruments en y ajoutant des éléments excessivement complexes, d'où certaines incertitudes quant à la manière dont elles pourront être appliquées par rapport à d'autres normes. Nous craignons que les conclusions soient trop inspirées d'instruments peu ratifiés concernant la sécurité et la santé au travail et ne ménagent pas une souplesse suffisante, au lieu de faire fond sur le poids et l'autorité des deux conventions fondamentales relatives à la sécurité et à la santé au travail.

En ce qui concerne le champ d'application et les définitions, qui sont des paramètres essentiels pour orienter les efforts et fournir une base d'action solide, nous estimons qu'ils posent problème. La définition des dangers biologiques soulève d'importantes difficultés pratiques lorsqu'on l'envisage dans le contexte du dispositif. Cela crée une ambiguïté et une incertitude juridique quant aux exigences qui seront imposées aux employeurs à l'égard du lieu de travail, et de nombreux gouvernements ont exprimé les mêmes préoccupations s'agissant de leurs propres obligations. Cette ambiguïté est exacerbée par l'absence de

distinction claire entre les responsabilités en matière de santé publique et celles relatives à la sécurité et à la santé au travail. Les employeurs préconisent de bien différencier, d'une part, les situations dans lesquelles l'exposition à un agent biologique vient directement du lieu de travail et, d'autre part, les situations liées à des facteurs extérieurs, comme les pandémies, qui ont évidemment des répercussions sur le lieu de travail. Les conclusions ne reflètent pas cette différence, car les deux situations se confondent. Il convient d'établir une distinction claire étant donné que les responsabilités et les mesures nécessaires pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs diffèrent selon le contexte.

Ce nonobstant, nous constatons que l'esprit de consensus et l'expertise de l'ensemble des protagonistes ont triomphé juste à temps pour nous permettre de parvenir à des solutions décisives, à l'issue de négociations tripartites en quête de compromis. Nous avons pu observer les progrès accomplis au fil de nos délibérations, dont nous sortons enrichis d'une plus grande expérience et d'une meilleure connaissance des différents points de vue reflétés dans le projet de texte, ce qui jette les bases de la discussion de l'an prochain et en augure le succès.

Forts de ces réflexions, nous reprendrons le débat l'année prochaine en étant animés des meilleures intentions et prêts à déployer tous les efforts nécessaires pour aboutir à un résultat satisfaisant. Nous prions le Bureau de consulter les groupes avant la deuxième discussion et sommes convaincus que la commission qui se réunira l'année prochaine parviendra à élaborer des instruments applicables que les employeurs pourront promouvoir et soutenir. Dans cette perspective, nous espérons que des améliorations majeures seront apportées au texte afin d'en améliorer l'aspect pratique, la clarté et la cohérence avec d'autres instruments. Nous avons une année devant nous pour répondre aux principales préoccupations des mandants. Au sein de cette instance championne du dialogue social, nous devons poursuivre notre objectif commun d'aboutir à un instrument qui soit pratique et puisse être ratifié.

Je tiens aussi à dire que ce fut un honneur pour moi de participer aux travaux de cette Commission normative sur les dangers biologiques en tant que vice-présidente employeuse. Permettez-moi, pour conclure, de remercier toutes les personnes ici présentes ainsi que toutes celles qui ont pris part aux débats.

M. Ritchie

Vice-président travailleur de la Commission normative sur les dangers biologiques (original anglais)

La Commission normative sur les dangers biologiques a formulé des conclusions comportant des propositions en faveur d'une convention complétée par une recommandation concernant les dangers biologiques dans le milieu de travail, en vue d'une consultation des mandants tripartites puis de l'établissement de la version définitive de ces normes lors de la prochaine session de la Conférence internationale du Travail, en 2025.

Le groupe des travailleurs se félicite des progrès accomplis à cette session de la Conférence et remercie le groupe des employeurs et le groupe gouvernemental pour leur travail minutieux et constructif qui nous a permis de parvenir à ces conclusions. Nos discussions ont été conduites de main de maître par le président de la commission, M. Claudino de Oliveira, membre gouvernemental du Portugal. Nous remercions également M^{me} Maya Rubio, vice-présidente employeuse. Le Bureau, enfin, a fourni un appui inestimable sous la houlette de M^{me} Seppo.

Le groupe des travailleurs a pris part à ces discussions en étant résolu et déterminé à tout mettre en œuvre pour que tous les travailleurs exposés à des dangers biologiques dans le milieu de travail bénéficient d'une protection. Ce faisant, nous avons à l'esprit le fait que les

mandants tripartites de l'Organisation avaient décidé, en 2022, d'inclure la sécurité et la santé au travail (SST) dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail. Au même titre que la liberté syndicale, le droit d'organisation et de négociation collective, le droit de ne pas être soumis à la discrimination, ainsi que l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants, la SST fait désormais partie intégrante du cadre des Nations Unies relatif aux droits de l'homme. Le droit à un lieu de travail sûr sera considérablement renforcé par l'adoption, en 2025, d'une convention et d'une recommandation concernant les dangers biologiques. À ce jour, nous disposons d'un texte clair et sans ambiguïté pour élaborer un projet de convention.

Compte tenu de la pandémie qui a sévi ces dernières années, ainsi que de l'augmentation du nombre d'agents pathogènes résistant aux antimicrobiens et du risque accru d'exposition à des dangers biologiques du fait de la crise climatique et de l'appauvrissement de la biodiversité, nous n'avons pas d'autre choix légitime, pour promouvoir les droits, la paix et la durabilité dans le cadre du système des Nations Unies, que de tout mettre en œuvre pour renforcer la protection contre les dangers biologiques dans le milieu de travail.

Le groupe des travailleurs, en tant que l'un des mandants tripartites de l'OIT, défend les intérêts de tous les travailleurs, y compris ceux de l'économie informelle et des autres travailleurs vulnérables, dont les travailleurs migrants. Il est important que, en examinant les risques liés aux dangers biologiques, tous les mandants tiennent compte de la réalité des économies nationales et mondiale, dans lesquelles la sécurité de l'emploi a été considérablement réduite, les inégalités ont augmenté et des millions de travailleurs et leurs familles sont condamnés à toucher un revenu précaire et inadéquat, qui ne leur permet pas de jouir de leurs droits à l'alimentation, à l'éducation, à la santé et au logement. Serons-nous de simples spectateurs, alors que l'appétit insatiable du capitalisme aggrave cette crise un peu plus chaque jour? L'OIT et ses mandants tripartites ont l'obligation de faire respecter les normes de l'Organisation, notamment les principes et droits fondamentaux au travail, et de veiller à ce que ces normes s'appliquent à tous les travailleurs.

Naturellement, il est impératif pour la santé publique et la SST que nous parvenions à un accord sur les définitions et le champ d'application, lesquels doivent être inclusifs. Tout comme l'accès universel aux vaccins est essentiel pour assurer une protection contre les maladies infectieuses à l'échelle mondiale, l'accès universel à un milieu de travail sûr est indispensable pour contenir la propagation des maladies et prévenir des décès et des souffrances inutiles. La coopération entre les agences de santé publique et les organismes chargés de la SST est une condition nécessaire à la protection de nos communautés contre l'exposition aux dangers biologiques.

La politique de santé publique et la politique en matière de SST doivent être complémentaires, mais s'en remettre uniquement aux politiques et aux mesures de santé publique pour endiguer les dangers biologiques dans le milieu de travail, c'est mettre des vies en danger, aggraver les souffrances et perturber la continuité des activités. En appliquant la «hiérarchie des mesures de contrôle», les travailleurs et les employeurs peuvent éliminer ou réduire au minimum et maîtriser les risques liés aux dangers biologiques, et ainsi renforcer l'efficacité des mesures de santé publique et œuvrer en faveur de communautés plus sûres. Il est important que nous soyons clairs sur ce point lorsque nous poursuivrons nos discussions l'année prochaine.

Afin d'assurer une gestion efficace des dangers biologiques, y compris les dangers nouveaux ou émergents, dans le milieu de travail, il est nécessaire d'établir des plans de préparation et d'intervention et, le cas échéant, de prendre des mesures de précaution pour faire face aux accidents et aux situations d'urgence, tout en tenant compte de la santé physique

et mentale des travailleurs ainsi que de leur bien-être général. Nous nous réjouissons que la commission ait accepté d'intégrer ces mécanismes importants dans le projet de texte de la convention. L'année prochaine, nous devons aussi parvenir à un accord sur la terminologie à adopter pour faire en sorte que les femmes et les hommes bénéficient de la même protection, selon leurs besoins et leurs vulnérabilités propres. Les discussions de cette année constituent une bonne base en vue d'atteindre notre objectif commun, et nous consacrerons tous nos efforts à l'élaboration d'une convention et d'une recommandation solides lors de la session de la Conférence qui se tiendra en 2025.

Je remercie toutes les personnes qui ont participé aux travaux de la commission, le président, la vice-présidente employeuse, le secrétariat du groupe des travailleurs et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) pour leur soutien sans faille, et plus particulièrement le Comité de rédaction, qui a fait preuve d'un dévouement exceptionnel en travaillant avec diligence à des heures inhospitalières. Je tiens surtout à remercier tous les membres du groupe des travailleurs pour leurs contributions sages et avisées à nos travaux, ainsi que pour leur patience, leur bonne humeur et leur dévouement. Ils ont été mandatés par les travailleurs qu'ils représentent, et à ces derniers je dis: vous avez de grands dirigeants qui sont déterminés à préserver votre bien-être et votre sécurité.

M. Claudino de Oliveira

Président de la Commission normative sur les dangers biologiques (original anglais)

J'ai l'honneur, en ma qualité de président de la Commission normative sur les dangers biologiques, de vous soumettre quelques observations à propos de nos travaux et des résultats de nos délibérations.

Permettez-moi tout d'abord d'informer la Conférence que nous sommes convenus que des instruments internationaux sur les dangers biologiques dans le milieu de travail sont nécessaires, et que ces instruments prendraient la forme d'une convention complétée par une recommandation.

Je tiens à rappeler que cette commission s'est réunie à la suite de la décision, adoptée par le Conseil d'administration du BIT à sa 341^e session (mars 2021), d'inscrire à l'ordre du jour des 112^e et 113^e sessions de la Conférence internationale du Travail une question relative à la protection de la sécurité et de la santé au travail (SST) contre les dangers biologiques. Cette décision faisait suite à l'évaluation du cadre normatif de l'OIT en matière de SST réalisée en 2017 par le Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes, qui avait recommandé que soit comblée une lacune réglementaire concernant ces risques professionnels, de manière à compléter et à remplacer l'un des premiers instruments de l'OIT, à savoir la recommandation (n° 3) sur la prévention du charbon, adoptée en 1919.

Depuis lors, comme nous le savons, cette institution a adopté plus de 40 normes internationales du travail relatives à la sécurité et à la santé au travail. Toutefois, exception faite de références très succinctes à certaines mesures de prévention dans quelques normes, l'OIT n'a jamais mené de discussion normative sur les dangers biologiques en tant que tels. Il s'agit également du premier processus normatif consacré à la SST depuis la décision historique prise par la Conférence en juin 2022 d'inclure le droit à un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, instituant la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, comme des conventions fondamentales.

C'est une occasion exceptionnelle qui s'offre à nous. La protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail est un objectif inscrit dans la Constitution de l'OIT. Si la réponse de l'Organisation aux défis liés à la SST a évolué au fil du temps, l'adoption d'instruments dans ce domaine reste la norme d'excellence pour faire en sorte que la gestion des risques professionnels, au niveau national comme sur le lieu de travail, tienne compte des risques émergents et réémergents. Le changement climatique, par exemple, exacerbe l'exposition de nombreux travailleurs aux dangers biologiques, en raison notamment d'un risque accru de maladies à transmission vectorielle dû aux effets de l'évolution des conditions météorologiques sur la taille des populations de vecteurs, leur taux de survie et leur reproduction. Le COVID-19 et les épidémies qui ont gravement touché les milieux de travail dans de nombreuses régions au cours des dernières décennies nous ont également rappelé les conséquences désastreuses de l'absence de systèmes robustes et résilients en matière de SST face aux dangers biologiques.

Si ces instruments sont adoptés l'année prochaine, comme le proposent actuellement les conclusions approuvées par la commission, l'OIT ajoutera à son cadre normatif des références spécifiques aux dangers biologiques dans le milieu de travail. S'ils sont confirmés, ils deviendront les premiers instruments internationaux à traiter de ces risques professionnels particuliers.

Pour orienter ses travaux, la commission était saisie de deux rapports instructifs soumis en amont de la Conférence, qui étaient le fruit de recherches et de consultations approfondies menées tant au sein du Bureau qu'auprès des mandants. Le rapport ILC.112/IV(1) (le «rapport blanc») rassemblait des informations sur la législation et la pratique nationales en matière de dangers biologiques dans un contexte de travail. Les informations recueillies ont permis au Bureau d'élaborer un questionnaire qui a été envoyé à tous les États Membres afin de recueillir leurs avis sur la nécessité d'un ou de plusieurs instruments et sur leur contenu. La complexité des questions en jeu a alors commencé à se faire jour et le Bureau a dû repousser à deux reprises le délai de réponse au questionnaire, ce qui a permis d'obtenir une vue d'ensemble plus complète des avis des Membres de l'OIT. Le Bureau a reçu des réponses de 87 gouvernements, 50 organisations d'employeurs et 94 organisations de travailleurs. Sur la base des renseignements fournis par les Membres, un deuxième rapport a été établi (le rapport ILC.112/IV(2)), qui contient un ensemble de conclusions proposées, dont 32 points proposés en vue d'une convention et 12 en vue d'une recommandation.

Pendant nos délibérations, nous savions qu'il serait difficile de tomber d'accord sur les principes et les éléments clés, étant donné la complexité de la question traitée, les divergences de vues entre les mandants tripartites et les approches très différentes des juridictions nationales. Les questions relatives à la définition des dangers biologiques, au champ d'application des instruments ainsi qu'à la forme et au contenu des politiques nationales ont occupé une part importante des discussions.

La commission est néanmoins parvenue à dégager un consensus et à prendre des décisions communes sur des questions essentielles, ce qui permettra au processus d'aller de l'avant. Notamment, les membres de la commission sont convenus de la nécessité de disposer d'instruments internationaux sur les dangers biologiques dans le milieu de travail, qui devraient prendre la forme d'une convention complétée par une recommandation. La commission a également approuvé la définition des dangers biologiques aux fins des normes proposées. Il est proposé que les normes s'appliquent à toutes les branches d'activité économique et à tous les travailleurs, tout en accordant aux États Membres une certaine souplesse afin qu'ils puissent, après consultation des organisations d'employeurs et de

travailleurs, exclure temporairement du champ d'application certaines branches d'activité économique ou des catégories de travailleurs, sous certaines conditions.

Des éléments relatifs aux politiques nationales sur les dangers biologiques dans le milieu de travail ont été convenus, notamment la nécessité d'une cohérence avec les politiques nationales plus larges en matière de SST, en tenant compte des meilleures informations disponibles et en favorisant la coordination entre les instances nationales compétentes. La commission est également convenue de la nécessité d'adopter des mesures de prévention et de protection, notamment des principes directeurs nationaux incluant, entre autres, des mesures de préparation et d'intervention permettant de faire face aux accidents et situations d'urgence, et tenant compte des dangers nouveaux ou émergents. La commission est en outre parvenue à un consensus sur des points liés à la collecte de données professionnelles, à l'enregistrement et la notification des maladies professionnelles et des accidents du travail, aux obligations et aux responsabilités des employeurs, ainsi qu'aux droits et devoirs des travailleurs et de leurs représentants. Parmi les autres points convenus figurent notamment les mesures de protection de l'emploi et le contrôle de l'application de la législation.

Avec le recul, et compte tenu de la diversité des questions soulevées au cours des travaux de la commission et des différents points de vue exprimés, je suis très heureux de vous informer que la commission est parvenue à s'acquitter de son mandat dans une large mesure. Il est à souligner que le temps nous a manqué pour discuter des points proposés en vue d'une recommandation, mais je crois que le Bureau dispose désormais des éléments qui lui permettront d'avancer.

La tâche qui nous échoit est délicate – amorcer la discussion sur la réglementation relative aux dangers biologiques dans le milieu de travail en vue de combler une lacune dans le corpus normatif de l'OIT. À mes yeux, compte tenu de la complexité de l'entreprise, la commission a réalisé des progrès décisifs, sur lesquels les mandants s'appuieront en 2025. Cela a été rendu possible grâce aux efforts déployés par les mandants pour parvenir à un consensus et à la souplesse dont ils ont fait preuve en acceptant les points de vue des uns et des autres sur l'ensemble des questions abordées.

À cet égard, je souhaite remercier du fond du cœur tous les délégués représentant les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, qui ont tous apporté des propositions et des avis constructifs. Je dois le reconnaître, je ne m'attendais pas à ce que les négociations soient aussi complexes, mais je suis également ravi de vous annoncer que la prise de décisions au sein de la commission s'est faite par consensus, valorisant ainsi l'importance du tripartisme.

Je tiens à remercier les vice-présidents – M^{me} Maya Rubio pour le groupe des employeurs et M. Ritchie pour le groupe des travailleurs – pour l'enthousiasme, le professionnalisme et l'engagement dont ils ont fait preuve. Je remercie également les membres gouvernementaux pour leurs contributions utiles et leur totale implication tout au long de cette discussion. Mes remerciements vont également aux membres du Bureau – la représentante du Secrétaire général, M^{me} Seppo, la représentante adjointe du Secrétaire général, M^{me} Paquete-Perdigao, les conseillers principaux, M. Pintado Nunes et M. Santos-O'Connor, ainsi que l'équipe d'experts – pour l'excellente préparation de cette discussion normative, les rapports d'information détaillés qui ont fourni une très bonne base de discussion et leur précieux soutien pendant les délibérations. Enfin, je remercie les coordonnatrices, M^{me} Wong-Ramesar, M^{me} Pinoargote et M^{me} Ramirez Abarca, ainsi que tous les membres du secrétariat de la commission, qui ont apporté un appui continu, harmonieux et efficace tout au long des travaux, et qui n'ont pas ménagé leurs efforts pour aider la commission à parvenir au résultat

final. Permettez-moi également de remercier mes collègues de la délégation portugaise de m'avoir constamment épaulé.

Les travaux de notre commission sont achevés pour cette session, mais notre tâche ne s'arrête pas là. La prochaine étape sera l'élaboration, par le Bureau, d'un nouveau rapport contenant un projet de texte des instruments assorti de commentaires, qui sera diffusé aux membres en vue de recueillir leurs observations. Cette consultation constituera la base du rapport final, ce qui facilitera le travail de la Commission normative lors de la 113^e session de la Conférence internationale du Travail l'an prochain. Ce fut pour moi un privilège de présider cette commission.

Le Président (original anglais)

Je déclare à présent ouverte la discussion sur le résultat des travaux de la Commission normative sur les dangers biologiques.

M^{me} Ponnet **Gouvernement (Belgique), s'exprimant au nom de l'Union européenne** **et de ses États membres** (original anglais)

J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'Union européenne et de ses États membres. La Macédoine du Nord, le Monténégro, l'Albanie, l'Ukraine, la Bosnie-Herzégovine et la Norvège s'associent à cette déclaration.

Nous tenons à remercier chaleureusement M. Claudino de Oliveira, président de la commission, d'avoir conduit la discussion avec succès, même si celle-ci a parfois été difficile. Nous remercions également la vice-présidente employeuse et le vice-président travailleur ainsi que nos collègues du groupe gouvernemental pour leurs contributions fructueuses, qui nous ont permis de mieux nous entendre sur cette question cruciale.

Les conclusions que nous adoptons aujourd'hui constituent un pas important vers l'amélioration du corpus de normes de l'OIT et la protection des travailleurs contre les dangers biologiques dans le milieu de travail, ainsi que vers la promotion et la réalisation du droit fondamental à un milieu de travail sûr et salubre. Elles marquent une étape cruciale vers l'adoption du premier instrument international sur cette question fondamentale et fourniront un cadre pour la protection de tous les travailleurs contre les dangers biologiques dans le milieu de travail, ce qui va au-delà de la protection en cas d'épidémie ou de pandémie.

Ces conclusions jettent les bases de la future convention et donnent des orientations sur les éléments qui devraient figurer dans la recommandation qui l'accompagne. Nous nous félicitons d'avoir pu nous accorder sur les éléments les plus importants, notamment la forme que prendront les instruments et la définition des dangers biologiques dans le milieu de travail. Nous attendons avec impatience de mettre la dernière main à ce travail important l'année prochaine et d'œuvrer à l'élaboration d'une nouvelle convention, complétée par une recommandation, sur les dangers biologiques dans le milieu de travail.

Nous voudrions exprimer toute notre reconnaissance aux membres du secrétariat pour leurs conseils et leur soutien, ainsi qu'aux interprètes qui, grâce à leur excellent travail, ont facilité nos travaux, bien que nous leur ayons parfois compliqué la tâche en parlant un peu trop vite. Nous remercions également les membres du Comité de rédaction d'avoir revu la formulation de l'instrument à des heures tardives. Nos remerciements vont aussi à l'ensemble

du personnel qui a appuyé les travaux de la commission et de la présente session de la Conférence. Enfin, je remercie toutes les personnes qui ont travaillé en coulisses pour que la commission parvienne à élaborer ses conclusions.

M. Mc Clashie

Ministre du Travail (Trinité-et-Tobago)

(original anglais)

La première discussion normative sur la question des dangers biologiques a été passionnante et elle est venue à point nommé, particulièrement au lendemain de la pandémie de COVID-19. Ces deux dernières semaines, la commission a mené des discussions approfondies sur la question des dangers biologiques, l'importance d'assurer une protection contre les menaces que ces dangers peuvent faire peser sur le milieu de travail et les mesures d'atténuation qu'il est possible de prendre pour protéger la vie et l'intégrité physique des travailleurs.

Je saisis l'occasion qui m'est donnée pour souligner l'engagement de la Trinité-et-Tobago en faveur de la protection contre les dangers biologiques au niveau national. Notre pays a la ferme volonté de veiller à la sûreté et à la salubrité des milieux de travail, par l'intermédiaire de son autorité chargée de la sécurité et de la santé au travail. Cet organe consultatif institué en vertu de la loi sur la sécurité et la santé au travail est chargé d'inciter au respect des dispositions de cette loi sur le lieu de travail, d'élaborer des recueils de directives pratiques et de mener des activités de recherche qui contribueront à poursuivre la promotion d'un milieu de travail sûr et salubre. Une réforme de cette loi est en cours afin de renforcer le cadre national de promotion de la sécurité et de la santé au travail. Grâce à cette réforme, mon pays devrait être mieux à même de se conformer au nouvel instrument.

Nous attendons avec intérêt la poursuite des discussions tripartites sur cette question l'année prochaine, ainsi que l'adoption par la Conférence d'un nouvel instrument sur les dangers biologiques.

Pour conclure, je tiens à remercier l'OIT des travaux qu'elle a entrepris sur cette question importante et du soutien constant qu'elle apporte à des pays tels que le nôtre.

M^{me} Ajam

Travailleuse (Afrique du Sud)

(original anglais)

Je tiens à remercier le Secrétaire général, tous les membres du bureau de la Conférence, tous les membres du personnel qui, par-delà les clivages, ont contribué au succès de cette Conférence, tous les délégués et, en particulier, les membres de la Commission normative sur les dangers biologiques. Au nom du groupe des travailleurs, je souhaite mettre en avant certaines des questions qui ont marqué les travaux de la commission.

Nous nous félicitons des conclusions et des résultats obtenus qui sont d'une importance cruciale pour tous les travailleurs du monde, dans la mesure où ils traduisent une reconnaissance des droits des travailleurs, aussi bien hommes que femmes et, plus particulièrement, des travailleurs vulnérables d'Afrique. Cette approche pose le cadre, témoigne de notre bonne volonté et garantit que personne ne sera laissé de côté. L'extension à tous les travailleurs d'une protection à l'égard des dangers biologiques est une avancée absolument remarquable qui tient dûment compte de la multiplication des dangers biologiques liée au changement climatique. Le changement climatique présente des risques considérables pour les travailleurs d'Afrique et de notre village planétaire, notamment en

raison d'une exposition accrue aux dangers biologiques. Ces risques sont d'autant plus alarmants pour les travailleurs informels, les personnes travaillant en extérieur et les travailleurs de première ligne. Nous restons par conséquent profondément déterminés à atténuer tous les risques liés au changement climatique et à l'exposition accrue aux dangers biologiques en veillant à la durabilité et à la résilience des lieux de travail face à ces défis mondiaux.

Aussi sommes-nous clairement inspirés par l'esprit et les progrès qui ont marqué les négociations et ont officiellement abouti à l'élaboration d'un projet de convention complétée par une recommandation. Bien que nous accueillions les conclusions avec souplesse, nous espérons parvenir en 2025 à un résultat fort et concret grâce à un texte encore plus solide qui sera gage d'inclusivité et de protection contre les dangers biologiques pour l'ensemble des citoyens du monde.

M. Moraes

Employeur (États-Unis d'Amérique) (original anglais)

Au nom du Conseil des États-Unis pour les entreprises internationales – la délégation d'employeurs – je voudrais remercier Isabel, Pierre, Robert, Matthias et Laura de l'Organisation internationale des employeurs, ainsi que le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) pour les orientations qu'ils nous ont données ces deux dernières semaines. Je tiens aussi à remercier mes collègues du groupe des employeurs pour leurs précieuses contributions dans le cadre des réunions de groupe. Mes remerciements vont également au président, M. Claudino de Oliveira, aux représentants gouvernementaux et au groupe des travailleurs, pour les discussions et négociations fructueuses que nous avons eues; bien que souvent difficiles, celles-ci sont néanmoins nécessaires pour garantir que les décisions prises au sein de cette institution le sont par consensus. Enfin, et surtout, je tiens à exprimer ma gratitude envers mes courageux collègues du comité de rédaction, avec qui j'ai passé ces derniers jours de nombreuses heures à faire en sorte que ce document soit plus facile à comprendre et à veiller à ce que les versions anglaise, française et espagnole soient bien alignées.

Un esprit de dialogue constructif, axé sur la recherche du consensus, était présent pendant toute la durée de la session. Toutefois, certains points importants – en particulier la section relative aux définitions et au champ d'application, ou encore la distinction entre santé publique et sécurité et santé au travail – devront être examinés l'année prochaine.

Pour conclure – et je parle maintenant en mon nom propre, en tant que médecin spécialiste de la médecine du travail et des maladies infectieuses – je pars d'ici avec le sentiment que le document mis au point pendant cette session de la Conférence ouvre la voie, pour l'année prochaine, à une discussion productive qui permettra l'élaboration d'une norme pouvant être ratifiée et appliquée. Ces travaux contribueront au renforcement de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail, qui est l'une des composantes de la mission de l'OIT, unique institution tripartite du système des Nations Unies.

M^{me} Landry

Travailleuse (Canada)

Je tenais à vous partager l'importance du travail qui est fait dans cette maison sur la convention sur les risques biologiques dans le milieu de travail, un sujet qui peut parfois sembler ardu et rébarbatif, mais qui est essentiel afin d'assurer le droit fondamental reconnu

d'avoir un milieu de travail sûr et sain pour l'ensemble des travailleurs et des travailleuses, et ce, peu importe leur lieu d'emploi, peu importe leur occupation, et peu importe leur genre. Parce qu'avoir un travail sûr et sain, un travail exempt de risques biologiques, c'est aussi avoir le droit de revenir du travail en pleine santé, de manière à favoriser le développement de notre personne, de notre famille et de nos communautés.

Ces deux dernières semaines, j'ai pu observer la difficulté d'obtenir un dialogue, un dialogue tripartite véritable et flexible afin de faire avancer les discussions. Je désire inviter l'ensemble des parties qui siègeront l'an prochain à la commission sur les risques biologiques dans le milieu de travail à se présenter avec une ouverture au dialogue pour faire avancer les travaux que nous devons terminer, ce qui demandera certainement encore de longues heures de travail comme nous l'avons vécu ces deux dernières semaines, mais qui j'espère fera honneur aux millions de travailleurs et travailleuses qui chaque jour sont exposés à des risques biologiques qui mettent en péril leur santé et leur sécurité. Parce que c'est pour améliorer leur condition et, par ce fait même, le respect de leur droit fondamental à un milieu de travail sûr et sain que nous sommes ici réunis.

La convention sur les risques biologiques sera d'autant plus nécessaire que les milieux de travail feront face à des défis supplémentaires dans le cadre des changements climatiques. Au Canada, le réchauffement expose déjà les travailleurs et les travailleuses à des zoonoses qui nous étaient inconnues il y a à peine deux décennies, et ce n'est que le début.

Pour terminer, je ne peux que remercier mes collègues de la délégation des travailleurs, tout en soulignant le travail extraordinaire du vice-président du groupe des travailleurs, M. Ritchie, et les membres du secrétariat du groupe, M. O'Neill et M^{me} Llanos, qui nous ont si bien rassemblés autour de cet objectif commun qu'est l'obtention d'une convention et d'une recommandation sur les risques biologiques dans le milieu de travail. Au plaisir de continuer la discussion l'an prochain.

M. Chester
Employeur (Afrique du Sud)
(original anglais)

Je prends la parole en tant qu'expert technique au nom de Business Unity South Africa (BUSA).

Notre commission était chargée de produire un document axé sur les principes fondamentaux concernant les dangers biologiques, qu'il s'agisse de dangers liés à des activités ou à des accidents, comme la tuberculose, le paludisme, la grippe, SARS-CoV-2 ou tout autre danger susceptible de nous menacer à l'avenir. C'était une tâche colossale et les détails étaient complexes. L'enthousiasme manifeste des trois groupes – gouvernements, travailleurs et employeurs – a été propice à des négociations dynamiques.

Nous savons tous qu'il peut être difficile de faire évoluer les mentalités, et cela s'est ressenti dans nos discussions. Nous avons trouvé un terrain d'entente sur de nombreuses questions, mais nous ne sommes pas parvenus à un consensus sur certains éléments fondamentaux, notamment la définition des «dangers biologiques». En outre, la compréhension des définitions et concepts et leur emplacement au sein des instruments ont donné lieu à de très longs débats. Des termes ou expressions comme «risque», «évaluation des risques», «approche fondée sur les risques», «raisonnable et pratiquement réalisable» et, bien entendu, «danger biologique» ont fait l'objet de nombreuses discussions, ce qui démontre combien ils sont importants dans les instruments. Nous avons consacré beaucoup de temps à des débats de vaste portée, peut-être au détriment des détails techniques, alors que des

conventions existantes, comme la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, couvrent déjà amplement certains thèmes.

Ces discussions ont été longues et parfois frustrantes, mais nous sommes parvenus à un consensus sur de nombreuses questions clés. Nous disposons à présent d'un document nettement amélioré par rapport au texte de départ. Je suis impatient que nous poursuivions nos travaux en vue de l'adoption d'une convention qui soit largement comprise, appréciée et, par-dessus tout, ratifiée. Dans ce domaine, un contrôle inadéquat aurait des conséquences désastreuses pour les gouvernements, les travailleurs et les employeurs.

Pour conclure, j'aimerais remercier l'organisation BUSA de m'avoir invité – j'en ai été honoré – et exprimer ma profonde gratitude à M. Claudino de Oliveira, président de la Commission normative sur les dangers biologiques, aux coordonnateurs, aux représentants gouvernementaux et en particulier à Bulelwa, représentante du gouvernement de l'Afrique du Sud, ainsi qu'à Betty et Benjamin, représentants du groupe de l'Afrique. Ils ont donné une image exemplaire du dialogue social. J'adresse également mes remerciements aux vice-présidents, M. Ritchie et, bien entendu, la vice-présidente de mon propre groupe, M^{me} Maya Rubio, pour le courage tout à fait admirable dont ils ont fait preuve au cœur de ces débats animés. Tous les deux, et de notre côté Pierre en particulier, ont été une présence apaisante dans la tempête. Et je remercie évidemment le Comité de rédaction et les interprètes. Je tiens également à féliciter le secrétariat et les représentants de l'Organisation internationale des employeurs pour leur parfaite compréhension des conventions et des méthodes de travail, ainsi que tous les membres du groupe des employeurs pour leur enthousiasme, leurs connaissances, leur caractère et leur sagesse. J'ai hâte de collaborer de nouveau avec vous tous.

M. Zuccotti
Travailleur (Argentine)
(original espagnol)

Il y a à peine deux ans a été consacré un cinquième droit fondamental garantissant un milieu de travail sûr et salubre à tous les travailleurs. Cette décision a permis un examen plus approfondi de l'ensemble des droits fondamentaux, car il s'agit désormais de garantir non seulement la protection des personnes elles-mêmes, mais aussi celle de leur environnement de travail. Le passé récent nous a appris que les dangers biologiques ne sont jamais loin et que l'inaction peut avoir des conséquences dévastatrices et imprévisibles. Nous ne pouvons pas garantir qu'il n'y aura pas d'autres pandémies, mais nous devons faire tout notre possible pour optimiser la prévention et, ainsi, protéger les travailleurs du monde entier contre l'exposition à de tels dangers.

Les conclusions présentées ce jour à la Conférence plénière déboucheront sur la première norme qui donnera effet à divers aspects des conventions fondamentales ayant trait à la sécurité et à la santé au travail. La convention et la recommandation adoptées à l'issue de ce processus constitueront les premières normes internationales du travail portant sur la question éminemment importante qu'est la protection de tous les travailleurs contre les dangers biologiques. Dans cette institution championne du dialogue social, nous, mandants, devons faire tout ce qui est en notre pouvoir pour parvenir à des accords permettant d'établir un instrument à jour qui couvre toutes les activités productives exposant les travailleurs à des dangers biologiques.

Il ne fait aucun doute que le milieu de travail s'en trouvera amélioré et que des vies pourront réellement être sauvées: tel est l'objectif ultime lorsque l'on vise à généraliser le

travail décent. Soyez assurés que le groupe des travailleurs, par ses efforts, son engagement et, fondamentalement, sa bonne foi, continuera d'œuvrer à l'avènement d'un monde dans lequel régnera davantage de justice sociale pour tous. Enfin, je salue mes formidables collègues du groupe des travailleurs et les remercie de m'avoir donné l'occasion de participer à cette discussion.

Résolution et Conclusions

Conclusions proposées: Adoption

Le Président

(original anglais)

En l'absence d'autres demandes de parole, nous allons à présent procéder à l'adoption des conclusions proposées de la Commission normative sur les dangers biologiques, telles qu'elles figurent dans le Compte rendu des travaux n° 6A.

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte les conclusions proposées?

(Les conclusions sont adoptées.)

Résolution concernant l'inscription à l'ordre du jour de la prochaine session ordinaire de la Conférence d'une question intitulée «Dangers biologiques dans le milieu de travail»: Adoption

Le Président

(original anglais)

Passons maintenant à l'adoption de la résolution concernant l'inscription à l'ordre du jour de la prochaine session ordinaire de la Conférence d'une question intitulée «Dangers biologiques dans le milieu de travail».

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte la résolution?

(La résolution est adoptée.)

Je tiens à remercier et à féliciter chaleureusement les membres et le bureau de la commission pour leurs travaux. Je voudrais également remercier le secrétariat pour son appui. Nous attendons déjà avec impatience de voir aboutir cette procédure normative de double discussion.

(La Conférence poursuit ses travaux en séance plénière.)



► Compte rendu des travaux

7A

Conférence internationale du Travail – 112^e session, Genève, 2024

Date: 13 juin 2024

Résultat des travaux de la Commission chargée de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail

Résolution proposée et conclusions présentées à la Conférence pour adoption

Le présent *Compte rendu des travaux* contient le texte de la résolution et des conclusions soumises par la commission à la Conférence pour adoption.

Le rapport de la commission sur ses travaux sera publié dans le *Compte rendu des travaux* n° 7B après la clôture de la session.

► **Résolution concernant la troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie en sa 112^e session (2024),

Ayant engagé une troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, conformément à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022, et à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), et compte dûment tenu de la Déclaration de Philadelphie (1944) et de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019), afin d'examiner la manière dont l'Organisation devrait répondre aux réalités et aux besoins de ses Membres,

1. adopte les conclusions ci-après, qui énoncent les priorités sur lesquelles l'OIT doit centrer son action en vue de rendre effectifs et universels le respect, la promotion et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail;
2. invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à prendre dûment en considération les conclusions et à fournir au Bureau des orientations en vue de leur donner effet;
3. prie le Directeur général:
 - a) de préparer un plan d'action afin de donner effet aux conclusions, pour examen par le Conseil d'administration à sa 352^e session (novembre 2024);
 - b) de porter les conclusions à l'attention des organisations internationales et régionales concernées, notamment à l'occasion du Deuxième Sommet mondial pour le développement social;
 - c) de tenir compte des conclusions lors de l'allocation des ressources dans le cadre de l'actuel programme et budget, de l'élaboration des futures propositions de programme et de budget et de la mobilisation des ressources extrabudgétaires;
 - d) de tenir le Conseil d'administration informé de la mise en œuvre des conclusions.

► Conclusions concernant la troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail

I. Les principes et droits fondamentaux au travail sont plus que jamais nécessaires et importants

1. Les principes et droits fondamentaux au travail sont des droits de l'homme universels et immuables par nature. Ils sont indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement. Ils sont essentiels à la dignité et au bien-être des personnes ainsi qu'à l'édification de sociétés inclusives et justes. Ils sont déterminants pour faire aller de pair progrès économique et progrès social au service de la justice sociale. Les principes et droits fondamentaux au travail sont des droits et des conditions nécessaires à la pleine réalisation des objectifs stratégiques de l'Organisation internationale du Travail (OIT).
2. La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022 (Déclaration de 1998), dispose que l'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions fondamentales, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions.
3. Depuis 2017, des avancées et des évolutions ont été enregistrées:
 - a) Au niveau national, les États Membres ont lancé nombre de réformes juridiques, de politiques et de programmes pour garantir et protéger la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, combattre le travail des enfants et le travail forcé, lutter contre la discrimination en matière d'emploi et de profession et mettre en place des mesures et des systèmes de sécurité et de santé au travail. En outre, le nombre de ratifications des conventions fondamentales et du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, a progressé, de même que l'incorporation de ces instruments dans les cadres juridiques nationaux et les politiques publiques;
 - b) Au niveau international, le droit à un milieu de travail sûr et salubre a été élevé en 2022 au rang de cinquième catégorie de principes et droits fondamentaux au travail, ce qui a eu pour effet d'élargir et de renforcer l'engagement international à respecter, promouvoir et réaliser tous les principes et droits fondamentaux au travail, et la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, ont été consacrées en tant que conventions fondamentales au sens de la Déclaration de 1998. En 2020, la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, est devenue le premier instrument de l'OIT à être universellement ratifié. Les principes et droits fondamentaux au travail sont mentionnés dans plusieurs normes internationales du travail récentes, telles que la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019. De plus en plus de cadres, juridiques ou de politiques publiques, notamment les accords commerciaux et d'investissement, les politiques de sauvegarde des institutions financières internationales, les accords-cadres internationaux ou nationaux ou encore les initiatives et les textes législatifs relatifs à la diligence raisonnable, y font référence;

- c) Les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que leurs membres, ont également pris des mesures notables pour promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail.
4. Néanmoins, des défis restent à relever.
 5. Les conventions fondamentales sont encore loin d'être universellement ratifiées et d'importants déficits de mise en œuvre subsistent. Selon les estimations mondiales de l'OIT, le travail des enfants a augmenté en termes absolus, le nombre d'enfants astreints au travail atteignant 160 millions, dont 79 millions sont affectés à des travaux dangereux; le nombre de personnes soumises au travail forcé, en hausse, s'élève à 27,6 millions; et chaque année, 3 millions de travailleurs décèdent des suites d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Les écarts de taux d'activité et de rémunération entre les femmes et les hommes n'ont pas évolué, se maintenant respectivement à 25 points de pourcentage et à 19 pour cent.
 6. Si les statistiques pour la période 2000-2019 indiquent une amélioration globale de la sécurité au travail, des travailleurs de toutes les régions du monde continuent d'évoluer dans des milieux de travail dangereux et insalubres, et certains risques se sont accentués, notamment le stress thermique et les risques psychosociaux.
 7. La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont gravement menacées à travers le monde. Certaines catégories de travailleurs sont exclues du champ d'application des politiques du travail, de la législation du travail et de la compétence des institutions de règlement des conflits du travail.
 8. Différentes formes de travail émergentes peuvent être porteuses aussi bien de possibilités que de risques. Lorsqu'elles sont une source d'emplois décents, elles peuvent être un moyen, pour les travailleurs et leur famille, de sortir de la pauvreté et d'accéder à l'économie formelle. Lorsqu'elles ne sont pas une source d'emplois décents, ou que les travailleurs sont mal catégorisés, ces formes de travail peuvent être incertaines et entraver la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail.
 9. Les menaces et les atteintes contre la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit d'organisation et de négociation collective accentuent les risques de travail des enfants, de travail forcé, de discrimination et de travail dans des conditions dangereuses.
 10. La persistance de l'informalité constitue encore un obstacle majeur à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail, au développement durable et au travail décent.
 11. Des manquements à l'obligation de protéger et de respecter les principes et droits fondamentaux au travail continuent d'être observés au sein des chaînes d'approvisionnement. Les perturbations survenues dans les chaînes d'approvisionnement au cours des crises récentes ont porté préjudice à la pleine réalisation de ces principes et droits dans certains pays.
 12. Les inégalités et la pauvreté sont des problèmes persistants qui entravent le respect et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. Elles ont été exacerbées par la pandémie de COVID-19, les crises sociales et économiques, les conflits et l'instabilité géopolitique, les catastrophes naturelles et le changement climatique.
 13. La faiblesse de la gouvernance, l'érosion de l'état de droit et des libertés civiles, les restrictions de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, un environnement insuffisamment favorable aux entreprises

durables, l'inadéquation de la réglementation, l'insuffisance des ressources allouées aux administrations du travail, aux services d'inspection du travail et aux autres autorités compétentes dans le domaine du travail et l'inefficacité de ces entités, ainsi que la gouvernance inefficace des migrations de main-d'œuvre, entre autres facteurs, ont empêché la réalisation de progrès en matière de respect, de promotion et de réalisation des principes et droits fondamentaux au travail.

14. Les transitions démographiques, environnementales et numériques, y compris l'essor de l'intelligence artificielle et des technologies connexes, transforment le monde du travail, ce qui renforce l'urgence de promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail afin de faire face aux défis et de saisir les possibilités.
15. Ces évolutions complexes mettent en péril les principes et droits fondamentaux au travail, d'où la nécessité de les remettre au premier plan et de réaffirmer leur importance. Les principes et droits fondamentaux au travail constituent un cadre qui permet d'affronter les périodes difficiles et troublées et de prévenir et gérer les crises futures, en particulier dans le monde du travail. Il faut donc renforcer les politiques et l'action en faveur du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits.

II. Renforcer l'action pour rendre effectifs le respect, la promotion et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail

16. Le respect des droits de l'homme, l'état de droit et les libertés démocratiques et fondamentales sont des conditions indispensables pour la pleine réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. Pour relever les défis émergents et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, il faut allier volonté politique, gouvernance efficace du marché du travail et dialogue social. Afin de renforcer l'action visant à rendre effectifs le respect, la promotion et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail, y compris dans la perspective de concrétiser les objectifs de développement durable, les gouvernements devraient, en consultation avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs et en fonction de la situation nationale:
 - a) Engager un dialogue social tripartite et prendre des mesures pour consolider les progrès accomplis, mettre un coup d'arrêt aux régressions et remédier aux lacunes réglementaires et aux déficits de mise en œuvre;
 - b) Tirer parti de l'élan créé par la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre en tant que principe et droit fondamental au travail pour renforcer la législation et les pratiques nationales afin d'accélérer les progrès concernant le respect, la promotion et la réalisation de ce principe et droit;
 - c) Accorder une attention particulière à la liberté d'association et à la reconnaissance effective du droit de négociation collective, compte tenu du rôle capital joué par celles-ci dans la réalisation des quatre objectifs stratégiques, tout en veillant à ce que l'attention accordée aux cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail soit équilibrée;
 - d) Prendre les mesures nécessaires pour réduire l'informalité, conformément à la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015;
 - e) Inscrire de manière effective les principes et droits fondamentaux au travail dans une transition juste et une approche centrée sur l'humain pour faire face aux

évolutions démographiques et technologiques qui, entre autres facteurs, transforment le monde du travail;

- f) Adopter des politiques pour promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous, et créer un environnement favorable aux entreprises durables, en ayant à l'esprit que l'entreprise, l'investissement et l'innovation sont d'importants moteurs de la productivité, d'une croissance partagée et de la création d'emplois;
- g) Poursuivre les efforts visant à promouvoir le caractère interdépendant des principes et droits fondamentaux au travail et leur renforcement mutuel.

17. Les domaines d'action devraient être les suivants:

Renforcement de la gouvernance

- a) Ratifier et mettre concrètement en œuvre toutes les conventions fondamentales, y compris le protocole de 2014 relatif à la convention n° 29;
- b) Étendre le champ d'application de la législation du travail, établir des cadres réglementaires favorables, en garantir l'application effective et renforcer les institutions compétentes afin de défendre la primauté du droit et la bonne gouvernance, ainsi que la protection et la promotion des droits de l'homme;
- c) Développer et renforcer les capacités de l'administration du travail et des systèmes de règlement des conflits du travail et d'inspection du travail, et les doter des ressources humaines, technologiques et financières dont elles ont besoin pour mettre en œuvre la législation et les politiques nationales relatives au travail, en assurer le suivi et en contrôler l'application de manière efficace, une attention particulière devant être accordée aux conditions de travail et à la protection des travailleurs;
- d) Veiller à ce qu'il existe des mécanismes de prévention et de règlement judiciaire et non judiciaire des conflits du travail qui soient efficaces, indépendants, impartiaux et accessibles à tous, y compris des mécanismes de plainte;
- e) Améliorer la cohérence des politiques publiques nationales, notamment les politiques migratoires, d'emploi, de travail et de protection sociale;
- f) Fonder la prise de décision sur des données probantes et assurer le suivi des progrès en mettant en place des systèmes d'information efficaces et transparents, y compris des bases de données et des systèmes statistiques;

Liberté d'association et dialogue social, y compris la négociation collective

- g) Protéger et promouvoir le respect de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective compte tenu du rôle particulièrement important joués par celles-ci dans la réalisation des quatre objectifs stratégiques, notamment le dialogue social et le tripartisme;
- h) Renforcer la capacité des mécanismes et des institutions du dialogue social à formuler des politiques aux fins de la promotion, du respect et de la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail en tenant compte des liens étroits de ces derniers avec les objectifs stratégiques de l'OIT, et promouvoir et pratiquer un dialogue social constructif sous toutes ses formes et à tous les niveaux afin de guider la mise en œuvre des politiques, d'évaluer les progrès accomplis et de faire face, en s'y adaptant, à des défis complexes et multiples;

Formalisation et entreprises durables

- i)* Accélérer la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle en s'appuyant sur les orientations contenues dans la recommandation n° 204 ainsi que sur le tripartisme et le dialogue social, afin de s'attaquer à certaines des causes profondes des déficits de travail décent et d'encourager la création d'un environnement favorable aux entreprises durables;
- j)* Créer un environnement favorable aux entreprises durables, y compris les micro, petites et moyennes entreprises, ce qui est propice à la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail;
- k)* Faire mieux connaître le rôle crucial que jouent les principes et droits fondamentaux au travail dans l'amélioration de la productivité, la croissance partagée et la création d'emplois;
- l)* Soutenir l'économie sociale et solidaire de sorte qu'elle prospère, favorise l'innovation et crée des possibilités de travail décent;

Égalité et inclusion

- m)* Continuer de renforcer les cadres juridiques et de politiques publiques pour éliminer, pour tous les travailleurs, la discrimination en matière d'emploi et de profession fondée sur tous les motifs pour lesquels une protection est assurée par les normes internationales du travail et les normes internationales relatives aux droits humains, et veiller à ce que la mise en œuvre de ces cadres soit effective et fasse l'objet d'un suivi et d'une évaluation périodiques;
 - n)* Promouvoir l'égalité entre femmes et hommes en matière de rémunération et de participation au marché du travail, notamment au moyen de l'application du principe d'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un travail égal ou de valeur égale, de mesures favorisant la transparence salariale, de la protection de la maternité, du congé parental et de mesures visant à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement fondés sur le genre;
 - o)* Adopter des mesures ciblées en faveur des groupes plus exposés que les autres à des risques de graves déficits en matière de principes et droits fondamentaux au travail, tels que les personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité qui sont victimes d'exclusion et de discrimination, souvent pour des motifs multiples qui se recoupent;
 - p)* Adapter les lois et les politiques nationales pour assurer une protection adéquate à tous les travailleurs, conformément à la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019), en garantissant le respect de leurs droits fondamentaux;
 - q)* S'attaquer résolument à la pauvreté, à l'insécurité et aux inégalités, qui comptent parmi les principales causes des déficits en matière de principes et droits fondamentaux au travail, notamment au moyen de salaires adéquats fixés dans le cadre de la négociation collective et de salaires minima appropriés fixés par voie de législation ou de négociation, ainsi qu'au moyen de mesures d'aide au revenu au titre de la protection sociale.
- 18.** Les gouvernements devraient réaffirmer leur engagement en faveur du respect, de la promotion et de la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. Un tel engagement supposerait d'assurer la cohérence entre les cadres juridiques, les politiques publiques, les stratégies et les programmes, et de développer les synergies

visant à réaliser les principes et droits fondamentaux au travail et à mettre en œuvre l'ensemble des objectifs stratégiques de l'OIT dont l'Agenda du travail décent est l'expression, à savoir l'emploi, la protection sociale, le dialogue social et le tripartisme, et les principes et droits fondamentaux au travail.

III. Priorités de l'action de l'OIT

Priorités thématiques

19. L'OIT devrait centrer son action sur les priorités convenues ci-après pour promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail, parmi lesquels figure désormais un milieu de travail sûr et salubre, dans le cadre de l'appui qu'elle apporte à ses mandants tripartites en fonction de la situation et des besoins de chaque pays:
- a) l'économie informelle, en particulier dans les zones rurales;
 - b) les entreprises et les chaînes d'approvisionnement;
 - c) les situations de crise et de fragilité;
 - d) une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous;
 - e) l'économie numérique.

Moyens d'action

20. Le Bureau devrait actualiser sa stratégie intégrée sur les principes et droits fondamentaux au travail, de manière à équilibrer les actions qu'il mène en faveur des cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail et à remédier aux déficits de mise en œuvre, tout en restant réactif face aux besoins des mandants et en se concentrant sur les domaines suivants:

Action normative

- a) Intensifier les efforts visant à promouvoir la ratification universelle des dix conventions fondamentales et du protocole de 2014 relatif à la convention n° 29, en particulier de ceux de ces instruments qui ont recueilli le moins de ratifications, notamment en menant des campagnes ciblées et en offrant des services consultatifs techniques aux pays ayant manifesté leur intérêt pour la ratification;
- b) Continuer de fournir aux mandants de l'OIT des services consultatifs techniques, notamment sous la forme d'analyses des lacunes et de formations, sur la manière d'appliquer efficacement les instruments susmentionnés en se fondant sur les orientations données par les organes de contrôle de l'OIT et sur le suivi annuel de la Déclaration de 1998;
- c) Exploiter les possibilités offertes par le suivi annuel de la Déclaration de 1998, notamment en tirant mieux parti des informations recueillies dans ce cadre;
- d) Renforcer les synergies entre les organes de contrôle de l'OIT, la coopération pour le développement, l'assistance technique et la recherche, notamment en intensifiant les efforts visant à faire connaître le fonctionnement et les travaux des mécanismes de contrôle de l'OIT dans toute l'Organisation, aussi bien sur le terrain qu'au siège;

Renforcement de la recherche et des capacités

- e) Continuer de promouvoir et de mener des travaux de recherche et d'élaborer des outils, des lignes directrices, des méthodes de mesure statistique et des matériels de formation connexes, en vue de la collecte de données qualitatives et quantitatives, y compris des données ventilées sur la discrimination et les autres catégories de principes et de droits fondamentaux au travail peu traitées, et de la réalisation de travaux de recherche sur les principes et droits fondamentaux au travail;
- f) Aider les institutions nationales à collecter et à analyser des données sur la situation des principes et droits fondamentaux au travail et sur les caractéristiques des populations concernées pour faciliter l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes;
- g) Établir, en collaboration avec les États Membres, des estimations mondiales sur le travail des enfants et le travail forcé ainsi que, si les données disponibles le permettent, sur d'autres questions liées aux principes et droits fondamentaux au travail, en se fondant sur les normes statistiques internationales et les pratiques de mesure existantes;
- h) Accroître la visibilité et l'accessibilité des données et des travaux de recherche de l'OIT, notamment au moyen de plateformes mondiales telles que l'Observatoire du travail forcé;
- i) Poursuivre les travaux de recherche et d'analyse sur l'articulation entre les principes et droits fondamentaux au travail et le commerce et l'investissement;
- j) Poursuivre les travaux de recherche et la collecte de données sur les lésions, accidents, maladies et décès liés au travail, et sur les risques émergents en matière de sécurité et de santé au travail, y compris les risques psychosociaux;
- k) Dans le cadre du rapport phare de l'OIT sur le dialogue social, mener des travaux de recherche et recenser les bonnes pratiques en ce qui concerne le rôle d'un dialogue social efficace en tant que moyen de lutter contre les obstacles à la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail et de promouvoir les cinq priorités thématiques;
- l) Analyser la nature, les causes et les conséquences des déficits en matière de principes et droits fondamentaux au travail et constituer un corpus de données probantes tirées des politiques menées, concernant le rôle des objectifs stratégiques de l'OIT en matière de travail décent dans la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail et des effets socio-économiques de ces principes et droits aux niveaux national et mondial;
- m) Entreprendre des travaux de recherche concernant les répercussions économiques et sociales de l'informalité, en particulier ses répercussions sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail;
- n) Mener des travaux de recherche appliquée sur les meilleures pratiques concernant l'intégration du respect des principes et droits fondamentaux au travail dans les activités des micro, petites et moyennes entreprises et des entreprises récemment formalisées, notamment grâce à un renforcement des synergies entre les initiatives relatives aux principes droits fondamentaux au travail et le programme SCORE;
- o) Consacrer des travaux de recherche et des études d'impact aux défis et aux possibilités du numérique, notamment de l'intelligence artificielle, sous l'angle des

principes et droits fondamentaux au travail, conformément à la Résolution et aux Conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection des travailleurs (2023);

Renforcement des capacités et partage des connaissances

- p) Renforcer la capacité des mandants et des autres autorités nationales compétentes à élaborer et mettre en œuvre des politiques et des programmes qui contribuent à la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail, et à intégrer ces droits dans les politiques liées aux objectifs stratégiques de l'OIT, notamment en collaboration avec le Centre international de formation de Turin;
- q) Mener, à l'intention des organisations d'employeurs et de travailleurs, des activités ciblées de renforcement des capacités portant sur les cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail et visant en particulier à les aider à fidéliser leurs membres, à en accroître le nombre et à leur offrir des services, et à mener un dialogue social efficace;
- r) Renforcer le service d'assistance du BIT aux entreprises sur les normes internationales du travail, outil important qui soutient les efforts déployés par les entreprises et les mandants tripartites pour se conformer aux principes énoncés dans les normes internationales du travail, y compris les principes et droits fondamentaux au travail, et promouvoir la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, telle qu'amendée en 2022, et les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme;
- s) Renforcer le Réseau mondial d'entreprises de l'OIT sur le travail forcé, le Réseau mondial «Entreprises et handicap» de l'OIT et la Plateforme sur le travail des enfants, et rechercher de nouveaux moyens d'assurer leur viabilité;
- t) Encourager l'apprentissage par les pairs, l'échange d'informations, la coopération et la cohérence des politiques au sein des États Membres et entre eux, aux niveaux régional et international, notamment dans le cadre de la prochaine Conférence mondiale sur l'élimination du travail des enfants;
- u) Documenter et mettre en commun les bonnes pratiques qui innovent en matière de principes et droits fondamentaux au travail;

Cohérence des politiques et partenariats

- v) Promouvoir la cohérence des politiques relatives aux principes et droits fondamentaux au travail:
 - i) au sein du système des Nations Unies et auprès des organisations multilatérales, des banques de développement et des institutions financières internationales;
 - ii) dans le cadre des politiques et des accords commerciaux et d'investissement, notamment en intensifiant la collaboration avec l'Organisation mondiale du commerce;
 - iii) dans le contexte des programmes par pays de promotion du travail décent et des plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable;

- w) Accélérer les progrès relatifs aux principes et droits fondamentaux au travail dans le cadre de la Coalition mondiale pour la justice sociale, et promouvoir les activités de plaidoyer et la coopération en tirant parti de partenariats tels que:
 - i) l'Alliance 8.7;
 - ii) la Coalition internationale pour l'égalité salariale;
 - iii) les initiatives pertinentes concernant les entreprises comme la Plateforme sur le travail des enfants, le Réseau mondial d'entreprises sur le travail forcé et le Réseau mondial «Entreprises et handicap»;
 - iv) L'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes.

Planification, mobilisation et affectation des ressources, et coopération pour le développement

- x) Veiller à ce que l'assistance technique et la coopération pour le développement tiennent compte du fait que les principes et droits fondamentaux au travail se renforcent mutuellement et sont étroitement liés à tous les objectifs stratégiques de l'OIT;
- y) Renforcer le soutien apporté aux gouvernements aux fins de l'élaboration et de la mise en œuvre de stratégies nationales de mobilisation des ressources;
- z) Mobiliser des ressources en faveur de la coopération pour le développement aux niveaux national, régional et mondial, notamment en collaborant avec les bureaux des coordonnateurs résidents des Nations Unies;
- aa) Étudier des moyens novateurs pour exécuter plus efficacement les activités d'assistance technique et de coopération pour le développement, y compris dans le cadre de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire, en tenant compte de la diversité des situations parmi les États Membres;
- ab) Suivre et évaluer l'impact de l'appui fourni par l'OIT à ses mandants, afin d'améliorer la conception et la mise en œuvre des activités futures;
- ac) Donner suite à la demande formulée dans la Résolution et les Conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail (2017) d'élaborer un plan d'action pour mobiliser des ressources à l'appui de projets ayant trait à la cible 8.8 des objectifs de développement durable afin de protéger les droits des travailleurs, en mettant l'accent sur la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective.



► Compte rendu des travaux

7B

Conférence internationale du Travail – 112^e session, Genève, 2024

Date: 30 juillet 2024

Rapport de la Commission récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail

Table des matières

	Page
Introduction	3
Discussion générale	4
Déclarations liminaires et examen du point 1 pour discussion	4
Examen du point 2 pour discussion	14
Examen du point 3 pour discussion	21
Examen du projet de conclusions.....	28

Introduction

1. La Commission pour les principes et droits fondamentaux au travail, constituée par la Conférence internationale du Travail à sa première séance, le 3 juin 2024, se composait initialement de 193 membres (109 membres gouvernementaux, 8 membres employeurs et 76 membres travailleurs). Pour assurer l'égalité des voix, chaque membre gouvernemental ayant le droit de vote disposait de 152 voix, chaque membre employeur de 2 071 voix, et chaque membre travailleur de 218 voix. La composition de la commission a été modifiée quatre fois au cours de la session, et le nombre de voix attribuées à chaque membre a été modifié en conséquence.
2. La commission était saisie du rapport V (Rev.): *Les principes et droits fondamentaux au travail à la croisée des chemins* (ILC.112/Rapport V(Rev.), établi par le Bureau international du Travail (BIT) (ci-après le rapport du Bureau) en vue de son examen en vertu de la cinquième question à l'ordre du jour de la 112^e session de la Conférence internationale du Travail: «Discussion récurrente sur l'objectif stratégique des principes et droits fondamentaux au travail, au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, telle qu'amendée en 2022» (Déclaration sur la justice sociale).

La commission a élu les membres de son bureau comme suit:

Présidente: M^{me} Claudia Fuentes Julio (membre gouvernementale, Chili), à sa première séance

Vice-présidents: M. Tom Mackall (membre employeur, États-Unis d'Amérique)
et M. Magnus Norddahl (membre travailleur, Islande), à sa première séance

3. La commission désigne un groupe de rédaction chargé d'élaborer un projet de conclusions et de le lui soumettre pour examen. Le groupe de rédaction est composé comme suit:

Membres gouvernementaux: M. A. Fall (Sénégal), M. C. F. Kamara (Sierra Leone)
M. S. Gao (Chine), M. N. Komada (Japon)
M^{me} S. Morgan (États-Unis), M^{me} C. H. Greenidge (Barbade)
M. I. Liberatore (France), M. T. Bevers (Belgique)

Membres employeurs: M. T. Mackall (États-Unis), M. G. Ricci (Guatemala)
M. A.-S. Oyerinde (Nigeria), M. D. Opio (Ouganda)
M^{me} E. Nagasawa (Japon), M^{me} J. Tinsley (Australie)
M^{me} A. Vauchez (France), M^{me} C. Barsan (Allemagne)

Membres travailleurs: M. M. Zante (Burkina Faso), M. A. Amoussou (Bénin)
M. J. Vogt (États-Unis), M. J. E. Oñate (Mexique)
M. C. Roberts (Canada), M^{me} S. Amponah (Royaume-Uni)
M. M. Norddahl (Islande), M. P. Dimitrov (Bulgarie)

4. La présidente note que la commission se réunit à un moment opportun. Les changements et les défis mis en lumière dans le rapport du Bureau élaboré en vue de ses travaux compromettent les progrès réalisés dans le domaine des principes et droits fondamentaux au travail. La commission devrait faire en sorte de donner à l'Organisation internationale du Travail et à ses Membres les moyens de faire face aux défis qui les attendent et de tirer parti des possibilités qui s'offrent à eux.

5. La représentante du Secrétaire général (M^{me} Manuela Tomei, Sous-directrice générale) déclare que les principes et droits fondamentaux au travail sont essentiels au bien-être et à la dignité des personnes et à la promotion d'une croissance économique durable et du progrès social. La Déclaration de l'OIT relative aux principes et aux droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022 (Déclaration de 1998) met en avant l'obligation de respecter la liberté d'association et la négociation collective, l'élimination du travail forcé et de toutes les formes de discrimination, l'abolition du travail des enfants et le droit à un milieu de travail sûr et salubre. À ce titre, elle est une pierre angulaire de la justice sociale. Au cours des sept dernières années, depuis la dernière discussion récurrente, des défis sans précédent, liés à la crise, aux tensions géopolitiques et au changement climatique, sont apparus. Cela a eu pour conséquence directe un ralentissement, une stagnation, voire un recul, en ce qui concerne les principes et droits fondamentaux au travail, y compris la liberté d'association et la négociation collective, qui restent menacées dans de nombreuses régions. Plus de 27,6 millions de personnes sont piégées dans le travail forcé, le travail des enfants a augmenté depuis 2017, la discrimination continue de miner les opportunités pour les personnes, et en 2019 près de 3 millions de personnes sont mortes d'accidents du travail et de maladies professionnelles, tandis que 395 millions de travailleurs ont subi un accident du travail non mortel. Dans le même temps, de nouvelles opportunités se présentent. Les transformations majeures induites par le progrès technologique et le changement climatique ouvrent des perspectives sans précédent en matière d'innovation, de productivité et de croissance économique. Il est nécessaire de promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail avec une vigueur renouvelée, en favorisant des approches intégrées et holistiques, en équilibrant l'attention entre les cinq principes et droits fondamentaux au travail, en renforçant la législation nationale et son application, en intensifiant le dialogue social, en améliorant les actions fondées sur des preuves et la mesure de l'impact, en établissant des partenariats pour la promotion des principes et droits fondamentaux au travail en tandem avec les autres objectifs stratégiques du travail décent et en intégrant les principes et droits fondamentaux au travail dans les réponses aux défis émergents de la numérisation du travail, du changement climatique et de l'évolution de la dynamique économique. Les orientations de la commission seront cruciales dans la perspective du deuxième Sommet mondial pour le développement social, qui se tiendra en 2025.

Discussion générale

Déclarations liminaires et examen du point 1 pour discussion

Depuis la dernière discussion récurrente, tenue en 2017, quels sont les changements les plus importants qui se sont produits et quelles en ont été les incidences sur le respect, la promotion et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail?

6. Le vice-président employeur rappelle que le mandat de la discussion est de comprendre les réalités du terrain et d'évaluer les résultats obtenus afin d'en tirer des enseignements utiles pour les travaux futurs. La commission ne devrait pas se lancer dans des discussions de politique générale. Quoi qu'il en soit, la Déclaration de 1998 demeure un cadre important, que le groupe des employeurs soutient fermement, et qui, en tant qu'il définit des droits humains universels, indissociables, interdépendants, indivisibles et complémentaires, s'applique à la fois aux travailleurs et aux employeurs. Les principes et droits fondamentaux au travail sont tous sur un pied d'égalité; il n'existe pas de hiérarchie entre eux. Le rapport du Bureau souligne que, depuis l'adoption de la Déclaration de 1998, des progrès considérables ont été accomplis, mais que d'importants déficits de mise en œuvre subsistent. Pour que les progrès se

poursuivent, il faut de la volonté politique, une gouvernance efficace du marché du travail et un dialogue social inclusif.

7. Le groupe des employeurs est d'avis que le rapport du Bureau s'attache trop aux aspects négatifs et ne rend pas adéquatement compte des avancées obtenues, telles que la ratification universelle de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Cela étant, les statistiques montrent que le travail des enfants prend de l'ampleur, ce qui prouve que la ratification à elle seule ne suffit pas à la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. Un autre point positif concerne les améliorations apportées dans le domaine de la sécurité au travail. Le taux de mortalité au travail a baissé de 10 pour cent entre 2000 et 2019. Depuis 2017, des plans d'action nationaux contre le travail des enfants et le travail forcé ont été adoptés, et des réformes ont été menées pour modifier les dispositions législatives qui empêchaient les femmes d'exercer certains métiers ou d'effectuer certains types de travaux. En 2022, la garantie d'un milieu de travail sûr et salubre a été inclus dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT.
8. Malgré les progrès accomplis, des difficultés liées à des causes profondes ont continué d'entraver la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. Ces difficultés comprennent notamment le défaut de mise en œuvre des conventions, qu'elles aient été ratifiées ou non, l'ampleur de l'informalité, les problèmes de gouvernance et de non-respect du droit, la nécessité de lutter contre la corruption, ainsi que les capacités et la sensibilisation insuffisantes des partenaires sociaux. En outre, l'éducation et la formation doivent être renforcées, en particulier au sein des petites et moyennes entreprises. Enfin, les données factuelles manquent, et la communication d'informations laisse à désirer. Les taux d'informalité élevés sont un obstacle pour les marchés formels: des mesures doivent être prises pour promouvoir la formalisation. La faiblesse de la gouvernance et la corruption compromettent les perspectives de progrès. Il est essentiel de disposer de données de qualité pour pouvoir prendre des décisions efficaces et éclairées.
9. Les conclusions de la commission devront être concrètes et s'appuyer sur les enseignements tirés des échecs et des succès passés. Elles devront aussi: maintenir l'obligation première qui incombe aux États Membres de respecter les droits humains; reconnaître l'importance des causes profondes et promouvoir une gouvernance efficace, la primauté du droit et la protection sociale; proposer des mesures pour lutter contre l'informalité et tenir compte du rôle des entreprises durables; être fidèles à la Déclaration de 1998 et, partant, promouvoir un environnement favorable aux entreprises durables; et affirmer le fait que le développement économique permis par les entreprises durables fait concrètement progresser les principes et droits fondamentaux au travail et le travail décent. Pour les employeurs, les priorités sont donc une gouvernance efficace, la formalisation et un dialogue social solide. Le Bureau et les mandants doivent travailler sans relâche dans cette direction.
10. Le vice-président travailleur souligne que la présente discussion se tient à un moment charnière, alors que les principes et droits fondamentaux au travail et, plus généralement, les droits humains sont attaqués dans le monde entier. Il déclare que le monde était plus éloigné que jamais de la réalisation des objectifs convenus pour atteindre le développement durable, y compris l'objectif de développement durable 8. La déréglementation, l'insécurité de l'emploi et les formes d'emploi précaires et atypiques sont en augmentation. Les travailleurs indépendants, les travailleurs sous contrat à horaire variable, les travailleurs sous contrat temporaire ou opérant dans le cadre de relations d'emploi multipartites continuent d'être privés des droits fondamentaux au travail et de protection au travail la plus élémentaire. Les travailleurs indépendants peuvent difficilement être représentés par des syndicats et ne sont pas en mesure de négocier leurs conditions de travail. Le recours à l'intelligence artificielle est

un facteur aliénant et exacerbe l'insécurité de l'emploi. Les chaînes d'approvisionnement mondiales encouragent le dumping social, en tirant les salaires et les coûts du travail vers le bas, alors même que le travail n'a jamais été, et ne sera jamais, une marchandise. Les gouvernements ne parviennent pas à adopter des réglementations favorables aux droits des travailleurs. Plus de 2 milliards de travailleurs sont employés dans l'économie informelle, en dehors de tout cadre légal. Le vieillissement de la population et les pressions sur les budgets publics compromettent la protection des principes et droits fondamentaux au travail.

11. Les crises multiples, y compris les conflits armés et le changement climatique, assombrissent encore le tableau. Le changement climatique, notamment le stress thermique, a déjà de graves répercussions sur les travailleurs. Les changements technologiques appellent des mesures en faveur de transitions justes. Les droits syndicaux, en particulier la liberté d'association et le droit de négociation collective, sont mis à mal dans le monde entier. D'après l'indice des droits dans le monde, établi par la Confédération syndicale internationale, 87 pour cent des pays ne respectent pas le droit de grève, tandis que d'autres bafouent les libertés civiles et la négociation collective. En outre, le travail forcé et le travail des enfants sont en hausse, de même que la discrimination en matière d'emploi. La sécurité et la santé au travail sont un sujet de préoccupation majeur à l'échelle mondiale: 3 millions de travailleurs meurent chaque année, et le taux de mortalité au travail a augmenté de 5 pour cent depuis 2015. Ces tendances ne résultent pas de phénomènes naturels: l'inadéquation de la réglementation, les politiques d'austérité et les incitations à embaucher des travailleurs au titre de contrats précaires sont autant de mesures encouragées par les institutions financières internationales.
12. La volonté politique, la gouvernance du marché du travail et le dialogue social sont des éléments indispensables de la solution. La ratification universelle et la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail doivent être encouragées. Comme suite à la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre en tant que cinquième catégorie de principe et droit fondamental au travail, une stratégie devrait être élaborée dans le but de promouvoir la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, de l'OIT. Il faut d'urgence améliorer la cohérence au sein du système multilatéral, notamment la collaboration de l'OIT avec l'Organisation mondiale du commerce et les institutions financières internationale. Le Bureau devrait veiller à intégrer les principes et droits fondamentaux au travail dans l'appui technique qu'il fournit aux mandants et aux États Membres, en mettant l'accent sur la liberté d'association et la non-discrimination. Des progrès ont été faits à cet égard, mais il faut poursuivre les efforts dans ce sens, étant donné le rôle essentiel que jouent les principes et droits fondamentaux au travail dans la promotion des normes internationales du travail en général et la réalisation des objectifs constitutionnels de l'OIT. Les principes et droits fondamentaux au travail sont des droits immuables et déterminants pour la réalisation des objectifs stratégiques de l'OIT. Celle-ci devrait s'appuyer sur les engagements pris dans sa Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail, 2019 (Déclaration du centenaire de l'OIT), qui promet à tous les travailleurs la jouissance des principes et droits fondamentaux au travail, notamment la limitation de la durée du travail et la protection de la santé et de la sécurité. Les principes et droits fondamentaux au travail étant complémentaires, leur réalisation nécessite une stratégie intégrée. Il faut créer un espace propice à une réflexion sur la manière dont l'OIT peut agir plus efficacement dans ce sens et susciter une mobilisation accrue.

13. Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom de l'Union européenne (UE)¹ et de ses États membres, dit que la Macédoine du Nord, le Monténégro, la Serbie, l'Albanie, l'Ukraine, la Géorgie, l'Islande et la Norvège s'associent à sa déclaration. Il regrette qu'une version révisée du rapport du Bureau, en particulier de son paragraphe 96, ait été téléchargée sans que, dans un souci de transparence, les mandants en aient été informés. Si la promotion des principes et droits fondamentaux a accusé un recul depuis 2017, une dynamique favorable à l'avancée de ces droits est actuellement à l'œuvre. Il y a lieu de se féliciter de l'inclusion, en 2022, d'un milieu de travail sûr et salubre au nombre des principes et droits fondamentaux au travail. De multiples crises, liées notamment à la pandémie de COVID-19 et aux bouleversements géopolitiques causés par des conflits armés, la détérioration de l'état de droit et le changement climatique ont concouru à entraver la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. La numérisation et le développement de l'intelligence artificielle ont permis d'améliorer la productivité et les conditions de travail, mais font également peser des menaces sur la vie privée et la transparence des conditions de travail. L'informalité est un enjeu majeur pour une grande partie de la main-d'œuvre. Les marchés du travail ne réussissent pas à absorber le nombre des nouveaux entrants, ce qui a pour effet d'accroître la précarité. Une pression s'exerce sur les conditions de travail, et le risque de travail forcé grandit. Les principes et droits fondamentaux au travail devraient être pleinement appliqués dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. La question de leur application a constitué un défi de taille, et il est nécessaire d'adopter en la matière une approche horizontale. La durabilité et la transition juste supposent de veiller à la cohérence des politiques et au respect des droits à tous les niveaux. La liberté d'association et la négociation collective ouvrent la voie à tous les autres droits relevant des principes et droits fondamentaux au travail. Les conclusions de la commission devraient proposer des mesures concrètes afin d'aider l'OIT et les mandants à mettre pleinement en œuvre de toute urgence l'ensemble des principes et droits fondamentaux au travail et à garantir leur effectivité.
14. Le membre gouvernemental du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, fait observer que des progrès importants ont été réalisés depuis l'adoption du cadre d'action de 2017. Toutefois, la pandémie de COVID-19, des conflits armés ainsi que la pauvreté sont autant de facteurs qui ont entravé la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. En ce qui concerne l'économie rurale, le rapport du Bureau relève différentes difficultés qui ont fait obstacle à leur reconnaissance, de même qu'un ralentissement des progrès sur la voie de la ratification universelle de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et il fait état de déficits importants touchant les travailleurs du secteur agricole et les travailleurs domestiques, qui sont encore privés du droit à la liberté d'association et à la négociation collective. Certains travailleurs informels sont victimes du travail forcé du fait qu'ils ne bénéficient pas d'un accès au crédit et ne connaissent pas leurs droits, faute de capacité des institutions publiques.
15. Sur le continent africain, chacun est concerné par le travail des enfants. Ce phénomène s'est développé de manière alarmante en raison de l'insuffisance de la protection accordée aux travailleurs agricoles. Il faudrait que l'OIT se penche sur ses causes profondes, à savoir notamment la pauvreté, l'absence de protection sociale et l'informalité. La discrimination est un frein au travail décent et à la justice sociale. Les personnes en situation de handicap sont

¹ Sauf mention contraire, toutes les déclarations faites par des membres gouvernementaux au nom d'un groupe régional ou d'une organisation intergouvernementale sont consignées comme ayant été faites au nom de l'ensemble des membres gouvernementaux de ce groupe ou de cette organisation qui sont Membres de l'OIT et qui participent à la Conférence.

souvent victimes de discrimination, privées de protection sociale et ne peuvent jouir des principes et droits fondamentaux au travail qui leur sont reconnus. L'inscription d'un milieu de travail sûr et salubre parmi les principes et droits fondamentaux au travail est une étape importante. Le groupe de l'Afrique invite d'autres pays à ratifier la convention n° 187 et à mettre en œuvre des politiques visant à combler les lacunes existantes en la matière. Il salue l'attention soutenue accordée à la santé mentale au travail. Pour favoriser la promotion des principes et droits fondamentaux au travail et leur application effective, il estime important d'éviter d'utiliser des termes controversés qui pourraient inciter à méconnaître lesdits droits et principes. L'OIT devrait s'en tenir à la terminologie générale employée pour désigner les communautés victimes de discrimination.

16. La membre gouvernementale du Qatar, s'exprimant au nom des pays membres du Conseil de coopération du Golfe (CCG), prend note des différents facteurs, liés à de nombreuses années de crises, qui ont fait obstacle à la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail depuis 2017. Toutes ces difficultés, recensées dans le rapport du Bureau, ont eu des répercussions sur le monde professionnel et le travail décent, la pandémie de COVID-19 ayant contribué de manière décisive à saper la résilience. Cela a entraîné l'annihilation des progrès déjà accomplis, y compris en matière de travail des enfants. Le CCG estime qu'il faut tirer des enseignements de ces événements de façon à pouvoir atténuer ou prévenir les vulnérabilités face à une nouvelle crise sanitaire. Il est important que chacun soit protégé de tout type de danger. La reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre en tant que principe et droit fondamental au travail est une bonne chose en ce qu'elle confère à ces droits une dimension essentielle. Les pays du CCG ont pris des mesures pour la cohérence de leurs politiques au moyen de plans stratégiques nationaux, notamment en ce qui concerne le travail forcé et les migrations, et ils ont mis en place des systèmes d'inspection du travail pour garantir le respect de la durée du travail. Ils ont tiré parti du partage de leurs expériences en matière d'élaboration et de mise en œuvre des politiques. Ces avancées leur ont permis de créer des conditions propices à l'emploi des femmes, en appliquant notamment une politique de tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel. Des mesures ont également été prises en vue d'améliorer la protection sociale des travailleurs migrants et de veiller à ce qu'ils bénéficient d'une assurance sociale et puissent jouir de leurs droits.
17. La membre gouvernementale de la Suisse, souscrivant au commentaire de la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, regrette de ne pas avoir reçu de rectificatif et souhaite que, à l'avenir, le Bureau communique toutes les modifications apportées au rapport. La Suisse a accompli des progrès importants en ratifiant le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, et en mettant au point un plan d'action national contre la traite des êtres humains pour la période 2023-2027, qui prévoit des mécanismes de mise en œuvre aux niveaux fédéral et cantonal et des mesures visant à renforcer l'inspection du travail et améliorer l'identification des victimes.
18. La membre gouvernementale de l'Australie souligne combien il importe de lutter contre tous les motifs de discrimination. Depuis 2017, le Bureau et les mandants ont réalisé des progrès notables sur la voie de la mise en œuvre de la Déclaration de 1998. Tout en saluant les ratifications obtenues et l'intensification des efforts déployés pour appliquer cette déclaration, l'Australie estime qu'il faut lui accorder un regain d'attention. L'Australie a ratifié 9 conventions fondamentales sur dix, de même que le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930. Elle a pris des mesures en vue de promouvoir la santé et la sécurité, d'améliorer le cadre de négociation collective et le dispositif de protection contre le harcèlement sexuel. Elle a mis en place de nouvelles mesures de protection en faveur des délégués syndicaux sur le lieu de travail et défini une nouvelle stratégie proposant des moyens clairs pour aider les

salariés occasionnels à accéder à un emploi permanent. Elle a créé le premier poste de commissaire fédéral chargé de la lutte contre l'esclavage et s'emploie à promouvoir les normes du travail dans la région de l'Asie et du Pacifique avec des partenaires du programme Better Work. L'OIT devrait promouvoir et réaliser la ratification universelle des principes et droits fondamentaux au travail.

19. La membre gouvernementale du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord se félicite de l'inclusion de la sécurité et de la santé au travail dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail. Son gouvernement regrette que les références aux activités du Bureau visant à lutter contre la discrimination des travailleurs LGBT+ aient été supprimées du rapport du Bureau. Le Royaume-Uni est déterminé à agir en faveur de l'égalité des genres et il a organisé son premier sommet stratégique sur l'emploi des femmes et des filles en mars 2023. Il est important de promouvoir le renforcement des capacités pour améliorer les conditions sociales au sein des chaînes d'approvisionnement. L'oratrice fait observer que le renforcement des capacités de ceux qui interviennent et investissement dans les chaînes d'approvisionnement est essentiel pour obtenir des changements durables. Le programme de partenariat contre l'exploitation des enfants (PACE) mis sur pied par le Royaume-Uni est un exemple d'outil destiné à aider les entreprises et les investisseurs à recenser et comprendre les risques en matière de travail des enfants dans telle ou telle chaîne d'approvisionnement. Depuis la dernière discussion, les technologies liées à l'intelligence artificielle ont été source d'améliorations, mais leur déploiement doit se faire dans le respect des droits de l'homme. Comme l'ont souligné les participants à un sommet sur la sûreté dans le domaine de l'intelligence artificielle qui s'est tenu récemment au Royaume-Uni, c'est à l'échelle mondiale qu'il convient d'envisager les possibilités d'action internationale coordonnée en la matière.
20. Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite dit que son gouvernement souhaite faire part de la vision qu'il poursuit depuis 2023, ainsi que de son engagement en faveur du développement durable. Cette vision suppose un dialogue social ininterrompu avec les mandants tripartites. Le gouvernement de l'Arabie saoudite condamne toute forme de discrimination et a pris des mesures en vue de compléter son cadre national de protection dans ce domaine. Le taux d'autonomisation des femmes est passée de 19 pour cent en 2014 à 34 pour cent en 2023. Le nombre de personnes en situation de handicap occupant un emploi a largement augmenté dans le pays, et des initiatives importantes visant à lutter contre le travail des enfants ont été lancées. L'Arabie saoudite entend faire avancer le droit au congé de maternité et s'engage à offrir des services de santé adéquats. Le gouvernement a mis en place des programmes nationaux en faveur de la sécurité et de la santé au travail et pris des mesures en vue de lutter contre le travail forcé.
21. Le membre gouvernemental du Japon souligne l'engagement de son gouvernement en faveur du travail décent. Pour s'attaquer aux causes profondes, l'OIT devrait intervenir dans le cadre d'une approche fondée sur «Une seule OIT». Une action plus globale et mieux coordonnée est nécessaire. Le Japon a récemment rejoint la Coalition mondiale pour la justice sociale et a assuré la présidence du Groupe des 7 (G7) en 2023. Les pays du G7 restent déterminés à soutenir le travail décent, et le Japon a encouragé d'autres pays à rejoindre l'Alliance 8.7 dans la lutte contre le travail des enfants. En ce qui concerne les violations des droits de l'homme dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, le Japon a intensifié ses efforts pour fournir une assistance technique sur les questions de sécurité et de santé au travail en la matière, en mettant l'accent sur la région Asie-Pacifique.
22. La membre gouvernementale du Honduras se félicite de la discussion, qu'elle juge d'une importance vitale pour assurer la reconnaissance des principes et droits fondamentaux au travail. Depuis la dernière réunion, l'humanité a connu de nombreux événements qui ont

affecté le travail décent, notamment le COVID-19, la numérisation et la crise climatique. Des efforts doivent être déployés pour lutter contre ces crises, contre le travail forcé et le travail des enfants, et pour éliminer toutes les sources de discrimination au travail. Le Honduras a ratifié toutes les conventions fondamentales et s'est engagé en faveur du travail décent. La représentation dans les forums internationaux est importante pour permettre aux nations d'avancer collectivement. Le Honduras est fier d'être membre de la Coalition mondiale pour la justice sociale et cherche activement à réaliser la justice sociale pour tous.

23. Le membre gouvernemental de la Türkiye note les effets destructeurs des différentes crises et des conflits armés et leurs coûts en termes de tissu économique et social, y compris la perte de millions d'emplois. Le changement climatique a entraîné des risques négatifs, mais l'inclusion de la sécurité et de la santé au travail dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail est une réalisation historique. L'informalité menace les efforts déployés pour réaliser le travail décent, alors que le progrès technologique peut accroître les modèles de travail informel. La transformation technologique a entraîné une augmentation des niveaux de précarité. L'utilisation accrue de l'intelligence artificielle peut entraîner la perte de millions d'emplois. L'intelligence artificielle peut également renforcer la surveillance des travailleurs, dégradant ainsi davantage la qualité de l'emploi. La liberté d'association et la négociation collective sont indispensables pour parvenir à un travail décent, mais l'absence de protection contre la discrimination antisyndicale reste un obstacle important au progrès.
24. La membre gouvernementale du Canada note que, depuis 2017, les gouvernements, les travailleurs et les employeurs ont été confrontés à des défis, notamment le COVID-19 et la multiplication des conflits internationaux. La syndicalisation a diminué, et les lieux de travail sont moins nombreux à être couverts par des conventions collectives. Les économies ont été confrontées à des défis structurels qui présentent à la fois des opportunités et des défis pour les principes et droits fondamentaux au travail, notamment la transition vers une économie écologiquement durable, la transformation numérique du monde du travail et un nombre croissant de travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi, y compris dans l'économie de plateformes, ce qui pose des défis pour les travailleurs et peut compliquer la fourniture d'une protection sociale et des travailleurs dans la législation et les conventions collectives. Les travailleurs vulnérables doivent être protégés par un système solide de sécurité et de santé au travail. L'OIT joue un rôle de chef de file proactif dans l'élimination de la discrimination dans le monde du travail pour tous les groupes et pour tous les motifs, y compris l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Il a été noté avec regret que le rapport du Bureau a supprimé les références aux outils relatifs aux personnes LGBTIQ+.
25. La membre gouvernementale de la Chine signale le caractère essentiel des principes et droits fondamentaux au travail compte tenu de l'importante population de travailleurs de son pays. Les lois et règlements sur le travail adoptés depuis 2017 pour protéger les droits des travailleurs le soulignent. L'accent a été mis sur quatre domaines clés, tout d'abord la promotion de la négociation collective qui consiste notamment à entreprendre une coordination tripartite des relations professionnelles à tous les niveaux et à collaborer avec le bureau de l'OIT à Beijing pour recueillir des cas de négociation collective afin d'élaborer des formations et des manuels pour la promotion de la négociation collective. Deuxièmement, l'intervenante souligne l'opposition constante de la Chine au travail forcé et appelle l'attention sur la ratification par la Chine, en 2022, de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, qui démontrent la détermination de la Chine à promouvoir la protection des travailleurs, à s'opposer au travail forcé et à participer à la gouvernance internationale du travail. Troisièmement, l'oratrice souligne les actions vigoureuses menées par la Chine pour éliminer la discrimination dans l'emploi, et en

particulier le problème de la discrimination fondée sur le genre dans les pratiques de recrutement des employeurs. Des mesures ont également été prises en matière d'inspection du travail et de discrimination sur le marché du travail, en particulier pour les femmes. Le nombre de femmes dans les nouvelles formes de travail a augmenté en raison des aménagements des modalités de travail. Quatrièmement, des mesures ont été prises pour renforcer la protection des droits et des intérêts des travailleurs dans les nouvelles formes d'emploi. La Chine constate une augmentation rapide du nombre de travailleurs faisant appel aux plateformes Internet pour travailler et a publié des lignes directrices définissant les responsabilités des entreprises en matière de protection du travail, conformément aux relations du travail et aux relations civiles. Par le biais de directives administratives sur l'utilisation de la main-d'œuvre, le renforcement de la supervision et de l'inspection, et d'autres moyens, la Chine guide et encourage les entreprises à utiliser la main-d'œuvre dans le respect de la législation, et à protéger efficacement les droits et les intérêts des travailleurs dans les nouvelles formes d'emploi.

26. La membre gouvernementale des États-Unis d'Amérique souligne les importants défis en cours et émergents auxquels les principes et droits fondamentaux au travail sont confrontés depuis 2017, notamment les restrictions imposées à de l'espace civique, les ruptures de l'État de droit, la croissance de l'économie informelle, les transitions verte et numérique (y compris l'augmentation rapide du développement et de l'utilisation de l'IA) et une pandémie. Les taux de syndicalisation ont continué à baisser au niveau mondial, et les groupes de travailleurs vulnérables ne sont pas pleinement représentés. Les travailleurs ont été confrontés à la violence et aux menaces, y compris l'intimidation, l'établissement de listes noires, la violence et le harcèlement fondés sur le genre. Les nouvelles formes de travail ont créé de nouvelles opportunités, mais aussi des défis pour une représentation efficace et la capacité des travailleurs à faire entendre collectivement leur voix. Le travail forcé et le travail des enfants ont augmenté au niveau mondial malgré la ratification universelle de la convention n° 182 en 2020.
27. Il faut redoubler d'efforts pour lutter contre la discrimination et promouvoir des marchés du travail inclusifs pour tous les travailleurs, en particulier pour répondre aux besoins spécifiques des femmes, des personnes en situation de handicap, des travailleurs migrants, des personnes LGBTQI+ et d'autres membres de communautés défavorisées. L'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre a été accueillie favorablement en tant que principe et droit fondamental, et les États-Unis sont disposés à discuter de la manière dont la sécurité et la santé au travail peuvent être incluses dans la stratégie intégrée sur les principes et droits fondamentaux au travail.
28. Les gouvernements, les organisations multilatérales, les milieux d'affaires et la société civile reconnaissent de plus en plus l'importance d'intégrer la voix des travailleurs dans les évaluations des risques liés aux chaînes d'approvisionnement et dans les approches visant à y remédier. La Coalition mondiale pour la justice sociale offre une occasion importante de promouvoir la cohérence multilatérale et de souligner l'importance des principes et droits fondamentaux au travail pour parvenir à la justice sociale et à une croissance économique inclusive.
29. La membre gouvernementale de l'Argentine appelle également l'attention sur les défis mondiaux depuis 2017, et en particulier le COVID-19, qui ont entraîné une perte d'emplois et de moyens de subsistance qui a réduit à néant les progrès accomplis. Bien que ces répercussions économiques aient diminué, les conflits armés entraînant des bouleversements dans les chaînes d'approvisionnement subsistent. En outre, la détérioration de l'État de droit, l'érosion des droits civils et des droits de l'homme et le rétrécissement de l'espace démocratique ont mis à mal les principes et droits fondamentaux au travail. Il faut adopter une vision à long terme pour voir les effets du changement climatique et l'impact sur les formations structurelles de la manière dont les travailleurs s'organisent. De nouveaux efforts politiques,

juridiques et pédagogiques doivent être déployés pour combler les lacunes dans la mise en œuvre de la Déclaration de 1998. Les principes et droits fondamentaux au travail doivent être garantis afin de préserver les autres droits au travail et d'assurer un développement inclusif, durable et viable. Un engagement renouvelé et cohérent doit être pris pour promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail.

30. La membre gouvernementale de la Barbade souligne l'évolution cruciale de la Barbade dans l'expansion des cadres juridiques pour la protection des droits des travailleurs, par l'extension des lois en vigueur et l'élaboration de nouvelles lois. Celles-ci résultent de consultations approfondies entre les parties prenantes et comprennent une loi sur la sécurité et la santé au travail. La Barbade a ratifié la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et a adopté des lois sur les garanties contre le harcèlement sexuel et la discrimination ainsi que sur la prévention de la discrimination. Grâce à une ordonnance sur le salaire minimum de 2021, des salaires minimums ont été fixés au niveau national, avec des taux horaires spécifiques pour certains secteurs. Toutefois, les crises de la pauvreté et de la dette, du coût de la vie et du climat ont eu des répercussions sur les progrès accomplis dans la réalisation de l'objectif de développement durable 8. En particulier, l'initiative de Bridgetown de 2022 pour la réforme de l'architecture financière mondiale a mis en évidence la nécessité de veiller à ce que les moyens de subsistance résistent au changement climatique et favorisent une transition juste en matière d'emploi.
31. La membre gouvernementale de la Côte d'Ivoire décrit les réalisations de son pays en matière de promotion des principes et droits fondamentaux au travail et signale que le droit de négociation collective est consacré par la Constitution et par le Code du travail. Le travail forcé est interdit par le Code du travail et le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, a été ratifié. Élément essentiel du Plan national de lutte contre la traite et l'exploitation des enfants, le Système d'observation et de suivi du travail des enfants a été mis en place. La discrimination en matière d'emploi est proscrite par le Code du travail, lequel garantit l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale, sans distinction de genre. La Côte d'Ivoire a ratifié la convention n° 155 et a élaboré une politique et un programme nationaux de sécurité et de santé au travail. Enfin, une planification stratégique globale de l'inspection du travail a été établie pour régler les questions pertinentes dans les années à venir, mais de plus amples mesures devront être prises dans ce sens.
32. Le membre gouvernemental du Sénégal fait observer que, dans plusieurs pays, dont le sien, la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail est compromise, ce qui est dû notamment aux obstacles entravant l'exercice des libertés civiles et les droits de l'homme, à l'informalité, à l'instabilité politique et au rétrécissement de l'espace démocratique, en particulier dans les entreprises. Le Sénégal a procédé à une analyse de son système de dialogue social, à la suite de laquelle il a lancé un plan national de renforcement du dialogue social visant à redynamiser la négociation collective par l'amélioration des capacités des parties prenantes en ce qui concerne la liberté d'association, le droit d'organisation et de négociation collective ainsi que les techniques de négociation. Le travail des enfants s'est aggravé en raison des pertes de revenus subies par les familles du fait des crises économiques engendrées par la pandémie. Le Sénégal s'est doté d'un plan-cadre national pour l'élimination du travail des enfants, qui vise à éradiquer les pires formes de travail des enfants à l'horizon 2030. Il s'est également doté d'une politique nationale relative à la sécurité et la santé au travail, qui vise à garantir la sécurité et la santé dans le cadre professionnel, et a ratifié la convention n° 187. En outre, les inspections du travail et de la sécurité sociale ont intensifié leurs activités de contrôle pour s'assurer que la réglementation est respectée.

33. Une représentante de l'Institution de la sécurité et de la santé au travail souligne que le rapport du Bureau montre que les lacunes en matière de politique générale et de réglementation et les capacités institutionnelles limitées continuent d'entraver la réalisation de la sécurité et la santé au travail au niveau national. La question de l'extension de la protection relative à la sécurité et la santé au travail aux travailleurs privés d'une telle protection reste à régler et est insuffisamment débattue. L'institution a commencé à enregistrer quelques progrès mais, faute de ressources, elle s'est souvent retrouvée dans l'incapacité d'apporter une aide aux travailleurs de l'économie informelle, qui sont plus vulnérables et marginalisés. En collaboration avec le BIT et d'autres partenaires, elle a aidé des travailleurs des secteurs de l'agriculture, de la pêche et de la confection vivant dans des régions rurales reculées à prendre conscience de leurs conditions de travail ainsi que des facteurs de risque aggravants et des préjudices auxquels ils sont exposés. Il serait bon que d'autres partenaires participent à ces travaux.
34. Un représentant de Jeunesse ouvrière chrétienne internationale fait observer que le manque de possibilités de travail décent pousse de nombreux jeunes travailleurs à accepter des emplois de piètre qualité et mal rémunérés qui ne donnent pas accès à la protection sociale. La contractualisation, l'informalisation, la flexibilisation et la numérisation du travail privent les travailleurs de leurs droits fondamentaux à la liberté d'association, à un salaire décent et à la protection sociale. Ces problèmes n'ont jamais été traités par les autorités concernées, alors que les jeunes travailleurs ont droit à des conditions de travail équitables et à une vie digne, objectif qui ne peut être atteint s'ils sont continuellement exploités.
35. Le vice-président employeur prend note des nombreux points de convergence qui se sont dégagés au cours de la discussion et de l'engagement clair et partagé qui a été exprimé en faveur des principes et des droits fondamentaux au travail. De nombreux orateurs ont relevé l'existence d'obstacles structurels, en particulier les forts taux d'informalité et les conséquences négatives de la persistance de l'informalité, ainsi que la nécessité de s'attaquer à ces causes profondes ainsi qu'à d'autres difficultés qui entravent la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail. Tous ces principes et droits doivent être traités de manière intégrée et sont universellement applicables à tous. Les employeurs constatent avec satisfaction que la valeur et l'importance de la sécurité et la santé au travail sont largement considérées comme des principes et droits fondamentaux au travail, et ils espèrent que ces thèmes fédérateurs constitueront une base solide pour l'élaboration d'un document final constructif et équilibré.
36. Le travail précaire existe dans l'économie informelle, mais l'utilisation de termes tels que «précaires», «incertaines» et «formes de travail atypiques» devrait être évitée, au profit de la formulation convenue de «diverses formes de travail». La terminologie associée a été liée à l'économie des plateformes, et il convient d'éviter de poser des jugements prématurés avant la discussion normative à venir sur l'économie des plateformes qui doit se tenir en 2025. En ce qui concerne les chaînes d'approvisionnement mondiales, les véritables défis se situent au niveau des petites et moyennes entreprises de nature purement nationale. En outre, les entreprises qui restent dans l'économie informelle demeurent complètement hors de portée des programmes appliqués par les gouvernements.
37. Le vice-président travailleur souligne que la Déclaration de 1998 reste d'actualité et il répète que les principes et droits fondamentaux au travail sont toujours des droits universels, inaliénables et habilitants, qui s'appliquent à tous les travailleurs quels que soient les secteurs d'activité ou le type de travail ou de contrat. Les conclusions de la commission devraient insister sur ce point. Les gouvernements ont déployé des efforts pour promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail, y compris les activités visant à renforcer le salaire minimum. Comme l'a indiqué le membre gouvernemental du Gabon, l'évolution du travail des enfants est inquiétante, et les normes pertinentes devraient être effectivement appliquées. La membre

gouvernementale du Qatar a mis un aspect crucial en évidence lorsqu'elle a décrit les efforts déployés par son gouvernement pour lancer des initiatives et collaborer dans le domaine de la migration de main-d'œuvre et de l'inspection du travail, et qu'elle a souligné le caractère essentiel de l'échange d'expériences à cet égard. Le groupe des travailleurs prend note avec satisfaction des informations communiquées par l'Arabie saoudite concernant l'accroissement de la participation des femmes au marché du travail, de même que des renseignements fournis par la Chine concernant les mesures de promotion de la négociation collective, l'augmentation du nombre de travailleurs couverts par des conventions collectives et l'accès à la protection de l'emploi des personnes exerçant des formes atypiques d'emploi. L'Argentine a formulé une remarque pertinente à propos de l'importance que revêtent les principes et droits fondamentaux au travail en période de crise et la nécessité de bénéficier d'un développement inclusif et durable.

38. La régression générale des principes et droits fondamentaux au travail qui a été constatée depuis la dernière discussion récurrente est profondément préoccupante. Au nombre des nouveaux problèmes, on peut citer les défis liés à la numérisation, l'essor de l'IA et de l'économie des plateformes, la multiplication des conflits armés et des catastrophes, les situations de vulnérabilité, le changement climatique, la montée des chaînes d'approvisionnement mondiales et l'augmentation des formes de travail précaires. Les priorités et les activités futures de l'OIT, y compris la nouvelle stratégie intégrée relative aux principes et droits fondamentaux au travail, devraient viser expressément à faire face à ces phénomènes.
39. Comme l'ont relevé des orateurs précédents, la généralisation de l'informalité a pour effet d'entraver la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. Les efforts en matière de transition vers l'économie formelle doivent faire partie intégrante de toute stratégie de promotion des droits des travailleurs. La recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, constitue un cadre d'action important. Le groupe des travailleurs appuie toute initiative visant à renforcer les inspections du travail, aspect sur lequel plusieurs gouvernements ont insisté. La cohérence devrait être améliorée au niveau multilatéral afin de promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail. Le groupe des travailleurs se fait l'écho de la demande tendant à ce que la Coalition mondiale pour la justice sociale soit utilisée comme instrument de promotion des droits au travail à l'échelon international.

Examen du point 2 pour discussion

Quelles politiques, initiatives et pratiques mises en œuvre aux niveaux national et mondial ont contribué au respect, à la promotion et à la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail, et quels enseignements les États Membres de l'OIT et le Bureau devraient-ils tirer du bilan de la stratégie intégrée sur les principes et droits fondamentaux au travail (2017-2023) et des défis mis en évidence par celui-ci pour faire progresser la justice sociale?

40. Le vice-président travailleur déclare qu'il existe des déficits préoccupants dans les politiques et les pratiques nécessaires pour soutenir la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. La situation est aggravée par le fait que des États Membres n'ont pas ratifié les normes fondamentales du travail et que, même lorsqu'ils l'ont fait, des violations systématiques ont été commises. Dans de nombreux pays, la déréglementation et l'affaiblissement de la protection de l'emploi et de la négociation collective ont été adoptés dans le cadre de stratégies de création d'emplois, souvent promues par des organisations internationales. Cette approche est erronée. Les pays devraient prendre des mesures pour promouvoir la formalisation, conformément à la recommandation n° 204. La capacité d'application des États Membres doit

être renforcée pour identifier les droits et sanctionner les employeurs qui ne respectent pas les règles. Il conviendrait de prendre davantage de mesures pour protéger les travailleurs domestiques, les travailleurs des plateformes et les travailleurs indépendants, ainsi que pour remédier aux écarts de rémunération entre femmes et hommes et aux problèmes liés aux migrations de main-d'œuvre. La réglementation devrait s'étendre à l'ensemble des chaînes d'approvisionnement mondiales, en particulier en ce qui concerne le respect et la promotion de la liberté d'association et de la négociation collective. Le groupe des travailleurs salue les efforts déployés par certains pays et organisations régionales pour étendre les protections aux travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi. Il est important de souligner la pertinence de la relation de travail en tant que moyen principal de garantir les droits des travailleurs. L'introduction d'une présomption légale de relation de travail permettrait de lutter contre la classification erronée des emplois. Une législation antidiscriminatoire solide et une mise en œuvre efficace devraient être introduites pour lutter contre les formes multiples et croisées de discrimination. L'écart de rémunération entre femmes et hommes pourrait être comblé par l'adoption de mesures de transparence, ainsi que de mesures permettant de concilier vie professionnelle et vie privée. Les politiques migratoires portent atteinte aux droits des travailleurs dans certains pays et devraient être abordées par le biais d'un examen de l'intersection entre les migrations et les politiques sociales et du travail. Le groupe des travailleurs réaffirme son souhait de voir renforcés les cadres internationaux de soutien au travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, qui font actuellement l'objet de discussions au sein de l'OIT. La conduite responsable des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement ne peut être garantie sans le respect par les entreprises multinationales de la liberté d'association et de la négociation collective. De meilleures conditions devraient être mises en place pour l'organisation syndicale transnationale. En ce qui concerne le changement climatique, le groupe reconnaît qu'un nombre croissant de pays mettent en place des plans pour protéger les travailleurs susceptibles d'être affectés, mais dans très peu de cas, par le biais de négociations collectives sur une transition juste. Enfin, une plus grande cohérence entre les conditions de prêt imposées par les institutions financières internationales et les normes fondamentales du travail est nécessaire.

41. Le vice-président employeur déclare que des politiques, programmes et pratiques importants ont contribué à faire progresser les principes et droits fondamentaux au travail, notamment les politiques de sécurité et de santé au travail et les réformes des pratiques discriminatoires à l'égard des femmes. Les partenaires sociaux ont contribué aux progrès en matière de recrutement et ont apporté leur soutien aux micro, petites et moyennes entreprises et à l'emploi indépendant. Ils ont initié un dialogue auprès des entreprises informelles pour soutenir leur formalisation et ont entrepris de renforcer les capacités dans le domaine des principes et droits fondamentaux au travail pour aider leurs membres et du dialogue social afin de favoriser une action conjointe. L'assistance technique du BIT au niveau national a été déterminante pour les mandants, tels que l'Ouzbékistan et le Qatar. Les conclusions doivent reconnaître l'importance des initiatives de l'OIT visant à faire progresser les principes et droits fondamentaux au travail, notamment le service d'assistance du BIT aux entreprises sur les normes internationales du travail de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales) et le Réseau mondial d'entreprises de l'OIT sur le travail forcé, un puissant outil pour partager les meilleures pratiques sur les principes et droits fondamentaux au travail. Le financement devrait être rationalisé afin d'allouer davantage de ressources au réseau. Le programme Better Work et l'Alliance 8.7 ont tous deux contribué à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail et ont eu un impact aux niveaux local et mondial. Le rapport du Bureau aurait pu mieux capitaliser sur ces aspects positifs et aurait dû évaluer le suivi de la

résolution de 2017 concernant la deuxième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail (résolution de 2017), qui a permis d'éclairer les points suivants qui devraient être inclus dans les conclusions: tout d'abord, la nécessité de reconnaître que les ressources sont limitées. L'accent doit être mis sur les domaines thématiques convenus, plutôt que sur la création de nouveaux domaines. La résolution de 2017 appelle à une stratégie intégrée pour les principes et droits fondamentaux au travail, impliquant un soutien équilibré à chacun de ceux-ci, et assurant la cohérence avec d'autres objectifs stratégiques de l'OIT. Les conclusions devraient réaffirmer la nécessité de concentrer les efforts en fonction de la demande, en répondant aux besoins des mandants et en favorisant les synergies entre les quatre objectifs stratégiques de l'OIT. À l'inverse, les employeurs ne souscrivent pas à la description faite par le Bureau d'une nouvelle «approche intégrée», qui risque de diluer plutôt que de centrer l'accent mis sur les interventions ciblées. Les stratégies intégrées devraient s'attaquer aux causes profondes du déficit de travail décent au niveau national. Les conclusions devraient mettre en évidence la relation positive entre les entreprises durables, la croissance de la productivité et la promotion et le respect des principes et droits fondamentaux au travail. L'examen annuel au titre du suivi de la Déclaration de 1998 offre l'occasion de développer et d'encourager les bonnes pratiques, ce qui devrait également se refléter dans les conclusions.

42. Le membre gouvernemental du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, déclare que les États Membres de l'OIT en Afrique poursuivent leurs efforts visant le respect, la promotion et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. Les mesures prises pour promouvoir la liberté d'association et la négociation collective comprennent l'abrogation de la législation restreignant l'affiliation syndicale sur la base de la nationalité ou de l'âge du travailleur. Les États Membres ont pris des mesures pour renforcer les capacités des services d'inspection du travail, par exemple dans le secteur de la pêche. Le groupe de l'Afrique a également pris des mesures pour aligner l'âge de la fin de la scolarité obligatoire sur l'âge minimum d'admission à l'emploi afin de lutter contre le travail des enfants. Des stratégies et des plans d'action intégrés ont été mis en œuvre pour remédier au travail des enfants, conformément à l'Appel à l'action de Durban pour l'élimination du travail des enfants. L'Afrique manque de spécialistes et de médecins dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, et des efforts sont nécessaires pour renforcer les capacités des fonctionnaires et des inspecteurs du travail. Les pays ont également besoin d'outils d'évaluation des politiques et des programmes existants.
43. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, dit que la Macédoine du Nord, le Monténégro, la Serbie, l'Albanie, l'Ukraine, la Géorgie, l'Islande et la Norvège s'associent à sa déclaration. Elle énumère les initiatives adoptées par l'UE peu de temps auparavant sur les salaires minimaux et la transparence salariale, les lois relatives au dialogue social ainsi qu'à la santé et à la sécurité, et les politiques commerciales. L'UE applique une politique de tolérance zéro à l'égard du travail des enfants et a adopté des lois sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité, le travail forcé, la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises et le travail via des plateformes. L'UE rappelle que la liberté d'association et le droit de négociation collective sont des droits habilitants qui sous-tendent la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. Il convient de favoriser la protection contre tous les motifs de discrimination, en accordant une attention particulière aux formes multiples et croisées de discrimination. L'OIT pourrait d'ailleurs renforcer son action en la matière. Le droit à un milieu de travail sûr et salubre constitue dorénavant une cinquième catégorie et devrait dès lors être intégré à une stratégie globale visant à promouvoir la nature complémentaire des principes et droits fondamentaux au travail. L'UE compte sur la Coalition mondiale pour la justice sociale pour

renforcer la cohérence des politiques en prévision du Deuxième Sommet mondial pour le développement social, qui se tiendra en 2025.

44. La membre gouvernementale du Qatar, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, prend note du consensus au sein de la commission concernant les engagements pris et les progrès réalisés, mais relève également les observations formulées quant au manque d'attention accordé aux causes profondes des déficits en matière de principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que les problèmes systémiques liés à la mise en œuvre. Il conviendrait de répondre au manque de ressources humaines et financières par des méthodologies spécifiques, une gouvernance efficiente et une réforme durable.
45. La membre gouvernementale du Royaume-Uni énonce certaines des initiatives les plus récentes prises dans son pays, notamment les lois relatives à la convention n° 190 et le programme du Royaume-Uni consacré aux droits des personnes LGBT axé sur l'élimination de la violence, de la discrimination et de la stigmatisation. L'écart de participation lié au genre et l'écart salarial demeurent des enjeux nationaux, et des mesures précises ont été adoptées en conséquence. Depuis 2017, le Royaume-Uni a conclu 17 accords commerciaux qui renvoient aux principes et droits fondamentaux au travail. En outre, des recherches ont été menées peu de temps auparavant sur les moyens d'action susceptibles de réduire les violations commises par les entreprises et les violations des droits de l'homme dans les chaînes d'approvisionnement – initiative à laquelle l'OIT pourrait apporter son concours.
46. La membre gouvernementale du Canada souligne que les principes et droits fondamentaux au travail contribuent à la réalisation des objectifs sociaux, économiques et de développement, et précise que la liberté d'association et le droit de négociation collective constituent des droits habilitants. Au niveau fédéral, le Canada a pris peu de temps auparavant des mesures visant à proscrire le recours à des travailleurs remplaçants en cas de grève ou de lock-out. En outre, le gouvernement a adopté une loi visant à combattre le travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement et a interdit l'importation de produits issus du travail forcé. Il a également adopté, au niveau provincial, des lois visant à protéger les jeunes travailleurs, notamment contre les formes de travail dangereuses. En ce qui concerne la discrimination, deux nouveaux groupes sont dorénavant mentionnés expressément dans la loi sur l'équité en matière d'emploi, à savoir les Noirs et les personnes 2SLGBTIQ+. En outre, les travaux visant à réduire l'écart de rémunération se poursuivent.
47. La membre gouvernementale des États-Unis présente le mémorandum présidentiel visant à favoriser l'autonomisation et les droits des travailleurs, ainsi que des normes du travail élevées à l'échelle mondiale, signé en novembre 2023, qui prévoit des mesures visant à protéger et à promouvoir le respect des principes et droits fondamentaux au travail. En 2021, un groupe de travail sur l'organisation et l'autonomisation des travailleurs et un groupe de travail sur la lutte contre le travail forcé ont été créés, tandis qu'en 2022 le groupe de travail interinstitutions chargé de combattre l'exploitation de la main-d'œuvre enfantine a été instauré. Le gouvernement préconise de promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail par le biais d'une approche associant l'ensemble des pouvoirs publics, et accorde une attention particulière aux droits habilitants que constituent la liberté d'association et le droit de négociation collective. Des travaux de recherche ont montré que le travail des enfants recule lorsque les travailleurs adultes bénéficient de ces droits.
48. La membre gouvernementale du Honduras mentionne la réunion tripartite qui s'est tenue peu de temps auparavant dans son pays, avec le soutien de l'OIT, pour définir le programme par pays de promotion du travail décent au Honduras pour 2024-2027. Le Honduras a rouvert le dialogue social tripartite afin de prévenir les conflits collectifs du travail et la violence

antisyndicale. Le gouvernement est en train de ratifier les conventions n^{os} 155 et 187, ainsi que la convention n° 190. En ce qui concerne la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, un protocole de l'Inspection du travail visant à repérer et à réprimer la discrimination au travail est en cours d'élaboration. La coopération internationale et le multilatéralisme sont essentiels pour garantir une protection sociale durable et inclusive.

49. Le membre gouvernemental du Mexique fait le point sur les réformes mises en place par le gouvernement mexicain en 2019 pour restructurer le système du travail de sorte à permettre aux syndicats de mener leurs activités librement et démocratiquement. Plus de 30 500 conventions collectives du travail ont été conclues depuis lors, dont ont bénéficié plus de 5 millions de travailleurs. L'égalité de genre dans la représentation syndicale est encouragée. De plus, la réforme du travail prévoit des dispositions permettant aux employeurs et aux travailleurs de lutter contre la discrimination et le harcèlement sur le lieu de travail, ainsi que des dispositions visant à combattre la traite des personnes et le travail des enfants. Le gouvernement a initié le processus de ratification de la convention n° 187.
50. La membre gouvernementale de la Colombie dit que son pays s'emploie à garantir aux travailleurs qui occupent des emplois précaires ou informels l'accès à la protection sociale. La numérisation et l'utilisation de l'intelligence artificielle doivent faire l'objet d'une attention particulière pour que les principes et droits fondamentaux au travail puissent être préservés. Pour ce faire, il faudra garantir l'intervention humaine, tant au stade de la conception qu'à celui de la supervision du dispositif. La Colombie s'efforce de recenser les risques liés au travail à distance et d'établir des stratégies d'inspection, de surveillance et de contrôle adaptées à cette modalité de travail. La liberté d'association et le droit de négociation collective doivent être inclusifs et se matérialiser par des syndicats renforcés, pour couvrir aussi bien l'emploi formel que l'emploi rural et les nouvelles possibilités d'emploi.
51. La membre gouvernementale de la Türkiye déclare que les principes et droits fondamentaux au travail sont garantis par la Constitution de son pays. Les partenaires sociaux pratiquent le dialogue social pour traiter les questions relatives au monde du travail telles que la fixation des salaires minima. Le gouvernement a mis en œuvre des plans et des programmes pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, lesquels font l'objet d'un suivi efficace. La Türkiye fait de la prévention du travail des enfants une priorité et favorise l'accès des femmes, des personnes handicapées et des jeunes au marché du travail par le biais de mesures d'incitation et de mécanismes financiers dédiés à cet effet.
52. La membre gouvernementale du Brésil fait remarquer que le respect effectif des principes et droits fondamentaux au travail ne va pas sans difficulté. Le dialogue social est essentiel pour aborder ces questions. Au Brésil, des conseils tripartites, ainsi que des groupes de travail tripartites et interministériels, ont été réactivés et réfléchissent au sujet du travail via des plateformes et de l'application de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978. La loi de 2023 mettant en place le programme Emprega + Mulheres qui vise à introduire des mesures en faveur des femmes établit le concept d'égalité de genre dans le contexte de la parentalité et permet aux femmes et aux hommes de partager le congé parental. Au titre de la loi sur l'égalité de rémunération, des mesures supplémentaires ont été adoptées pour garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
53. Le membre gouvernemental du Mozambique indique que son gouvernement a ratifié les conventions n^{os} 155 et 187 en 2024 et a entamé le processus de ratification de la convention n° 190. En 2024 également, la durée légale du congé de maternité est passée de deux à trois mois, et le congé de paternité et le travail à distance ont été intégrés à la législation. Des efforts

sont actuellement déployés pour améliorer la protection des travailleurs agricoles et pour étendre la sécurité sociale aux travailleurs indépendants.

54. La membre gouvernementale de l'Inde indique que son pays progresse vers la réalisation des cibles qu'elle s'est fixées concernant les objectifs de développement durable. Les normes internationales du travail sont essentielles pour faire progresser les principes de gouvernance dans le monde du travail et pour atténuer les effets des crises économiques et sociales. Le dialogue social est un pilier central du travail décent; il fait le lien entre les normes internationales du travail et le cadre juridique national. Le système réglementaire indien s'appuie sur les normes internationales du travail et dispose de quatre codes distincts portant respectivement sur les salaires, sur la sécurité sociale, sur les relations professionnelles et enfin sur la sécurité et la santé au travail et les conditions de travail. La sécurité sociale a été étendue aux travailleurs informels et migrants, ainsi qu'aux travailleurs de l'économie des plateformes numériques. Les éléments discriminatoires de la législation ont été modifiés pour permettre aux femmes d'occuper des emplois qui leur étaient auparavant interdits. Des mesures ont été prises pour mettre en place un salaire minimum dans les secteurs formel et informel et pour empêcher la discrimination fondée sur le genre en matière de salaires et de recrutement. Le secteur informel occupe une part importante de l'emploi et de l'activité économique, et le gouvernement a entrepris plusieurs initiatives en vue d'améliorer les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie des travailleurs informels. Le gouvernement a également instauré une série de mesures de protection sociale en nature. En Inde, le dernier programme par pays de promotion du travail décent a mis l'accent sur la promotion des principes et droits fondamentaux au travail.
55. Le vice-président travailleur déclare que, si les efforts déployés par les gouvernements pour promouvoir les différents aspects des principes et droits fondamentaux au travail sont louables, d'importantes difficultés persistent. Le rôle du dialogue social et de la négociation collective en tant que droits habilitants rend d'autant plus importante la protection de ces droits et l'élimination des obstacles à l'organisation syndicale. Le groupe souscrit au point de vue de ses homologues employeurs quant à l'importance du dialogue social pour soutenir les principes et droits fondamentaux au travail, bien que le vice-président employeur n'ait pas mentionné, à cette fin, la liberté d'association et la négociation collective. L'intégration de la notion de milieu de travail sûr et salubre parmi les principes et droits fondamentaux au travail encourage les pays à envisager de ratifier la convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979, et la convention n° 187. La ratification et l'application universelles de ces instruments sont essentielles. Contrairement à l'opinion du groupe des employeurs exprimée par son vice-président, le groupe des travailleurs reste convaincu qu'une approche intégrée est indispensable pour la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail.
56. Le vice-président employeur met en évidence les points de convergence relevés par les membres de son groupe au cours de la discussion et prend note des exemples de réussite évoqués par le groupe de l'Afrique, par l'Inde et par la membre gouvernementale de la Belgique s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres. Parmi les questions soulevées cependant, certaines ne peuvent être approuvées par le groupe des employeurs, par exemple la qualification erronée de formes de travail comme étant «précaires, incertaines et atypiques». Dans la Déclaration du centenaire de l'OIT, le terme «diverses formes de modalités de travail» est employé. De telles formes de travail ne devraient pas être considérées de façon exclusivement négative, car elles peuvent également ouvrir des perspectives dans l'économie formelle. La précarité est une problématique propre à l'économie informelle. Des critiques ont été adressées à l'encontre des chaînes d'approvisionnement mondiales, toutefois l'OIT axe son

action sur toutes les chaînes d'approvisionnement, qu'elles soient mondiales ou non. Si le groupe des employeurs reconnaît que des problèmes persistent en ce qui concerne les chaînes d'approvisionnement mondiales, le rapport du Bureau souligne aussi leur importance pour faire progresser les principes et droits fondamentaux au travail. En outre, l'OIT dispose d'une stratégie sur les chaînes d'approvisionnement qui s'étend jusqu'en 2027 et qui ne doit pas faire l'objet de négociations pendant la présente discussion. Le devoir de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, convenu dans le cadre de la politique de l'OIT, est promu en vertu du cadre volontaire instauré par les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Certains pays ont affirmé que la liberté d'association et la négociation collective constituaient des droits habilitants pour la réalisation des autres principes et droits fondamentaux au travail. Il s'agit d'une reformulation de la tournure employée dans la Déclaration de 2008, qui fait référence à ces principes et droits «en tant que droits et conditions nécessaires». Le groupe des employeurs reconnaît l'importance de la liberté d'association et de la négociation collective, mais estime que les causes profondes des déficits en matière de principes et droits fondamentaux au travail ne sont pas dus à l'absence de ces droits. En Amérique latine, une réduction du travail des enfants a été obtenue grâce à des politiques telles que l'alignement de l'âge minimum de fin de scolarité sur l'âge minimum d'admission à l'emploi. L'accès à la protection sociale et les politiques salariales peuvent également contribuer à cette réduction. Promouvoir des entreprises durables et un environnement favorable peut aider à lutter contre l'informalité et à établir des socles de protection sociale. Le groupe soutient l'adoption d'une stratégie intégrée, qu'il estime en effet indispensable pour progresser, tandis qu'une approche intégrée, dans laquelle on ne peut aborder les principes et droits fondamentaux au travail distinctement les uns des autres, ne ferait que compliquer et entraver l'avancement sur ces questions.

Examen du point 3 pour discussion

Comment, dans sa quête de justice sociale, l'Organisation peut-elle intensifier son appui aux États Membres, notamment dans le cadre d'une stratégie intégrée, et quels efforts supplémentaires doivent être faits pour améliorer le respect, la promotion et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail? Quelles priorités devraient être définies dans les domaines des partenariats, de la cohérence des politiques à l'échelle internationale, du renforcement des capacités institutionnelles, de la recherche, de la coopération pour le développement, des programmes par pays de promotion du travail décent et de l'action normative? Quelles mesures le Bureau et les États Membres devraient-ils prendre pour parvenir à la ratification universelle et à la mise en œuvre effective des dix conventions fondamentales de l'OIT et du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930?

57. Le vice-président employeur rappelle qu'il existe des lacunes dans la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail au niveau national, qu'il est nécessaire de s'attaquer aux causes profondes de ces lacunes et qu'il faut une croissance économique inclusive pour favoriser le développement d'entreprises durables. Pour cela, les États Membres doivent: s'employer à combler les lacunes dans la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail; promouvoir la formalisation, conformément à la recommandation n° 204; créer les conditions d'une croissance économique durable et inclusive; établir un environnement favorable aux entreprises durables qui soit un moteur essentiel de la productivité et de la création d'emplois; innover pour soutenir les micro, petites et moyennes entreprises (MPME) et les entreprises nouvellement créées; mettre en place des outils de suivi et d'adaptation des politiques et pratiques; et tirer parti des possibilités offertes par le progrès technologique et l'essor du numérique.
58. Le groupe des employeurs soutient les actions de l'OIT en faveur de la cohérence interne énumérées ci-après: la poursuite de l'élaboration et de la mise en œuvre d'une stratégie intégrée sur les principes et droits fondamentaux au travail en apportant un soutien équilibré à tous les principes et droits fondamentaux au travail, en intégrant les efforts en matière de sécurité et de santé au travail; le renforcement des outils et instruments existants (en particulier grâce à l'allocation de ressources plus adéquates au Service d'assistance du BIT aux entreprises sur les normes internationales du travail, au Réseau mondial d'entreprises de l'OIT sur le travail forcé et à la Plateforme sur le travail des enfants); et le maintien de l'accent sur les trois priorités thématiques définies en 2017 grâce au renforcement des synergies entre tous les domaines d'action. L'action de l'OIT devrait cibler les causes profondes, la capacité des services d'inspections du travail, la promotion des entreprises durables, y compris en s'appuyant sur les synergies entre le Service des principes et droits fondamentaux au travail et le programme SCORE (Des entreprises durables, compétitives et responsables). Il conviendrait de faire plus pour accroître la visibilité de l'Organisation en tant que plateforme centrale de ressources largement accessible et dépositaire de données fiables sur les principes et droits fondamentaux au travail.
59. Le groupe des employeurs souhaiterait que le Bureau entreprenne: des travaux de recherche soumis à un examen par les pairs et scientifiquement rigoureux sur les effets socio-économiques de l'informalité sur la réalisation des principes et droits fondamentaux aux travail; des travaux de recherches fondés sur des données factuelles ainsi que la collecte de données en vue de s'attaquer aux causes profondes des déficits dans la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail, en tirant parti des progrès technologiques et du numérique; et des travaux de recherche proposant des mesures concrètes sur les meilleurs

pratiques en matière d'intégration des principes et droits fondamentaux au travail dans les MPME et les entreprises nouvellement formalisées. Le groupe des employeurs estime qu'il faut accorder un degré de priorité plus élevé à la mise en œuvre effective des principes et droits fondamentaux au travail au niveau national. À cet effet, il propose de restructurer le questionnaire utilisé pour l'examen annuel et d'élaborer un instrument d'enquête simple à utiliser pour faciliter les activités de suivi et d'appui de l'OIT.

60. Le vice-président travailleur souligne qu'il est important que le Bureau continue de promouvoir la ratification universelle et la mise en œuvre effective des instruments fondamentaux de l'OIT, en se concentrant sur la liberté d'association et la négociation collective. L'OIT devrait mieux promouvoir la ratification des normes fondamentales du travail dans les programmes par pays de promotion du travail décent et les efforts d'assistance technique, et mieux répondre aux demandes d'assistance technique formulées dans le cadre des examens annuels et veiller à ce que des ressources leur soient allouées.
61. En ce qui concerne les normes, le Bureau devrait tout particulièrement s'attacher à promouvoir les conventions n^{os} 87, 98, 155 et 187. Il serait bon qu'il établisse des liens plus étroits entre la Déclaration de 1998, les constatations issues du système de contrôle de l'Organisation et la stratégie intégrée de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail. Les violations et déficits constatés par le système de contrôle de l'OIT devraient donner lieu à des réactions immédiates au niveau national et entraîner des répercussions sur la coopération pour le développement, les programmes par pays de promotion du travail décent et l'assistance technique.
62. Le Bureau devrait poursuivre les efforts qu'il déploie en faveur d'une approche intégrée des principes et droits fondamentaux au travail et continuer de se concentrer sur les cinq domaines thématiques que sont: l'informalité; les situations de conflits et de crises; le travail via les plateformes numériques et autres formes nouvelles de travail; les chaînes d'approvisionnement; l'action relative au changement climatique et une transition juste. L'attention accordée à chacune des cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail et les ressources qui leur sont allouées devraient être équilibrées, et la liberté d'association, la négociation collective, l'égalité des genres, la non-discrimination et l'inclusion devraient rester des priorités transversales de la stratégie intégrée. L'OIT devrait renforcer la capacité des organisations de travailleurs à promouvoir la réalisation des droits au travail pour tous les travailleurs, en s'attachant en particulier aux plus vulnérables d'entre eux.
63. Le groupe des travailleurs invite le Bureau à réaliser plus régulièrement des collectes de données et des travaux de recherche sur: i) le travail forcé et l'actualité de l'Observatoire du travail forcé; ii) le dialogue social transnational; iii) les marchés publics; iv) les incidences des formes de travail atypiques et des nouvelles technologies sur les principes et droits fondamentaux au travail; v) les principes et droits fondamentaux au travail dans le contexte d'une transition juste vers une économie décarbonée; vi) les lois relatives au devoir de diligence en matière de droits de l'homme et leur application, conformément aux normes internationales du travail; et vii) les dispositions commerciales et sur le travail qui, dans les accords commerciaux, se rapportent aux principes et droits fondamentaux au travail, ainsi qu'aux interdictions d'importation d'articles produits dans des conditions de travail forcé. La récente décision du Bureau de publier régulièrement son rapport phare sur le dialogue social est accueillie favorablement. Le groupe des travailleurs insiste sur le fait que l'OIT doit participer activement aux discussions en cours sur les entreprises internationales et les droits de l'homme, en particulier dans le cadre de l'élaboration d'un instrument contraignant des Nations Unies sur cette question.

64. En vue d'établir des partenariats visant à soutenir la promotion des principes et droits fondamentaux au travail, l'OIT devrait poursuivre son dialogue avec la Banque mondiale, le Fonds monétaire international et les banques multilatérales de développement, ainsi qu'avec l'Organisation mondiale du commerce. L'OIT doit plaider au plus haut niveau politique ainsi qu'au sein du système des Nations Unies pour un engagement en faveur des principes et droits fondamentaux au travail, notamment concernant la ratification universelle des normes du travail. Les principes et droits fondamentaux au travail doivent être considérés comme un élément essentiel de la Coalition mondiale pour la justice sociale et du Deuxième sommet mondial pour le développement social, qui doit se tenir prochainement.
65. Le membre gouvernemental du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, déclare que l'OIT doit se pencher sur les causes profondes qui font obstacle à la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail dans de nombreuses situations, notamment en Afrique. Il conviendrait à cette fin de mettre en œuvre la stratégie intégrée en tenant compte de la diversité des contextes socio-culturels. L'OIT devrait également renforcer ses activités en faveur de la ratification des autres conventions fondamentales de l'OIT et mettre plus fortement l'accent sur l'évaluation et le suivi des activités, politiques et programmes relatifs au respect des principes et droits fondamentaux au travail. Le groupe de l'Afrique est favorable à ce que l'OIT s'engage en faveur du renforcement des capacités des gouvernements en matière d'inspection du travail et en ce qui concerne les institutions chargées du règlement des conflits du travail. L'Organisation devrait veiller à ce que les stratégies nationales relatives aux principes et droits fondamentaux au travail soient dotées de ressources suffisantes pour répondre correctement aux besoins.
66. Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, estime que les priorités et les actions futures de l'OIT doivent correspondre aux défis posés par les transitions et les crises, et rappelle la pertinence du Programme de développement durable à l'horizon 2030. L'OIT devrait poursuivre son analyse des répercussions que le changement climatique et les adaptations et mesures d'atténuation adoptées face à ce changement ont sur les principes et droits fondamentaux au travail. Il serait bon que le suivi donné à la stratégie intégrée couvre chacun des cinq principes et droits fondamentaux au travail et suive l'approche fondée sur le principe «Une seule OIT». Le Bureau devrait continuer de fournir une assistance technique, en tenant compte du caractère interdépendant et complémentaire des principes et droits fondamentaux au travail. Il faut une approche globale et intégrée du respect, de la réalisation et de la promotion des principes et droits fondamentaux au travail. Les interactions entre les conclusions des organes de contrôle de l'OIT et l'assistance technique devraient être plus étroites.
67. Il conviendrait que l'OIT étudie plus avant la manière de remédier au déclin de la négociation collective et du taux de syndicalisation, y compris la question des déficits de représentation qui touchent les travailleurs les plus vulnérables. Les efforts déployés en matière de renforcement des capacités des partenaires sociaux, ainsi que les efforts de coopération avec la société civile, notamment dans le cadre de la Coalition mondiale pour la justice sociale, doivent être poursuivis. Des travaux de recherches plus approfondis doivent être consacrés aux obstacles qui s'opposent à la réalisation pleine et entière des principes et droits fondamentaux au travail et à la question des bonnes pratiques en matière de politiques. L'OIT devrait poursuivre ses efforts concernant la collecte et l'analyse de données, de sorte que celles-ci puissent servir de base à l'élaboration de politiques fondées sur des données factuelles, et elle devrait en outre s'employer à renforcer les capacités des États Membres en la matière. L'Organisation devrait continuer de plaider la cause de l'intégration des principes et droits fondamentaux au travail dans tous les domaines

d'action au sein du système multilatéral, y compris auprès des Nations Unies, auprès des institutions financières internationales et des organisations économiques régionales.

68. La membre gouvernementale de la Suisse indique que son gouvernement aimerait que la cohérence des politiques internes et externes de l'OIT soit améliorée. L'approche «Une seule OIT» doit être vécue de manière cohérente dans tous les bureaux de l'OIT. L'Organisation devrait collaborer avec des partenaires, notamment des institutions financières internationales, à l'échelle internationale en matière de coopération économique pour le développement. Le programme Better Work et l'approche interdépartementale testée en Éthiopie sont des exemples qu'il conviendrait de généraliser au sein de l'OIT et auprès de ses mandants.
69. La membre gouvernementale du Royaume-Uni suggère d'établir un processus itératif d'amélioration continue qui repose sur un partage de connaissances entre les mandants auquel le Bureau donnerait une portée concrète par l'intermédiaire de l'assistance technique et des programmes par pays de promotion du travail décent. Le système de contrôle de l'OIT pourrait également jouer un rôle clé en diffusant au sein de l'Organisation des informations sur les évolutions et tendances observées afin d'appuyer l'effort fait en vue d'accorder la même importance à la ratification et à la mise en œuvre de tous les principes et droits fondamentaux au travail. L'approche du Royaume-Uni en matière de développement international, qui consiste à confier les projets à des acteurs locaux, pourrait servir d'exemple pour répondre à la diversité des besoins des États Membres. En ce qui concerne le renforcement des capacités, de nouveaux leviers pourraient être mis à contribution, notamment les investisseurs qui sont susceptibles de peser dans la lutte contre la traite des êtres humains et le travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement.
70. Le membre gouvernemental du Mexique donne des exemples d'initiatives de l'OIT pour lutter contre le travail des enfants en Amérique latine et dans les Caraïbes, et souligne les partenariats auxquels son pays est associé, y compris en tant que pays pionnier de l'Alliance 8.7 et en qualité de coprésident, aux côtés du Qatar, de l'Initiative pour un recrutement équitable. Les possibilités d'échange de données d'expérience, de renforcement des capacités et de coopération de ce genre sont susceptibles de contribuer à améliorer le respect et l'application des principes et droits fondamentaux au travail.
71. La membre gouvernementale de la Chine recommande d'intensifier la coordination et la coopération en matière de politiques, ainsi que de renforcer les activités de coopération pour le développement dans l'intérêt des pays en développement. Il conviendrait de consacrer davantage de débats à la question de la diversité des États Membres en termes de culture, d'histoire et de systèmes juridiques. Le système de contrôle doit veiller à ce que ses observations au sujet des efforts faits pour mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail soient fondées sur des informations à jour, factuelles et qu'elles tiennent compte de cette diversité. Les travailleurs des plateformes doivent être protégés car, si les formes d'emploi nouvelles et flexibles constituent pour les travailleurs chinois un moyen important d'augmenter leurs revenus, elles posent également des problèmes quant à la protection des droits des travailleurs. Le Bureau devrait mener des travaux de recherche sur: i) les responsabilités des employeurs et la relation de travail; ii) l'extension de la couverture sociale; et iii) l'impact de l'évolution des technologies numériques et de l'intelligence artificielle sur les droits des travailleurs et l'apprentissage tout au long de la vie, ainsi que les réponses apportées à cet égard.
72. La membre gouvernementale des États-Unis insiste sur le fait que les principes et droits fondamentaux au travail sont complémentaires et doivent être mis en œuvre de façon équilibrée, ce que la stratégie actuelle n'a pas encore permis. Des rapports ont mis en évidence

le fait que la liberté d'association avait reçu moins d'attention que le travail forcé et le travail des enfants, lesquels sont en augmentation selon les estimations mondiales. Le gouvernement des États-Unis soutient fermement l'idée d'accorder une plus grande visibilité aux catégories de principes et de droits fondamentaux au travail moins fréquemment couvertes, en particulier la liberté d'association et la négociation collective, et a annoncé en novembre 2023 à cet égard un nouveau projet d'un montant maximal de 40 millions de dollars pour soutenir les pays et les activités de recherche sur la liberté d'association et la négociation collective. Une attention supplémentaire est également nécessaire pour promouvoir l'égalité de genre, la non-discrimination et l'inclusion. Le Bureau devrait, par exemple, développer des recherches qualitatives et quantitatives au niveau national sur la situation sur le marché du travail des femmes, des personnes en situation de handicap, des personnes vivant avec le VIH, des membres des peuples autochtones et tribaux et d'autres groupes de population touchés par la discrimination et l'exclusion, notamment en raison de la race, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre. Les activités de l'OIT en matière de coopération pour le développement et son dispositif de contrôle devraient fonctionner en synergie. Compte tenu du manque d'informations sur les initiatives fondées sur le principe «Une seule OIT» mises en œuvre entre 2017 et 2023, des précisions supplémentaires à cet égard seraient les bienvenues.

- 73.** La membre gouvernementale du Canada fait siennes les recommandations invitant le Bureau à simplifier ses activités opérationnelles en améliorant sa coordination interne et à optimiser l'utilisation des ressources en vue de remédier à la répartition inégale des financements entre les différents principes et droits fondamentaux au travail. En matière de discrimination, l'OIT a un rôle clé à jouer pour aider les mandants à mieux comprendre les obstacles à la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux et les lacunes de celle-ci en fournissant des données ventilées sur cette question, notamment sur les discriminations croisées. Une attention particulière devrait être accordée aux questions de santé mentale dans le cadre de l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre au nombre des principes et droits fondamentaux au travail. S'agissant de l'assistance technique, la priorité devrait être d'intégrer les principes et droits fondamentaux au travail dans les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable à l'échelle des pays et dans les programmes par pays de promotion du travail décent de l'OIT et, en complément, de renforcer la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs à mener un véritable dialogue social. Le système de contrôle de l'OIT pourrait jouer un rôle important pour identifier les interventions ciblées. Le gouvernement du Canada encourage vivement des initiatives telles que la Coalition internationale pour l'égalité salariale, qui défend l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. L'OIT devrait continuer de dispenser des conseils sur les principes et droits fondamentaux au travail dans le contexte du développement des législations sur le devoir de diligence, en matière de conduite responsable des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement et en ce qui concerne les dispositions relatives au travail dans les accords commerciaux.
- 74.** La membre gouvernementale de la Barbade recommande au Bureau de tirer parti des similarités régionales dans la conception de programmes de promotion des principes et droits fondamentaux au travail adaptés à chaque contexte et de faciliter le partage de connaissances entre les Membres en temps réel. La modernisation de la législation du travail, qui devrait s'appuyer sur l'analyse des lacunes en matière de mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail, devrait compter au nombre des actions prioritaires. Cela revêt une importance particulière pour les petits États insulaires en développement, où les effets de la crise climatique sont manifestes. Il est également indispensable que des ressources soient allouées au renforcement des capacités en matière d'inspection du travail, qui est essentielle à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail. L'OIT doit continuer de tisser

des liens au sein du système des Nations Unies et des institutions financières internationales, et de les renforcer en vue de promouvoir ces droits et principes. L'OIT doit intensifier ses efforts de plaidoyer pour garantir l'intégration des principes et droits fondamentaux au travail dans les traités internationaux relatifs au commerce et aux investissements. La Coalition mondiale pour la justice sociale pourrait offrir un cadre commun pour l'élaboration de politiques cohérentes à l'échelle internationale. La promotion des principes et droits fondamentaux au travail doit inclure les acteurs de l'économie sociale et solidaire.

75. La membre gouvernementale de la Türkiye se dit satisfaite de l'assistance apportée à son pays par le BIT et souhaite voir les activités de celui-ci s'étendre dans la région. L'OIT devrait s'en tenir à la terminologie universellement acceptée, afin de respecter la diversité des cultures et des systèmes juridiques des États Membres. Il est nécessaire de renforcer le soutien apporté aux femmes sur le marché du travail, de poursuivre l'éradication du travail des enfants et du travail forcé, et de proposer des possibilités de formation pour les personnes sans emploi et ne suivant ni études ni formation.
76. La membre gouvernementale de l'Égypte présente différentes mesures législatives, projets et programmes mis en place par son pays pour favoriser la promotion des principes et droits fondamentaux au travail, y compris la liberté d'association et la négociation collective. Des mesures ont été prises pour parvenir à l'égalité entre les femmes et hommes, à l'autonomisation économique des femmes, à la conciliation des obligations familiales et des exigences professionnelles, et à l'élimination de toutes les formes de discrimination. La délégation égyptienne, tout en soutenant une grande partie du contenu du rapport du Bureau, rejette en substance les paragraphes 41 et 96, car ils introduisent de nouvelles catégories qui ne sont pas conformes au droit international des droits de l'homme et ne recueillent pas l'adhésion de l'ensemble des mandants de l'OIT.
77. Le membre gouvernemental de l'Indonésie rappelle l'importance de la protection d'un milieu de travail sûr et salubre, dont tient compte la législation nationale indonésienne. Les conséquences du COVID-19 se font toujours sentir et se traduisent notamment par des problèmes en matière de recrutement et de conditions de travail, des licenciements et des congés sans traitement. En outre, la numérisation a radicalement transformé l'économie en contribuant à diversifier et à élargir les possibilités d'emploi, ce qui a entraîné une croissance des MPME. Les conditions de travail ne sont pas seulement régies par la législation nationale, mais aussi par des conventions collectives conclues entre les entreprises et les syndicats.
78. Le membre gouvernemental de l'Algérie souligne les efforts déployés par son pays pour renforcer le système de sécurité sociale, employer de nouveaux talents issus du monde universitaire, étendre la sécurité sociale aux groupes vulnérables et allonger la durée du congé de maternité. Le Code du travail a été révisé en vue d'offrir plus de possibilités aux travailleurs de se constituer en syndicats, d'assouplir la procédure d'enregistrement des syndicats et d'instaurer un congé pour la création d'entreprise afin de permettre aux travailleurs de réintégrer leur emploi si leur projet venait à échouer. Le gouvernement s'emploie à stimuler l'entrepreneuriat en favorisant la création de micro-entreprises et de start-up. En outre, l'Algérie entend renforcer son rôle de référence sur le plan continental en matière de connaissances relatives à la sécurité sociale.
79. La membre gouvernementale du Pérou dit qu'il est nécessaire d'assurer la cohérence entre les politiques nationales et internationales pour éviter tout conflit entre les objectifs économiques et les objectifs des droits au travail. Il faut aller de l'avant en ce qui concerne la ratification des conventions fondamentales, de même que les initiatives visant à assurer leur mise en œuvre. Le gouvernement du Pérou réaffirme sa volonté d'œuvrer aux côtés de la communauté

internationale en vue du partage de bonnes pratiques, du renforcement des capacités et de la promotion de la coopération technique.

80. La membre gouvernementale du Chili invite le Bureau à appuyer l'échange de bonnes pratiques au sein des régions, notamment par l'intermédiaire de l'Alliance 8.7 et de partenariats du même ordre. Il importe de défendre une perspective qui tienne compte des considérations de genre dans les instruments normatifs et de l'intégrer dans ces instruments dans le cadre d'une approche globale. Le Chili attache également une grande importance à la sécurité et à la santé au travail parmi les principes et droits fondamentaux au travail. Les partenariats sont essentiels pour renforcer le respect et la mise en œuvre de ces principes et droits. À cet égard, les gouvernements, les partenaires sociaux et le Bureau ne peuvent œuvrer isolément.
81. Le vice-président employeur souligne que les résultats des travaux de la commission devraient être équilibrés et reposer sur un consensus. Il observe que les participants s'accordent sur de nombreux points. Différents orateurs ont appelé à évaluer les bonnes pratiques à l'aune de leur impact. L'assistance technique devrait être fournie à la demande et répondre aux besoins des États Membres et des mandants. Il est donc nécessaire de disposer de données de qualité pour pouvoir prendre des décisions éclairées. La priorité devrait être de faire fond sur les initiatives de l'OIT qui fonctionnent et qui pourraient être reproduites ailleurs. Le groupe des employeurs prend acte du lien qui existe entre les principes et droits fondamentaux au travail et les quatre piliers qui sous-tendent les objectifs stratégiques de l'Organisation, dans le droit fil de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale. Il tient à souligner que, dans la Déclaration de 2008, les principes et droits fondamentaux au travail sont présentés comme des «droits et conditions nécessaires» à la réalisation des objectifs stratégiques et non comme des «droits habilitants». Il exhorte en outre la commission à ne pas négliger le fait que la numérisation pourrait créer des perspectives de développement économique et de croissance. Les conclusions de la commission devraient tenir compte des priorités suivantes: au-delà de la ratification, engager une action efficace pour combler les lacunes en matière de mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail; faire preuve d'une ferme volonté politique de s'attaquer aux causes profondes des lacunes de la mise en œuvre; se donner comme impératif de renforcer les capacités essentielles des mandants en fonction des circonstances nationales; créer un environnement favorable aux entreprises durables; opérer une transition de l'informalité vers la formalité. Les actions de l'Organisation doivent être guidées par ces impératifs et s'ancrer dans des travaux de recherche fondés sur des données probantes. Elles devraient être entreprises sans perdre de vue les contraintes en matière de ressources et être hiérarchisées de sorte à être aussi efficaces que possible.
82. Le vice-président travailleur rappelle que le groupe des employeurs a contesté l'expression «formes de travail atypiques» au motif que celle-ci n'était pas conforme à la terminologie approuvée par l'OIT, et a préconisé d'employer à la place l'expression «diverses formes de travail». En réalité, aucune terminologie n'a été convenue, et le libellé proposé par le groupe des employeurs occulte le fait que certaines formes de travail offrent moins de sécurité aux travailleurs, ainsi que des droits et des protections moindres. Le groupe des travailleurs conteste également l'expression «au-delà de la ratification» utilisée par le groupe des employeurs. La ratification est nécessaire pour garantir la conformité de la législation nationale avec les normes internationales et pour faire intervenir le système de contrôle de l'OIT. De nombreux gouvernements ont souligné l'importance de la ratification des normes. Le groupe des travailleurs a toutefois entendu des propositions constructives, notamment des appels à renforcer l'appui technique en faveur de l'inspection du travail, ainsi que des appels à accroître la coopération pour le développement et à intégrer les principes et droits fondamentaux au travail dans les programmes par pays de promotion du travail décent. Il se

dit favorable à un renforcement de la coopération avec les institutions financières internationales afin d'améliorer la cohérence des politiques au niveau international et de promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail dans le cadre du commerce international. La Coalition mondiale pour la justice sociale pourrait constituer un forum essentiel pour promouvoir ces principes et droits fondamentaux au niveau international. Le groupe de l'Afrique a souligné que les conventions fondamentales étaient bénéfiques non seulement pour les travailleurs, mais aussi pour les employeurs. Le groupe des travailleurs estime que ces instruments sont également bénéfiques pour les gouvernements. En outre, il partage entièrement l'idée selon laquelle le dialogue social revêt une importance cruciale et rappelle que la négociation collective en est un élément central.

Examen du projet de conclusions

83. La présidente présente le projet de conclusions élaboré par le groupe de rédaction, en indiquant que **160 amendements** ont été soumis pour examen. Elle précise que les amendements portant sur des points du projet laissés entre crochets seront examinés de la même manière que le reste du document.

Projet de conclusions concernant la troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail

Titre

84. Le titre «Projet de conclusions concernant la troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail» est adopté.

Intitulé de la partie I

I. Les principes et droits fondamentaux au travail sont plus que jamais nécessaires et importants

85. L'intitulé de la partie I, à savoir «I. Les principes et droits fondamentaux au travail sont plus que jamais nécessaires et importants», est adopté sans modification.

Points 1 à 4

86. Les points 1 à 4 sont adoptés.

Point 5

87. Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement (A.96) à l'effet de remplacer les mots «pour cent» par les mots «points de pourcentage».
88. Les vice-présidents travailleur et employeur et les membres gouvernementaux soutiennent l'amendement.
89. L'amendement est adopté.
90. Le point 5 est adopté tel qu'amendé.

Nouveau point à insérer après le point 5

91. Le vice-président travailleur présente un amendement (A.167) visant à insérer après le point 5 un nouveau point libellé comme suit: «Des travailleurs de tous les secteurs et de toutes les

régions du monde continuent d'évoluer dans des milieux de travail dangereux et insalubres, et de nouveaux risques sont apparus, notamment le stress thermique et les risques psychosociaux». Ce point tend à souligner que garantir le droit à un milieu de travail sûr et salubre et faire face aux nouveaux risques en matière de sécurité et de santé au travail posent des défis nouveaux, comme le suggèrent les paragraphes 17, 49 et 52 du rapport du Bureau.

92. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un sous-amendement à l'effet de remplacer «de nouveaux risques sont apparus» par «les risques se sont accentués», car les risques dont il s'agit ne sont pas nouveaux.
93. Le membre gouvernemental du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soutient l'amendement présenté par le groupe des travailleurs, tel que sous-amendé par les États membres de l'UE.
94. Le membre gouvernemental de la Chine exprime des réserves au sujet de l'expression «Des travailleurs de tous les secteurs», qui figure dans le nouveau point proposé par le groupe des travailleurs, estimant qu'elle exagère la gravité de la situation, notamment pour ce qui est de son pays.
95. La membre gouvernementale de la Norvège, s'exprimant également au nom du gouvernement de l'Islande, appuie l'amendement des travailleurs tel que sous-amendé par la membre gouvernementale de la Belgique.
96. Le vice-président employeur présente un sous-amendement à l'effet d'insérer le mot «certain» avant «risques se sont accentués». Il présente un autre sous-amendement à l'effet de remplacer «Des travailleurs» par «Si des travailleurs» au début de la phrase, de substituer une virgule au point qui se trouve après «risques psychosociaux» pour insérer à sa suite le membre de phrase «les statistiques pour la période 2000-2019 indiquent que la sécurité au travail s'est globalement améliorée au cours de cette période, marquée par une baisse de 10 pour cent du taux de mortalité au travail». Il présente un sous-amendement supplémentaire visant à insérer dans ce point une deuxième phrase libellée comme suit: «Cela montre qu'il faut promouvoir, respecter et réaliser un milieu de travail sûr et salubre pour protéger les travailleurs, améliorer les performances et la productivité au travail, maintenir les effectifs et limiter les tensions et les conflits».
97. Le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), appuie l'amendement proposé, tel que sous-amendé.
98. Le membre gouvernemental de la Chine, saluant les efforts déployés pour parvenir à un consensus, présente un sous-amendement tendant à remplacer les mots «tous les secteurs» par «certains secteurs» et souscrit au reste du libellé proposé.
99. Le vice-président travailleur, relevant qu'il est dit au point 4 que des défis restent à relever et que les points qui viennent ensuite ont été consacrés à ces défis tandis que ceux qui précèdent portent sur les avancées et les évolutions enregistrées, s'interroge sur l'endroit où placer le nouveau point proposé tel qu'il est formulé. Il présente donc un sous-amendement libellé comme suit: «Si les statistiques pour la période 2000-2019 indiquent une amélioration globale de la sécurité au travail, notamment une baisse de 10 pour cent du taux de mortalité au travail, des travailleurs de tous les secteurs et de toutes les régions du monde continuent d'évoluer dans des milieux de travail dangereux et insalubres, et certains risques se sont accentués, notamment le stress thermique et les risques psychosociaux». Dans le rapport du Bureau, ce sont tous les secteurs, et non certains secteurs, qui sont visés, et certains risques concernent tous les secteurs.

100. Le vice-président employeur dit que, dans le souci de faire avancer la discussion, les employeurs seraient disposés à placer ailleurs la deuxième phrase qu'ils proposent, pourvu qu'elle conserve son libellé actuel. Ils appuient le sous-amendement présenté par la Chine à l'effet de remplacer «tous les secteurs» par «certains secteurs».
101. Le vice-président travailleur, soulignant que le paragraphe 49 du rapport du Bureau parle de «tous les secteurs», indique que son groupe souhaite que l'on s'en tienne à cette expression.
102. La membre gouvernementale des États-Unis se félicite de la proposition tendant à mentionner le «stress thermique» et les «risques psychosociaux», qui sont particulièrement importants aux yeux de son gouvernement. Elle présente un sous-amendement visant à supprimer «notamment une baisse de 10 pour cent du taux de mortalité au travail» de la phrase dont l'ajout est proposé dans les sous-amendements des employeurs car, bien que ce chiffre figure dans le rapport, ce dernier indique également ensuite que, en chiffres absolus, il n'y a pas eu de recul du phénomène et, que compte tenu de l'augmentation de la main-d'œuvre au cours de la période considérée, on a enregistré 330 000 décès de plus liés au travail. L'oratrice craint donc que ces éléments de contexte ne soient pas visibles dans le projet de conclusions. Elle souscrit à l'expression «de tous les secteurs».
103. La membre gouvernementale du Canada appuie le sous-amendement.
104. Le membre gouvernemental de la Chine dit que, si l'expression «de tous les secteurs» figure en effet dans le rapport du Bureau, celui-ci n'est rien d'autre qu'une base de discussion; les conclusions devraient refléter fidèlement la diversité des situations des États Membres.
105. La membre gouvernementale du Canada présente un nouveau sous-amendement à l'effet de supprimer les mots «de tous les secteurs».
106. Plusieurs gouvernements appuient le sous-amendement proposé par le Canada, notamment la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le Mexique, s'exprimant au nom du GRULAC.
107. Le membre gouvernemental de l'Algérie présente un sous-amendement visant à remplacer les mots «Des travailleurs de tous les secteurs» par «les travailleurs de certains secteurs et de toutes les régions du monde».
108. Le membre gouvernemental de la Tunisie appuie le sous-amendement présenté par l'Algérie.
109. Le membre gouvernemental de la Türkiye est favorable au sous-amendement présenté par le Canada, mais non à celui proposé par l'Algérie.
110. Le vice-président travailleur ne souscrit pas au sous-amendement présenté par l'Algérie, mais appuie celui proposé par le Canada.
111. Le vice-président employeur déclare qu'il ne fera pas obstacle au consensus en faveur de l'un ou l'autre des libellés proposés.
112. Le membre gouvernemental du Ghana présente un sous-amendement au sous-amendement proposé par le Canada à l'effet d'insérer une virgule après les mots «sécurité au travail» et de remplacer les mots «et certains risques se sont accentués» par «certains risques s'étant accentués». La phrase se lirait donc comme suit: «Si les statistiques pour la période 2000-2019 indiquent une amélioration globale de la sécurité au travail, des travailleurs de toutes les régions du monde continuent d'évoluer dans des milieux de travail dangereux et insalubres, certains risques s'étant accentués, notamment le stress thermique et les risques psychosociaux».
113. Le membre gouvernemental du Cameroun appuie le sous-amendement présenté par le Ghana.

- 114. Le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom du GRULAC, indique qu'il est favorable au sous-amendement proposé par le Canada et disposé à faire preuve de souplesse en ce qui concerne celui présenté par le Ghana.
- 115. Le membre gouvernemental de la Sierra Leone appuie le sous-amendement proposé par le Canada, mais non celui présenté par le Ghana.
- 116. La membre gouvernementale du Royaume-Uni souscrit au sous-amendement présenté par le Canada et se dit prête à faire preuve de souplesse concernant celui proposé par le Ghana.
- 117. Le membre gouvernemental de l'Algérie dit qu'il appuie le sous-amendement présenté par le Ghana.
- 118. Le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom du GRULAC, est favorable au sous-amendement présenté par le Canada, mais il préfère conserver le membre de phrase «et certains risques se sont accentués» plutôt que de lui substituer «certains risques s'étant accentués», comme l'a proposé le Ghana, car la question des «milieux de travail dangereux et insalubres» et le fait que «certains risques se sont accentués» sont des idées distinctes.
- 119. La membre gouvernementale des États-Unis souscrit à la première partie du sous-amendement présenté par le Ghana, consistant à insérer une virgule après les mots «sécurité au travail», mais préférerait que l'on maintienne l'expression «certains risques se sont accentués».
- 120. Le sous-amendement présenté par l'Algérie devient caduc.
- 121. L'amendement est adopté, tel que sous-amendé par le Canada et le Ghana.
- 122. Le nouveau point à insérer après le point 5 est adopté.

Point 6

- 123. Le point 6 est adopté.

Point 7

- 124. Le membre gouvernemental du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, présente un amendement (A.169) visant à remplacer le texte du projet par le libellé suivant: «la prévalence et la nature de certaines formes de travail posent des problèmes particuliers pour la protection et la promotion des droits fondamentaux des travailleurs». Son groupe propose ce libellé à des fins de concision et de précision et insiste sur les éléments spécifiques que sont la prévalence et la nature de certaines formes de travail, ainsi que sur les problèmes particuliers qu'elles posent pour la protection des principes et droits fondamentaux au travail.
- 125. Le vice-président travailleur propose un sous-amendement à l'effet de remplacer «de certaines formes de travail» par «des formes de travail incertaines et la qualification incorrecte des travailleurs». Il est important d'ajouter la mention de ces deux éléments, car ces questions font l'objet de débats de fond, notamment en lien avec les travailleurs des plateformes. En outre, la formulation «de certaines formes de travail» masque le fait que certaines formes de travail vont de pair avec moins de sécurité, de droits et de protection des travailleurs. Les deux dernières discussions récurrentes tenues dans le cadre de la Conférence, sur la politique de l'emploi et la protection des travailleurs, n'ont pas éludé la nécessité de s'attaquer aux formes de travail incertaines.
- 126. Le vice-président employeur propose un sous-amendement visant à insérer, avant «Dans le même temps», les phrases «Les formes de travail diverses, nouvelles et émergentes sont porteuses aussi bien de possibilités que de risques. Elles peuvent être un moyen, pour les

travailleurs et leur famille, de sortir de la pauvreté et d'accéder à l'économie formelle.». La suite du point 7 serait maintenue conformément à l'amendement (A.169) proposé par le groupe de l'Afrique.

127. Le vice-président travailleur n'appuie pas le sous-amendement proposé par les employeurs, car il édulcore précisément l'idée que les travailleurs cherchent à faire passer, à savoir que davantage de travailleurs sont confrontés à des formes de travail incertaines et à une qualification incorrecte et sont par conséquent exclus de la législation du travail, de la protection des droits des travailleurs et des principes et droits fondamentaux au travail.
128. Le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom du GRULAC, appuie le sous-amendement; il est important de mentionner les formes de travail diverses, nouvelles et émergentes. Il est également important de noter qu'elles sont porteuses de risques et de possibilités, mais l'orateur estime aussi qu'il est nécessaire de mieux les comprendre.
129. Le membre gouvernemental de la Chine soutient le sous-amendement.
130. Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, propose un sous-amendement consistant à remplacer «certaines formes de travail peuvent poser des problèmes particuliers pour la protection et la promotion des principes et droits fondamentaux au travail» par «des formes de travail incertaines et la qualification erronée des travailleurs peuvent accentuer les défis et les déficits de travail décent et posent des problèmes pour la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail».
131. Le membre gouvernemental de l'Algérie sollicite des explications concernant l'expression «qualification erronée des travailleurs» et le remplacement, dans la version anglaise, de «misclassification» par «misclassifying».
132. Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, explique que, en anglais, le terme «misclassification» évoque l'absence de législation, tandis que «misclassifying» renvoie aux failles observées dans la mise en œuvre de la législation existante et dans le contrôle de son application.
133. Le vice-président employeur dit que l'emploi de termes tels que «incertaines» et «précaires» stigmatiserait un secteur ou des modalités contractuelles en particulier et imposerait un certain degré de subjectivité, de biais et d'idéologie, ce que son groupe ne saurait accepter. L'orateur propose un sous-amendement à l'effet de remplacer «la prévalence et la nature des formes de travail incertaines et la qualification erronée des travailleurs peuvent accentuer les défis et les déficits de travail décent et posent des problèmes pour la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail» par «la prévalence et la nature de certaines formes de travail peuvent accentuer les défis et les déficits de travail décent et poser des problèmes pour la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail».
134. Le vice-président travailleur propose un sous-amendement à l'effet de remplacer l'intégralité du point 7 par le libellé suivant: «Différentes formes de travail émergentes peuvent être porteuses aussi bien de possibilités que de risques. Lorsqu'elles sont réglementées de manière adéquate pour offrir des emplois décents, elles peuvent être un moyen, pour les travailleurs et leur famille, de sortir de la pauvreté et d'accéder à l'économie formelle. Dans le même temps, les formes de travail incertaines et la qualification erronée des travailleurs peuvent accentuer les déficits de travail décent et entraver la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail.»
135. Le vice-président employeur n'appuie pas le sous-amendement, car le texte proposé contient toujours l'expression inappropriée «formes de travail incertaines». En outre, le travail décent n'a pas nécessairement besoin d'une réglementation adéquate pour exister, raison pour

laquelle les employeurs ne peuvent pas approuver le membre de phrase «Lorsqu'elles sont réglementées de manière adéquate pour offrir des emplois décents». Par ailleurs, les formes de travail émergentes ne sont pas les seules à pouvoir offrir des possibilités de travail décent; et certaines formes de travail dites «émergentes» existent en réalité depuis longtemps.

136. Le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom du GRULAC, souligne l'importance de la question de la catégorisation des travailleurs, car celle-ci est liée à la sécurité de la relation de travail et à la capacité des travailleurs à mieux défendre leurs conditions de travail.
137. Le vice-président travailleur déclare que son groupe peut accepter la suppression du mot «émergentes» pour rendre le libellé plus inclusif. Il constate que de nombreux travailleurs engagés dans des formes de travail incertaines sont parfois mal catégorisés et note que les formes de travail doivent être réglementées de façon plus précise pour que les travailleurs puissent faire valoir leurs droits. Une réglementation adéquate est nécessaire pour offrir des emplois décents.
138. Le vice-président employeur propose un sous-amendement visant à supprimer les mots «Lorsqu'elles sont réglementées de manière adéquate pour offrir des emplois décents», «incertaines» et «la qualification erronée des travailleurs». Il reste ouvert à la discussion concernant cette dernière notion, mais fait valoir que le membre de phrase «le fait de ne pas reconnaître aux travailleurs le statut correspondant à leur situation pour éviter d'établir une relation d'emploi» pourrait être une solution de remplacement acceptable, car plus précise et factuelle. Le point ainsi modifié se lirait donc comme suit: «Différentes formes de travail peuvent être porteuses aussi bien de possibilités que de risques. Elles peuvent être un moyen, pour les travailleurs et leur famille, de sortir de la pauvreté et d'accéder à l'économie formelle. Dans le même temps, certaines formes de travail et le fait de ne pas reconnaître aux travailleurs le statut correspondant à leur situation pour éviter d'établir une relation d'emploi peuvent accentuer les déficits de travail décent et entraver la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail.»
139. Le vice-président travailleur dit préférer conserver les mots «Lorsqu'elles sont réglementées de manière adéquate», car la réglementation est nécessaire pour garantir la clarté du statut des travailleurs. Il propose un sous-amendement libellé comme suit: «Différentes formes de travail peuvent être porteuses aussi bien de possibilités que de risques. Lorsqu'elles sont une source d'emplois décents, elles peuvent être un moyen, pour les travailleurs et leur famille, de sortir de la pauvreté et d'accéder à l'économie formelle. Dans le même temps, les formes de travail incertaines et la qualification erronée des travailleurs peuvent accentuer les déficits de travail décent et entraver la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail.»
140. Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuie le sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs.
141. Le membre gouvernemental de la Chine exprime sa préférence pour l'expression «Les formes de travail nouvelles et émergentes», mais dit pouvoir accepter l'expression «Différentes formes de travail». Dans le cas où les mots «réglementées de manière adéquate» ne seraient pas retenus, il souhaiterait suggérer à la place un libellé précisant que les différentes formes de travail visées doivent être réglementées de façon appropriée compte tenu du contexte national, pour insertion après «Lorsqu'elles sont une source d'emplois décents», afin de faire en sorte que la diversité des situations économiques des États Membres soit prise en considération. Dans la plupart des pays en développement, il s'agit avant tout de créer des emplois, la question du travail décent se pose dans un second temps; or il est difficile de garantir le caractère décent de tous les emplois créés. Dans le souci de parvenir à un

consensus, l'orateur dit pouvoir faire preuve de souplesse au sujet de l'expression «formes de travail incertaines», ainsi que de l'emploi en anglais de «misclassification» ou de «misclassifying» en référence à la catégorisation inappropriée des travailleurs.

142. Le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom du GRULAC, indique que son groupe préférerait conserver l'adjectif «émergentes», mais soutient le sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs.
143. La membre gouvernementale des États-Unis accueille avec satisfaction la référence à la question prioritaire de la catégorisation inappropriée des travailleurs, à laquelle son gouvernement a récemment accordé une grande attention. Elle préférerait également conserver les adjectifs «nouvelles» ou «émergentes» pour qualifier les formes de travail, mais elle n'a pas de position tranchée à ce sujet.
144. La membre gouvernementale du Canada dit qu'elle aimerait que les formes de travail émergentes soient évoquées d'une manière ou d'une autre, mais qu'elle peut faire preuve de souplesse quant à la formulation à retenir et qu'elle est favorable au maintien du membre de phrase «Lorsqu'elles sont une source d'emplois décents». Le terme «formes de travail incertaines» a fait l'objet d'un accord lors de précédentes discussions de la Conférence, et la catégorisation inappropriée des travailleurs reste un défi de taille dans l'économie des plateformes numériques. L'oratrice appuie le texte tel que sous-amendé par le groupe des travailleurs.
145. Le vice-président employeur propose, comme point de départ pour avancer, un sous-amendement modifiant le point comme suit: «Différentes formes de travail émergentes peuvent être porteuses aussi bien de possibilités que de risques. Lorsqu'elles sont une source d'emplois décents, elles peuvent être un moyen, pour les travailleurs et leur famille, de sortir de la pauvreté et d'accéder à l'économie formelle. Lorsqu'elles ne sont pas une source d'emplois décents, ou qu'elles sont mal catégorisées, ces formes de travail peuvent être incertaines et entraver la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail.»
146. Le vice-président travailleur demande si ce sont les travailleurs qui sont mal catégorisés ou les formes de travail. Il serait plus clair de renvoyer à la mauvaise catégorisation des travailleurs plutôt qu'à celle du travail. La notion d'insécurité manque dans le texte; l'orateur propose donc un sous-amendement à l'effet de remplacer «ou lorsqu'elles sont mal catégorisées» par «ou qu'elles sont incertaines et que les travailleurs sont mal catégorisés».
147. Le vice-président employeur dit ne pas pouvoir accepter la référence à l'insécurité et se tourne vers le Bureau pour savoir comment traiter la question de la catégorisation inappropriée.
148. La représentante du Secrétaire général indique que, à l'OIT, la notion de catégorisation inappropriée s'applique aux travailleurs, non au travail ou à une forme de travail.
149. Le vice-président travailleur et le vice-président employeur se mettent d'accord pour proposer un sous-amendement, libellé comme suit: «Différentes formes de travail émergentes peuvent être porteuses aussi bien de possibilités que de risques. Lorsqu'elles sont une source d'emplois décents, elles peuvent être un moyen, pour les travailleurs et leur famille, de sortir de la pauvreté et d'accéder à l'économie formelle. Lorsqu'elles ne sont pas une source d'emplois décents, ou que les travailleurs sont mal catégorisés, ces formes de travail peuvent être incertaines et entraver la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail.»
150. Le membre gouvernemental de la Chine propose un sous-amendement consistant à supprimer «de sortir de la pauvreté et», car le travail décent n'est pas le seul moyen de sortir de la pauvreté, appuyé par les membres gouvernementaux de l'Algérie et de la Sierra Leone.

151. Le membre gouvernemental du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental de l'Afrique du Sud appuient le libellé proposé par le vice-président travailleur et le vice-président employeur, tel que sous-amendé par le membre gouvernemental de la Chine.
152. Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, dit vouloir conserver les mots «de sortir de la pauvreté et».
153. Le membre gouvernemental de la Sierra Leone propose un sous-amendement consistant à remplacer «sortir de» par «réduire», appuyé par les membres gouvernementaux du Cameroun, du Ghana et du Maroc.
154. Le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom de son pays, propose un sous-amendement à l'effet de remplacer «de sortir de la pauvreté» par «d'éliminer la pauvreté», qui sont les termes employés dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies, appuyé par le membre gouvernemental du Brésil.
155. Le membre gouvernemental de la Chine indique que le problème est que le travail décent est présenté comme une condition préalable requise pour sortir de la pauvreté, or ce n'est pas le cas en Chine. À titre de compromis, il se dit prêt à accepter le libellé suivant: «Lorsqu'elles créent des emplois et sont une source de travail décent, ces formes d'emploi peuvent être un moyen, pour les travailleurs et leur famille, de sortir de la pauvreté et d'accéder à l'économie formelle». Il ne faudrait pas s'attendre à ce que les formes de travail émergentes soient d'emblée une source de travail décent. Dans la pratique, de nouvelles possibilités d'emploi ou des formes de travail informelles peuvent aussi aider des travailleurs à sortir de la pauvreté.
156. La membre gouvernementale du Royaume-Uni n'appuie pas le sous-amendement proposé par le membre gouvernemental du Mexique, car l'élimination de la pauvreté est plus un enjeu national qu'un objectif individuel des travailleurs et de leur famille. Elle préfère conserver les mots «de sortir de la pauvreté».
157. Le membre gouvernemental du Mexique retire son sous-amendement.
158. Le vice-président travailleur souhaite également conserver l'idée de sortie de la pauvreté. Le vice-président employeur note que le travail décent peut certes constituer un moyen de sortir de la pauvreté, mais qu'il existe aussi d'autres voies. Les deux orateurs réaffirment leur soutien en faveur du sous-amendement qu'ils ont mutuellement convenu.
159. Le membre gouvernemental de la Chine déclare qu'il peut accepter le libellé en question, étant entendu que celui-ci n'exclut pas le fait qu'il existe d'autres voies pour sortir de la pauvreté.
160. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
161. Le point 7 est adopté tel qu'amendé.
162. Les amendements A.98, A.166, A.165, A.196, A.18, A.170, A.19, A.15 et A.197 deviennent donc caducs.

Point 8

163. Le membre gouvernemental de la Sierra Leone, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, propose un amendement (A.168) libellé comme suit: «Lorsque la liberté syndicale, la protection du droit d'organisation et la négociation collective font défaut, il en résulte une vulnérabilité accrue, en particulier pour les travailleurs non syndiqués et pour les personnes exposées au risque de travail des enfants, de travail forcé, de discrimination ou de travail dans des conditions dangereuses». Cette formulation met en lumière les risques auxquels sont exposés

les travailleurs non syndiqués, étant donné que seuls les travailleurs syndiqués – qui ont la possibilité d'exercer leur droit habilitant à s'associer librement et à négocier en tant que groupe – sont à même d'améliorer leurs conditions de travail et la vie de leur famille.

164. Le vice-président travailleur propose un sous-amendement consistant à supprimer le segment «les travailleurs non syndiqués et pour».
165. Le vice-président employeur propose un sous-amendement consistant à modifier le libellé comme suit: «Les personnes les plus exposées au risque de travail des enfants, de travail forcé, de discrimination et de travail dans des conditions dangereuses risquent aussi de ne pas pouvoir se faire entendre ni être représentées, ce qui accroît leur vulnérabilité».
166. La membre gouvernementale des États-Unis juge intéressant que l'amendement proposé par le groupe de l'Afrique insiste sur l'idée selon laquelle l'absence de liberté syndicale peut faire courir des risques supplémentaires aux travailleurs. Elle propose un sous-amendement tendant à reformuler le texte comme suit: «Lorsque la liberté d'association et la protection des droits d'organisation et de négociation collective font défaut, il en résulte une vulnérabilité accrue, y compris le risque de travail des enfants, de travail forcé, de discrimination ou de travail dans des conditions dangereuses.», appuyé par la membre gouvernementale du Canada et le membre gouvernemental de la Türkiye.
167. Le membre gouvernemental de l'Algérie soutient l'amendement du groupe de l'Afrique.
168. Le membre gouvernemental du Ghana propose un sous-amendement consistant à supprimer «de travail des enfants» du sous-amendement proposé par le membre gouvernemental des États-Unis. Le travail des enfants au Ghana est lié à la pauvreté, à l'absence de cadre juridique et à la mauvaise application de la loi, mais pas nécessairement à l'absence de négociation collective ou de liberté syndicale.
169. Le membre gouvernemental de la Chine appuie le sous-amendement.
170. La membre gouvernementale des États-Unis fait valoir que l'absence de liberté syndicale et de négociation collective a souvent des incidences sur la capacité des parents à trouver un emploi bien rémunéré, ce qui expose les enfants au risque de devoir travailler.
171. Le vice-président employeur fait observer que, le texte proposé étant très éloigné du libellé initial, il n'est plus à une place appropriée et devrait être déplacé à un autre endroit du projet de conclusions. Le libellé initial préparé par le Bureau était un énoncé pertinent décrivant un défi auquel tout le monde est confronté, mais il s'est transformé en une affirmation idéologique et universelle qui n'est étayée par aucune preuve solide.
172. Le vice-président travailleur exprime son désaccord; selon lui, le texte est à sa place dans la section du document qui traite des défis à relever. Il souscrit au sous-amendement proposé par le membre gouvernemental des États-Unis qui tend à conserver la référence au travail des enfants.
173. Le vice-président employeur répète que son groupe est satisfait du texte initial du Bureau. Mais, puisqu'une référence à l'action est nécessaire en vue de régler les problèmes qui se posent, le texte proposé devrait être déplacé dans la section consacrée à l'action.
174. Les membres gouvernementaux du Mexique et de la Türkiye, la membre gouvernementale de la Norvège, s'exprimant également au nom de l'Islande, le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et les membres gouvernementaux de la République-Unie de Tanzanie et du Gabon soutiennent le texte tel que sous-amendé par le membre gouvernemental des États-Unis.

175. Le membre gouvernemental de la Sierra Leone propose un sous-amendement consistant à insérer «des travailleurs» après «une vulnérabilité accrue», appuyé par la membre gouvernementale du Canada, et les membres gouvernementaux du Cameroun, du Maroc et du Ghana.
176. Le membre gouvernemental de la Sierra Leone souligne qu'il ressort clairement de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, que les enfants ne devraient pas travailler, mais devraient aller à l'école ou être engagés dans des travaux légers. Il appuie la proposition du membre gouvernemental du Ghana visant à supprimer «de travail des enfants».
177. Le membre gouvernemental du Ghana répète que les enfants ne devraient pas être sur un lieu de travail ni avoir à s'imprégner du droit à la liberté syndicale et de la négociation collective. Par ailleurs, tous les travailleurs ne sont pas parents, et mentionner la «vulnérabilité des travailleurs» serait suffisant.
178. La membre gouvernementale du Royaume-Uni souscrit à l'inclusion du risque de travail des enfants, mais juge que le libellé donne à supposer que les enfants sont aussi des travailleurs. Elle propose un sous-amendement tendant à remplacer «y compris le risque» par «ainsi que des risques», pour éviter toute confusion.
179. Les membres gouvernementaux du Canada et du Ghana, le membre gouvernemental de la Belgique, celui-ci s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, les membres gouvernementaux de la Sierra Leone et du Mexique, la membre gouvernementale de la Norvège, celle-ci s'exprimant également au nom de l'Islande, et le membre gouvernemental du Chili appuient le sous-amendement.
180. Le point 8 (A.168), tel qu'amendé par le groupe de l'Afrique puis sous-amendé, se lit comme suit: «Lorsque la liberté d'association et la protection des droits d'organisation et de négociation collective font défaut, il en résulte une vulnérabilité accrue des travailleurs ainsi que des risques de travail des enfants, de travail forcé, de discrimination ou de travail dans des conditions dangereuses».
181. Le vice-président employeur présente un sous-amendement supplémentaire pour remanier le libellé de sorte qu'il se lise comme suit: «Les menaces et les atteintes contre la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit d'organisation et de négociation collective accentuent les risques de travail des enfants, de travail forcé, de discrimination et de travail dans des conditions dangereuses».
182. Le vice-président travailleur appuie l'amendement tel que sous-amendé.
183. Les membres gouvernementales du Canada, de la Barbade et des États-Unis et le membre gouvernemental du Gabon, ainsi que le membre gouvernemental de la Belgique, celui-ci s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, souscrivent à l'amendement.
184. L'amendement (A.168) est adopté tel que sous-amendé.
185. Le point 8 est adopté tel qu'amendé.
186. Les amendements A.191, A.20, A.164, A.163, A.21, A.192, A.193 et A.175 deviennent par conséquent caducs.

Point 9

187. Le point 9 est adopté.

Nouveau point à insérer après le point 9

- 188.** Le vice-président travailleur présente un amendement (A.162) à l'effet d'insérer après le point 9 un nouveau point libellé comme suit: «De graves violations des principes et droits fondamentaux au travail continuent d'être observées au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales du fait d'une dilution des responsabilités. Les perturbations dans les chaînes d'approvisionnement mondiales survenues au cours des crises récentes, notamment la pandémie de COVID-19, ont entravé encore davantage la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail dans certains pays». Le projet de conclusions n'accorde pas l'attention voulue aux questions liées aux violations des principes et droits fondamentaux au travail alors que, de toute évidence, les conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement ont été mises à mal.
- 189.** Le vice-président employeur ne souscrit pas à l'amendement, qui épingle les chaînes d'approvisionnement mondiales sans que cela soit justifié. Toute déclaration relative aux risques devrait tenir compte de la Stratégie de l'OIT sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, et il faut se garder de rouvrir les débats difficiles qui ont eu lieu ces dernières années, notamment lors de la discussion générale sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales tenue dans le cadre de la session de 2016 de la Conférence. L'orateur estime que l'amendement devrait être rejeté.
- 190.** Le membre gouvernemental du Gabon demande des précisions sur la formulation «dilution des responsabilités».
- 191.** Le vice-président travailleur indique que cette expression renvoie à «une réduction des responsabilités». Il ajoute que, si le groupe des employeurs souhaite supprimer l'adjectif «mondiales» après les mots «chaînes d'approvisionnement», il n'y voit aucun inconvénient.
- 192.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, approuve la teneur du nouveau point et propose un sous-amendement visant à remplacer les mots «De graves» par «Des», et «d'une dilution» par «d'un affaiblissement», et de substituer «entravé [...] la réalisation des principes» par «compromis [...] les principes».
- 193.** Le membre gouvernemental du Mexique souhaiterait qu'on lui donne des exemples illustrant la façon dont les perturbations dans les chaînes d'approvisionnement mondiales ont entravé la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail.
- 194.** Le vice-président travailleur indique que cette question est traitée aux paragraphes 5 et 22 du rapport du Bureau.
- 195.** La membre gouvernementale de la Norvège, s'exprimant également au nom de l'Islande, soutient le sous-amendement proposé par la membre gouvernementale de la Belgique au nom des États membres de l'UE.
- 196.** Le vice-président employeur fait observer que la question des chaînes d'approvisionnement et de la dilution des responsabilités au sein de ces dernières n'est jamais mentionnée dans le rapport du Bureau, contrairement à la question du COVID-19 et de la perturbation des chaînes d'approvisionnement. En outre, il n'existe pas dans les documents de l'OIT de terminologie convenue concernant la dilution ou l'affaiblissement des responsabilités dans les chaînes d'approvisionnement. L'orateur souligne que l'objectif de la commission n'est pas d'examiner cette question, mais de dresser le bilan des sept années écoulées et de formuler des recommandations sur la voie à suivre. Cela devrait être fait à la lumière de documents faisant autorité, notamment la Résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (2016) et la Stratégie de l'OIT sur la réalisation du travail

décent dans les chaînes d'approvisionnement, qui traitent des principes et droits fondamentaux au travail. Le groupe des employeurs se propose de trouver une formulation qui renvoie aux chaînes d'approvisionnement, mais qui n'englobe pas les chaînes d'approvisionnement mondiales.

197. Le membre gouvernemental de la Chine ne souscrit pas à la proposition tendant à ce qu'un nouveau point consacré aux chaînes d'approvisionnement mondiales soit inséré dans les conclusions, le Bureau suivant déjà une ligne claire dans ce domaine. L'orateur indique que, si l'accent était placé sur les incidences que le COVID-19 et d'autres situations problématiques ont eues sur les principes et droits fondamentaux au travail, il pourrait proposer un libellé spécifique mais, en l'état actuel des choses, il ne peut pas soutenir l'amendement proposé par les travailleurs.
198. Le membre gouvernemental de la Türkiye dit que, même s'il adhère à l'objet du nouveau point dont l'insertion est proposée par le groupe des travailleurs, il ne peut l'appuyer dans sa formulation actuelle. Il fait observer que le paragraphe 5 du rapport du Bureau mentionne non seulement les conséquences négatives du COVID-19, mais aussi les tensions géopolitiques et plusieurs conflits armés majeurs.
199. La membre gouvernementale du Canada s'associe aux préoccupations du groupe des employeurs et propose de sous-amender l'amendement des travailleurs en insérant «notamment» entre «chaînes d'approvisionnement mondiales» et «du fait». Elle propose également de modifier le sous-amendement proposé par la membre gouvernementale de la Belgique au nom des États membres de l'UE, en remplaçant, dans la version anglaise, «the enjoyment of FPRW» par «the realization of FPRW», dans un souci d'harmonisation. Elle soutient l'amendement proposé par les travailleurs, tel que sous-amendé par la membre gouvernementale de la Belgique au nom des États membres de l'UE, étant donné l'existence de lacunes entravant la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail dans les chaînes d'approvisionnement.
200. Le membre gouvernemental du Japon, la membre gouvernementale des États-Unis et le membre gouvernemental du Mexique appuient les sous-amendements proposés.
201. Le vice-président employeur indique que le libellé proposé soulève un certain nombre de problèmes, dont le plus important est l'attribution des violations des principes et droits fondamentaux au travail dans les chaînes d'approvisionnement à la dilution des responsabilités. En 2016, cette question avait fait l'objet d'une discussion approfondie, axée sur les lacunes de mise en œuvre et les défauts d'application de la législation dans les pays hôtes. Il n'est donc pas justifié de mentionner tout particulièrement les chaînes d'approvisionnement mondiales, et la commission n'est pas l'enceinte appropriée pour un débat de politique générale sur la question. Le vice-président employeur propose d'apporter un sous-amendement consistant à supprimer la première phrase et à remplacer, dans la deuxième phrase, les mots «ont entravé encore davantage» par «ont porté préjudice à», pour tenir compte du fait que les perturbations des chaînes d'approvisionnement survenues au cours des crises récentes ont porté préjudice à la réalisation pleine et entière des principes et droits fondamentaux au travail dans certains pays.
202. Le vice-président travailleur se dit disposé à accepter la suppression de la seconde partie de la première phrase, mais pas celle de la première partie de cette phrase; il propose de sous-amender la première phrase comme suit: «Des violations des principes et droits fondamentaux au travail continuent d'être observées au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales». Il ne voit pas d'inconvénient à ce que la formulation «ont porté préjudice à» soit introduite dans la deuxième phrase.

- 203.** Le vice-président employeur n'appuie pas le sous-amendement, faisant valoir que, si des violations se produisent dans les chaînes d'approvisionnement, elles n'y sont pas plus nombreuses qu'ailleurs; il se peut même qu'elles soient encore plus répandues dans l'économie informelle et dans les petites et moyennes entreprises, où elles constituent probablement des sources de risque plus importantes. Il importe de se concentrer sur les perturbations et leurs incidences plus larges, qui ne concernent pas seulement les principes et droits fondamentaux au travail.
- 204.** Le vice-président travailleur indique qu'il accepte la suppression de «mondiales» dans l'expression «chaînes d'approvisionnement mondiales».
- 205.** La membre gouvernementale du Canada rappelle que, lors de la discussion récurrente de 2022 sur l'emploi, une terminologie spécifique avait été employée dans le contexte des violations des droits des travailleurs commises dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Au vu des formulations convenues et des discussions en cours dans d'autres organisations internationales, il serait opportun que la commission reprenne cette terminologie, eu égard en particulier à l'accent placé sur les principes et droits fondamentaux au travail.
- 206.** Le membre gouvernemental de la Chine se dit favorable au sous-amendement modifiant la deuxième phrase du point, mais ne souscrit pas au sous-amendement apporté à la première phrase, même avec la suppression de «mondiales». Comme l'a relevé la membre gouvernementale du Canada, la question des chaînes d'approvisionnement est examinée dans d'autres enceintes; elle intéresse aussi l'OIT, mais la commission n'est pas le lieu approprié pour rouvrir la discussion à ce sujet.
- 207.** Le membre gouvernemental du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, souscrit au sous-amendement visant à supprimer «mondiales» dans le membre de phrase «chaînes d'approvisionnement mondiales».
- 208.** Le vice-président employeur dit que, si son groupe ne voit pas la nécessité de faire figurer dans la première phrase le libellé proposé par les travailleurs, il reconnaît que, en vertu des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les gouvernements sont tenus de protéger les droits de l'homme, tandis que les employeurs ont pour responsabilité de respecter ces droits. Par conséquent, son groupe propose un sous-amendement, libellé comme suit: «Des manquements à l'obligation de protéger et de respecter les principes et droits fondamentaux au travail continuent d'être observés au sein des chaînes d'approvisionnement. Les perturbations survenues dans les chaînes d'approvisionnement au cours des crises récentes ont porté préjudice à la réalisation pleine et entière de ces principes et droits dans certains pays».
- 209.** Le membre gouvernemental du Japon, le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom du GRULAC, et la membre gouvernementale du Royaume-Uni soutiennent le sous-amendement proposé par les employeurs.
- 210.** Le membre gouvernemental de la Chine souscrit au sous-amendement, mais maintient que la question des chaînes d'approvisionnement ne devrait pas être traitée dans les conclusions.
- 211.** Le membre gouvernemental de la Sierra Leone s'interroge sur le choix du mot «manquements» et demande à qui ces manquements sont imputés.
- 212.** Le vice-président employeur explique que, selon les principes directeurs des Nations Unies, les manquements à l'obligation de protéger concernent les États, tandis que les manquements à l'obligation de respecter concernent les entreprises.

- 213. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et la membre gouvernementale des États-Unis soutiennent le sous-amendement.
- 214. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 215. Le nouveau point à insérer après le point 9 est adopté tel qu'amendé.

Point 10

- 216. Le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom du GRULAC, présente un amendement (A.176) qui vise à préciser le contenu du point 10 et se lit comme suit: «Le non-respect des principes et droits fondamentaux au travail accentue les inégalités et la pauvreté. Ce phénomène a été exacerbé par la pandémie de COVID-19, les crises sociales et économiques, les conflits et l'instabilité géopolitique, ainsi que par les catastrophes naturelles et les répercussions négatives du changement climatique».
- 217. Le vice-président travailleur, le vice-président employeur, le membre gouvernemental du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et les membres gouvernementaux du Ghana et de la République-Unie de Tanzanie ne souscrivent pas à l'amendement.
- 218. Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, indique que le libellé original et le libellé amendé sont tous deux acceptables.
- 219. La représentante du Secrétaire général fait observer que les sujets de préoccupation du GRULAC sont traités dans un autre point du projet de conclusions.
- 220. Le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom du GRULAC, retire l'amendement proposé, tout en souhaitant conserver la référence aux effets néfastes des changements climatiques.
- 221. Le point 10 est adopté.

Point 11

- 222. Le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom du GRULAC, propose un amendement (A.177) tendant à remplacer le point 11 comme suit: «La faiblesse de la gouvernance, l'érosion de l'état de droit et des libertés civiles, les restrictions de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'inadéquation de la réglementation, l'insuffisance des ressources allouées aux administrations du travail, aux services d'inspection du travail et aux autres autorités compétentes dans le domaine du travail, ainsi que la gouvernance inefficace des migrations de main-d'œuvre, entre autres facteurs, ont empêché la réalisation de progrès».
- 223. Le vice-président employeur dit que son groupe est disposé à accepter l'insertion des mots «de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective», à condition de les faire suivre du libellé «un environnement insuffisamment favorable aux entreprises durables».
- 224. Le vice-président travailleur indique que son groupe approuve la suppression de l'expression entre crochets concernant l'environnement favorable.
- 225. Le membre gouvernemental du Ghana propose de remplacer les termes «de la reconnaissance effective» par «la reconnaissance inefficace» et de remplacer «l'insuffisance des ressources allouées aux administrations du travail» par «les administrations du travail inefficaces».
- 226. Le membre gouvernemental du Japon appuie la proposition du membre gouvernemental du Ghana, ainsi que la proposition formulée par le groupe des employeurs.

227. Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, déclare que son groupe n'a pas d'avis tranché, mais qu'il préfère l'expression «l'absence d'environnement favorable», souhaiterait mettre le mot «environnement» au pluriel et est favorable au maintien du membre de phrase «l'insuffisance des ressources allouées aux administrations du travail».
228. Le membre gouvernemental de la Sierra Leone, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, souhaite conserver la référence à «l'insuffisance des ressources allouées» et demande ce que recouvre l'expression «autres autorités compétentes».
229. Le membre gouvernemental de la Chine est favorable à l'expression «un environnement insuffisamment favorable», mais peut faire preuve de souplesse à ce sujet.
230. La membre gouvernementale du Canada indique que, dans des textes antérieurs, notamment la résolution de 2017, la question des entreprises durables fait l'objet d'un paragraphe distinct. Le point tel que libellé recense certaines caractéristiques requises pour garantir un environnement favorable. L'oratrice demande au Bureau des précisions concernant les autres éléments constitutifs d'un environnement favorable qui ne sont pas cités dans le texte.
231. Le vice-président employeur indique que l'enjeu que représente l'environnement favorable est très largement reconnu dans les textes de l'OIT, notamment la résolution de 2017. Cette question est également évoquée dans la Déclaration du centenaire de l'OIT. La prospérité économique et un marché de l'emploi dynamique sont des phénomènes que l'on ne saurait tenir pour acquis. En outre, l'accès au travail décent dépend des possibilités d'emploi existantes. Dans la Déclaration du centenaire de l'OIT, il est pris acte du rôle que jouent les entreprises durables dans la création d'emplois et la promotion de l'innovation et du travail décent. Par définition, les entreprises durables respectent les principes et droits fondamentaux au travail.
232. La représentante du Secrétaire général indique que les autres éléments constitutifs d'un environnement favorable aux entreprises comprennent notamment les infrastructures matérielles, les technologies de l'information et de la communication, les services et les politiques macroéconomiques.
233. Le membre gouvernemental de la Türkiye propose un sous-amendement tendant à remplacer «reconnaissance ineffective» par «reconnaissance effective», appuyé par la membre gouvernementale du Royaume-Uni.
234. Le membre gouvernemental de la République-Unie de Tanzanie approuve le syntagme «un environnement insuffisamment favorable» et demande des éclaircissements quant au sens de l'expression «autres autorités compétentes dans le domaine du travail».
235. Le vice-président travailleur dit que l'expression «autres autorités compétentes dans le domaine du travail» peut revêtir différentes significations d'un pays à un autre, en fonction de la manière dont les administrations du travail sont structurées. La discussion porte sur les principes et droits fondamentaux au travail, et c'est sur cette thématique que la commission devrait se concentrer. L'orateur propose de remanier le libellé concernant les autorités compétentes dans le domaine du travail de sorte qu'il se lise comme suit: «l'insuffisance des ressources allouées aux administrations du travail, aux services d'inspection du travail et aux autres autorités compétentes dans le domaine du travail, et/ou l'inefficacité de ces entités». En effet, des services d'inspection du travail disposant de ressources insuffisantes, mais particulièrement zélés, peuvent s'acquitter efficacement de leur mission, tandis que d'autres, bien que mieux pourvus en ressources, peuvent être inefficaces.

- 236.** Le vice-président employeur ne peut souscrire aux arguments de son homologue travailleur, qu'il juge foncièrement illogiques, en plus de les trouver superflus, dès lors que les entreprises durables sont par définition respectueuses des principes et droits fondamentaux au travail. Il concède que le texte devrait être axé sur les principes et droits fondamentaux au travail, mais fait savoir que, pour son groupe, la question de l'environnement favorable aux entreprises est une question essentielle qui doit être expressément mentionnée et dont l'OIT doit se saisir concrètement. L'incapacité à créer un tel environnement est un obstacle majeur à la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail.
- 237.** Le vice-président travailleur indique que le point 2 *b*) de la résolution de 2017 fait référence à l'adoption de politiques pour promouvoir une croissance durable. Mais le cadre de la présente discussion est différent, étant donné que les entreprises durables y sont évoquées en tant que moyen de promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail. L'orateur propose un sous-amendement supplémentaire visant à ajouter «en matière de respect des principes et droits fondamentaux au travail» à la fin de la phrase.
- 238.** Le vice-président employeur dit que le libellé affaiblit le propos de la résolution de 2017 et minimise l'importance des entreprises durables en tant que moteurs du plein emploi, du travail décent et d'une économie prospère, dont la contribution à la réduction de la pauvreté, à la lutte contre l'informalité et à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail n'est plus à démontrer. Le groupe des employeurs pourrait accepter l'ajout, d'après les termes de la Déclaration de 1998, du membre de phrase «en matière de respect, de promotion et de réalisation des principes et droits fondamentaux au travail» après «ont empêché la réalisation de progrès».
- 239.** Le vice-président travailleur est favorable au dernier sous-amendement proposé par le vice-président employeur.
- 240.** Le membre gouvernemental de la Sierra Leone se dit favorable à l'emploi de l'expression «un environnement insuffisamment favorable» et réitère sa question concernant le sens de l'expression «autres autorités compétentes dans le domaine du travail», au sujet de laquelle le membre gouvernemental de la République-Unie de Tanzanie a déjà demandé des précisions. Il souligne par ailleurs l'importance des termes «l'insuffisance des ressources allouées». Dans les faits, les administrations du travail sont inefficaces, car elles manquent notamment de personnel, de véhicules, d'équipements et d'espace de bureau. En référence à la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978, il propose un sous-amendement tendant à supprimer l'expression «et aux autres autorités compétentes».
- 241.** La représentante du Secrétaire général indique que, selon les définitions figurant à l'article 1 *b*) de la convention n° 150, les termes «système d'administration du travail» visent tous les organes de l'administration publique responsables ou chargés de l'administration du travail – qu'il s'agisse d'administrations ministérielles ou d'institutions publiques, y compris les organismes paraétatiques et les administrations régionales ou locales, ou toute autre forme décentralisée d'administration – ainsi que toute structure institutionnelle établie en vue de coordonner les activités de ces organes et d'assurer la consultation et la participation des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations.
- 242.** Le membre gouvernemental de la Sierra Leone retire son sous-amendement visant à supprimer les termes «et autres autorités compétences».
- 243.** La membre gouvernementale des États-Unis propose un sous-amendement tendant à remplacer «ineffective» par «effective», de sorte que le membre de phrase correspondant se

lirait comme suit: «les restrictions de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective».

- 244.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, appuie le sous-amendement et propose de supprimer «et/ou l'inefficacité de ces entités» après «aux autres autorités compétentes dans le domaine du travail,», ces termes étant superflus. Elle souscrit à l'insertion du membre de phrase «en matière de respect, de promotion et de réalisation des principes et droits fondamentaux au travail» à la fin du point tel que sous-amendé suite à la proposition du groupe des employeurs approuvée par le groupe des travailleurs, et propose par ailleurs un sous-amendement tendant à ajouter «main-d'œuvre» après «la gouvernance inefficace des migrations».
- 245.** Le membre gouvernemental du Ghana se dit favorable au maintien de l'expression «et l'inefficacité de ces entités» après «aux autres autorités compétentes dans le domaine du travail». En effet, des administrations du travail disposant de ressources suffisantes peuvent s'avérer inefficaces si elles utilisent leurs ressources à mauvais escient.
- 246.** Le membre gouvernemental du Maroc appuie la proposition.
- 247.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 248.** Les amendements A.150, A.23, A.102, A.25 et A.104 deviennent donc caducs.
- 249.** Le point 11 est adopté tel qu'amendé.

Point 12

- 250.** Le vice-président employeur propose un amendement (A.27) à l'effet de supprimer le membre de phrase «y compris l'essor de l'intelligence artificielle et de la gestion algorithmique» placé entre crochets. Bien que la «gestion algorithmique» soit un sujet à la mode, il n'existe pas de définition convenue de ce terme, et ce thème sera abordé dans le cadre de la discussion relative à la question du travail décent dans l'économie des plateformes, qui se tiendra à la 113^e session de la Conférence internationale du Travail en 2025. Il ne semble pas opportun de mettre en exergue deux concepts, dont l'un est un élément de l'autre, dans un document destiné à guider l'action de l'OIT au cours des sept prochaines années. La définition de ces deux termes devrait être laissée à la discussion générale.
- 251.** Le vice-président travailleur n'est pas favorable à la suppression de ce membre de phrase. Les termes «intelligence artificielle» et «gestion algorithmique» ont fait l'objet d'un débat approfondi lors des séances d'ouverture de la commission. Le paragraphe 21 du rapport du Bureau indique à ce sujet: «L'IA a la capacité de transformer les emplois en automatisant les tâches, ce qui pourrait conduire soit à des suppressions d'emplois, soit à la redéfinition des fonctions attachées à certains postes. [...] L'intégration de l'IA sur le lieu de travail pourrait profondément modifier les conditions de travail, l'autonomie des travailleurs, le rythme et l'intensité du travail, l'utilisation des compétences et les interactions des travailleurs avec la direction et leurs collègues». L'ajout de ce membre de phrase ne préjuge pas de la teneur de la discussion qui se tiendra en 2025. Le travail via des plateformes ne représente qu'une partie des préoccupations du groupe des travailleurs.
- 252.** Le vice-président employeur fait observer que le paragraphe 21 du rapport du Bureau ne comporte aucune mention des violations des principes et droits fondamentaux au travail et ne contient pas de définition de la gestion algorithmique. Il ne s'agit pas d'avoir un débat de politique générale sur ces questions, qui n'ont pas leur place dans le cadre d'une discussion consacrée aux principes et droits fondamentaux au travail. La commission devrait concentrer

ses efforts sur le recensement des possibilités de promouvoir ces principes et droits fondamentaux.

- 253.** Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, estime que les deux éléments en question sont des éléments nouveaux qui ont, et auront, des répercussions considérables sur le monde du travail. Ils devraient donc être conservés dans les conclusions.
- 254.** La membre gouvernementale du Brésil soutient la déclaration faite par le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres.
- 255.** Le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom de son pays ainsi qu'au nom du Chili, souhaite conserver la référence à l'intelligence artificielle, mais non celle faite à la «gestion algorithmique», ce terme n'ayant pas été clairement défini. Il propose de modifier la mention proposée comme suit: «y compris l'essor de l'intelligence artificielle».
- 256.** Le membre gouvernemental du Japon déclare que son gouvernement serait disposé à appuyer les deux propositions, pour autant que l'on ne préjuge pas de l'issue de la discussion qui aura lieu en 2025.
- 257.** Le membre gouvernemental de la Chine souscrit à la mention de l'«intelligence artificielle», mais non à celle de la «gestion algorithmique», terme dont la signification n'est pas claire.
- 258.** La membre gouvernementale du Royaume-Uni souhaite conserver la référence aux deux termes.
- 259.** Le membre gouvernemental du Cameroun souscrit à la proposition du vice-président employeur tendant à supprimer le membre de phrase examiné, estimant que le terme «transition numérique» englobe déjà l'intelligence artificielle et la gestion algorithmique.
- 260.** La membre gouvernementale des États-Unis est d'avis que l'accent devrait être mis sur l'analyse des biais de l'intelligence artificielle et des algorithmes dans le monde du travail. Les États-Unis ont précédemment publié avec l'Espagne une déclaration conjointe sur ces questions soulignant les effets en termes de discrimination, ainsi que les répercussions sur le bien-être des travailleurs et les principes et droits fondamentaux au travail, qui en découlent. Les États-Unis soutiennent le texte initial.
- 261.** Le vice-président travailleur dit qu'il est important d'aborder la question de la gestion algorithmique et propose de placer le texte entre crochets pour y revenir ultérieurement. Son groupe ne peut en aucun cas accepter une «adaptation» des principes et droits fondamentaux au travail, lesquels sont consacrés dans la Déclaration de 1998 et ne peuvent pas être modifiés. Le terme «gestion algorithmique» a été employé auparavant par l'OIT, dans le cadre de discussions de haut niveau, au cours desquelles la nécessité d'assurer un contrôle humain sur les pratiques de gestion avait été mise en relief.
- 262.** Le vice-président employeur souligne qu'il importe de conserver le membre de phrase «saisir les nouvelles possibilités», voire de le renforcer. Il cite un exemple, tiré d'une étude publiée par l'OIT en mars 2024, dans lequel l'intelligence artificielle a été utilisée pour aider les services d'inspection du travail à déceler le travail non déclaré en Albanie. Son groupe appuie la proposition «la nécessité de» présentée précédemment et n'a pas d'avis tranché concernant «et adapter», bien qu'il soit mentionné ailleurs dans le texte que les principes et droits fondamentaux au travail sont «immuables». L'idée est sans doute d'«adapter l'usage qui est fait de ces principes et droits fondamentaux» et en aucun cas d'en adapter la teneur.
- 263.** Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, partage l'avis du groupe des travailleurs selon lequel les principes et droits

fondamentaux au travail ne devraient en aucun cas être adaptés. Il est favorable à l'emploi du membre de phrase «saisir les nouvelles possibilités», étant convaincu que l'intelligence artificielle offrira de telles possibilités. Il préfère «l'urgence de» à «la nécessité de».

- 264.** Le membre gouvernemental de la Türkiye s'oppose à l'ajout des mots «et adapter» et dit préférer l'expression «l'urgence de» à «la nécessité de». Il propose un sous-amendement tendant à modifier les cinq premiers mots du point 12 comme suit: «Les changements démographiques et environnementaux et les transitions numériques, [...]», de manière à distinguer clairement les différents éléments de sens, appuyé par la membre gouvernementale du Canada.
- 265.** Le membre gouvernemental du Japon est favorable au maintien du membre de phrase «saisir les nouvelles possibilités».
- 266.** Le membre gouvernemental de la Chine est également favorable au maintien des mots «saisir les nouvelles possibilités», ainsi qu'au sous-amendement de la première phrase proposé par le membre gouvernemental de la Türkiye. Son gouvernement est disposé à accepter tant la formule «l'urgence de» que la formule «la nécessité de». Il est d'accord pour supprimer «et adapter».
- 267.** La membre gouvernementale du Canada, tout en prenant note des éventuelles améliorations que l'intelligence artificielle pourrait apporter, relève que, selon des travaux de recherche, celle-ci pourrait aussi renforcer les préjugés fondés sur le genre, la race ou l'origine sociale. Se référant à la Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection des travailleurs (111^e session de la Conférence internationale du Travail, 2023) et à la section de haut niveau qui s'est réunie à la 350^e session du Conseil d'administration du BIT (mars 2024), elle soutient l'insertion au point 12 du membre de phrase «et de la gestion algorithmique». De même, elle se dit favorable à l'emploi de la formule «saisir les nouvelles possibilités» et à la suppression des mots «et adapter».
- 268.** Le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom du GRULAC, retire l'amendement de son groupe relatif à l'ajout des mots «et adapter», au vu de l'appui limité que celui-ci a reçu. S'exprimant au nom de son pays ainsi qu'au nom du Chili et du Pérou, il dit préférer «la nécessité de» à «l'urgence de». En raison de la fracture numérique, il est difficile pour certains pays de faire face d'urgence à l'évolution rapide des technologies.
- 269.** Le vice-président employeur prend acte du large soutien exprimé en faveur de l'expression «saisir les nouvelles possibilités». Son groupe réaffirme sa préférence pour «la nécessité de». La gestion algorithmique est simplement un aspect de l'intelligence artificielle et en est un élément constitutif. Il conviendrait, par conséquent, de faire uniquement référence à l'intelligence artificielle.
- 270.** Le vice-président travailleur revient sur la Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection des travailleurs (2023) qui a été mentionnée précédemment et dans laquelle les termes «intelligence artificielle» et «gestion algorithmique» figurent dans la même phrase. Le membre de phrase «et la gestion algorithmique» devrait figurer au point 12. L'orateur réaffirme la préférence de son groupe pour le libellé «l'urgence de».
- 271.** Le vice-président employeur insiste sur la nécessité de s'abstenir de devancer la discussion sur l'économie des plateformes, qui se tiendra à la 113^e session de la Conférence internationale du Travail. Il répète que la gestion algorithmique fait partie intégrante de l'intelligence artificielle.
- 272.** Le vice-président travailleur dit à nouveau que les deux phénomènes ont été examinés au cours de la négociation de la Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur la

protection des travailleurs. Il propose de supprimer le biffage des mots «y compris l'essor de l'intelligence artificielle et de la gestion algorithmique» et des mots «saisir les nouvelles possibilités», tout en les laissant entre crochets pour y revenir ultérieurement.

- 273.** La membre gouvernementale des États-Unis propose de reformuler le membre de phrase comme suit: «l'intelligence artificielle et l'utilisation d'algorithmes».
- 274.** Le vice-président employeur présente un sous-amendement à l'amendement (A.27) tendant à remplacer «l'utilisation d'algorithmes» par «des technologies connexes» et «de saisir les nouvelles possibilités et de faire face aux défis à venir» par «de faire face aux défis et de saisir les possibilités qui en découlent». Ce point a été longuement débattu avec les partenaires sociaux, étant entendu qu'il ne remplira son rôle que s'il recueille un appui sans réserve de la part des mandants tripartites. Le groupe des employeurs s'efforce de trouver un moyen d'avancer.
- 275.** Le vice-président travailleur appuie l'amendement tel que sous-amendé, le jugeant équilibré. Entre «l'urgence de» et «la nécessité de», son groupe préfère la première option.
- 276.** Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, souscrit à l'amendement tel que sous-amendé et dit préférer la formule «l'urgence de». Il s'interroge sur le sens de l'expression «technologies connexes».
- 277.** Le vice-président employeur indique que l'expression «technologies connexes» désigne toutes les technologies qu'englobe le terme générique «intelligence artificielle», comme l'apprentissage automatique ou la gestion algorithmique, entre autres exemples. Toutes ces technologies sont porteuses à la fois de défis et de possibilités.
- 278.** Le vice-président travailleur se dit favorable au libellé proposé.
- 279.** Les membres gouvernementales de la Barbade et des États-Unis ainsi que le membre gouvernemental de la Türkiye appuient l'amendement tel que sous-amendé et disent préférer l'option «l'urgence de».
- 280.** Le membre gouvernemental de la Sierra Leone appuie le libellé, mais se demande si l'expression «saisir les possibilités de faire face aux défis» ne serait pas plus indiquée.
- 281.** Le vice-président employeur précise que l'enjeu ici est de reconnaître que les nouvelles technologies sont à la fois source de défis et de possibilités, raison pour laquelle ces deux éléments doivent rester distincts.
- 282.** L'amendement (A.27) est adopté tel que sous-amendé, y compris la formule «l'urgence de».
- 283.** Le point 12 est adopté tel qu'amendé.
- 284.** Les amendements A.28, A.149, A.105, A.178 et A.148 deviennent par conséquent caducs.

Point 13

- 285.** Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement (A.106) tendant à insérer les mots «les politiques et» entre «renforcer» et «l'action».
- 286.** Les vice-présidents employeur et travailleur appuient l'amendement.
- 287.** L'amendement est adopté.
- 288.** Le point 13 est adopté tel qu'amendé.

Intitulé de la partie II

II. Renforcer l'action pour rendre effectifs le respect, la promotion et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail

289. L'intitulé de la partie II, à savoir «Renforcer l'action pour rendre effectifs le respect, la promotion et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail», est adopté.

Point 14

Texte introductif

- 290.** La première phrase du texte introductif du point 14 fait l'objet de quatre amendements similaires, qui visent à insérer différents termes entre «principes et droits fondamentaux au travail» et «un environnement respectueux». Deux de ces amendements, l'amendement (A.194) soumis par le GRULAC et l'amendement (A.147) soumis par les membres travailleurs, consistent à faire figurer dans le texte les mots «ne peut progresser que dans». Un autre amendement (A.1), présenté par la Chine, consiste à employer «progressera grâce à». Enfin, l'amendement (A.93) soumis par le Canada, la Suisse, la Türkiye, le Royaume-Uni, les États-Unis et l'Union européenne, contient le libellé «progressera uniquement dans».
- 291.** Le membre gouvernemental de la Chine dit que l'amendement présenté par son gouvernement (A.1), appuyé par le Cameroun, vise à aligner le libellé sur la résolution de 2017, dans laquelle le futur est employé.
- 292.** Le vice-président travailleur retire l'amendement soumis par son groupe (A.147) au profit du libellé «progressera uniquement dans» (A.93).
- 293.** Le membre gouvernemental du Ghana présente un sous-amendement à l'effet d'insérer les mots «peut progresser» entre «principes et droits fondamentaux au travail» et «dans un environnement», faisant valoir que l'emploi des termes «ne peut progresser que» porte à croire que la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail ne pourrait progresser que si les éléments énumérés dans ce paragraphe (un environnement respectueux des droits de l'homme, de l'état de droit et des libertés démocratiques) sont réunis. Beaucoup d'autres facteurs influent sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. Le paragraphe ne devrait pas être libellé en termes restrictifs.
- 294.** Le membre gouvernemental de la Chine appuie le sous-amendement.
- 295.** La membre gouvernementale des États-Unis déclare que les éléments énumérés sont des conditions nécessaires à la «réalisation pleine et entière», mais que le fait qu'ils soient mentionnés ne signifie pas qu'ils y suffisent à eux seuls.
- 296.** Le vice-président employeur se dit prêt à faire preuve de souplesse.
- 297.** Le vice-président travailleur réaffirme que son groupe est favorable à l'emploi des mots «progressera uniquement».
- 298.** Le membre du gouvernement de la République-Unie de Tanzanie souscrit à l'idée que les mots «ne [...] que» restreignent inutilement la portée du texte.
- 299.** Le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom du GRULAC, déclare qu'il est essentiel de conserver l'expression «ne peut progresser que». En l'absence d'environnement favorable aux droits de l'homme, la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail est impossible. Le GRULAC pourrait envisager l'emploi de l'expression «progressera uniquement», mais sa préférence va à «ne peut progresser que».

- 300.** Le membre gouvernemental de la Chine indique que son gouvernement est disposé à accepter l'emploi du mot «uniquement», car la majorité des participants y est favorable. Toutefois, il rappelle que ce libellé s'écarte du texte de la résolution de 2017. S'il accepte de faire cette concession, l'orateur souligne que son gouvernement a déjà fait preuve d'une souplesse considérable et qu'il espère que d'autres feront de même au cours des discussions à venir. Il demande que sa déclaration soit dûment consignée dans le compte rendu des travaux.
- 301.** Le membre gouvernemental du Ghana précise que les trois conditions énumérées au point 14 ne sont pas suffisantes pour parvenir à la réalisation pleine et entière des principes et droits fondamentaux au travail. Le changement climatique et l'ampleur du chômage des jeunes risquent d'avoir des répercussions négatives sur leur réalisation. Le gouvernement du Ghana ne peut souscrire à l'emploi du mot «uniquement». L'orateur demande que le compte rendu des travaux reflète dûment son point de vue.
- 302.** Le membre gouvernemental de la Sierra Leone dit que l'emploi des mots «ne [...] que» ou «uniquement» prête à confusion, car ils restreignent les conditions nécessaires à la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail à celles qui sont énumérées au point 14: un environnement respectueux des droits de l'homme, de l'état de droit et des libertés démocratiques.
- 303.** Le vice-président employeur est disposé à accepter soit «ne peut progresser que», soit «progressera uniquement», étant entendu qu'il s'agit d'un ensemble de conditions nécessaires, mais non suffisantes.
- 304.** Le vice-président travailleur indique que son groupe est prêt à se joindre au consensus.
- 305.** Le membre gouvernemental de la Sierra Leone déclare que son groupe est favorable à l'emploi des mots «peut progresser» ou «progressera», mais qu'il pourrait accepter le maintien du mot «uniquement» à condition que sa position soit dûment consignée dans le compte rendu des travaux.
- 306.** Le membre gouvernemental du Ghana présente un sous-amendement à l'effet de supprimer le membre de phrase qui débute par «La réalisation pleine et entière» et s'achève par «[...] dans» pour insérer l'article «Un» avant «environnement respectueux» et le membre de phrase «est nécessaire pour la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail» après «libertés démocratiques». La phrase complète se lirait donc comme suit: «Un environnement respectueux des droits de l'homme, de l'état de droit et des libertés démocratiques est nécessaire pour la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail». Le membre gouvernemental du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuie le sous-amendement.
- 307.** Le vice-président travailleur ne soutient pas ce sous-amendement, car le point 14 vise spécifiquement la réalisation «pleine et entière» des principes et droits fondamentaux au travail, laquelle est impossible dans un environnement où les conditions énumérées ne sont pas réunies.
- 308.** La membre gouvernementale du Royaume-Uni et le membre gouvernemental du Mexique, celui-ci s'exprimant au nom du GRULAC, sont favorables à l'emploi de l'expression «progressera uniquement».
- 309.** La membre gouvernementale des États-Unis, faisant observer que l'expression «progressera uniquement» fait l'objet d'un large consensus, indique que le mot «uniquement» n'est pas synonyme d'«exclusivement» et n'exclut pas que d'autres conditions soient nécessaires; il

signifie seulement que les conditions énumérées au point 14 sont essentielles à la réalisation «pleine et entière» des principes et droits fondamentaux au travail.

310. Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, et dans le souci de sortir de l'impasse concernant l'emploi de l'expression «progressera uniquement», présente un sous-amendement tendant à remplacer la première phrase du texte introductif du point 14, par ce qui suit: «Le respect des droits de l'homme, l'état de droit et les libertés démocratiques sont des conditions indispensables pour la réalisation pleine et entière des principes et droits fondamentaux au travail».
311. Le membre gouvernemental du Ghana, le membre gouvernemental du Gabon, celui-ci s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le vice-président employeur et le vice-président travailleur appuient le sous-amendement.
312. Le membre gouvernemental de la Chine se dit prêt à approuver cette proposition, étant entendu que les conditions indispensables énumérées n'excluent pas d'autres éléments.
313. Le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom du GRULAC, pourrait souscrire au sous-amendement proposé moyennant un autre sous-amendement consistant à remplacer «libertés démocratiques» par «libertés fondamentales» de manière à reprendre la terminologie employée dans la Déclaration universelle des droits de l'homme.
314. Le membre gouvernemental de la Chine, la membre gouvernementale de la Suisse et le membre gouvernemental du Gabon, celui-ci s'exprimant au nom de son pays, appuient le sous-amendement.
315. Le vice-président travailleur demande au Bureau les raisons pour lesquelles l'adjectif «démocratiques» a été retenu dans le projet de texte initial de préférence à «fondamentales».
316. La représentante du Secrétaire général explique que cet adjectif a été utilisé dans la résolution de 2017. Le terme «libertés démocratiques» renvoie à l'environnement susceptible de favoriser la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail, tandis que les «libertés fondamentales» désignent les libertés consacrées par la Déclaration universelle des droits de l'homme. Ces deux types de libertés sont importantes, de sorte que le terme devrait être choisi en fonction du contexte.
317. Le vice-président travailleur préférerait que l'on conserve l'adjectif «démocratiques» dans un souci de cohérence avec les termes qu'il avait été décidé d'employer au cours de la précédente discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail.
318. Le vice-président employeur est favorable à l'idée d'adopter une terminologie cohérente et alignée sur des textes déjà approuvés pour éviter tout malentendu; il est toutefois disposé à appuyer l'opinion qui prévaudra parmi les gouvernements.
319. Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, fait observer qu'il s'agit de deux conceptions différentes de la liberté, mais qu'elles sont toutes les deux pertinentes dans le présent contexte, et il présente un sous-amendement tendant à mentionner dans le texte les libertés «fondamentales» et les libertés «démocratiques».
320. La membre gouvernementale de la Suisse soutient le sous-amendement.
321. La membre gouvernementale des États-Unis préférerait que l'accent soit mis sur les libertés démocratiques mais, dans un esprit de consensus, elle est prête à faire preuve de souplesse en acceptant que les deux termes soient conservés.
322. Le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom du GRULAC, présente un sous-amendement visant à intervertir les termes «fondamentales» et «démocratiques», de sorte

que la phrase se lise comme suit: «Le respect des droits de l'homme, l'état de droit et les libertés démocratiques et fondamentales sont des conditions indispensables pour la réalisation pleine et entière des principes et droits fondamentaux au travail».

- 323. Le membre gouvernemental de la Chine estime que l'expression «libertés fondamentales» est plus appropriée dans le présent contexte mais, dans un esprit de consensus, il est disposé à accepter les termes «démocratiques et fondamentales».
- 324. Le vice-président travailleur et le vice-président employeur appuient le sous-amendement.
- 325. Le texte introductif du point 14 est adopté tel que sous-amendé par le membre gouvernemental de la Belgique.
- 326. Les amendements A.194, A.1 et A.93 deviennent par conséquent caducs.

Point 14 a)

- 327. Le point 14 a) est adopté.

Point 14 b)

- 328. Le point 14 b) est adopté.

Point 14 c)

- 329. Le vice-président employeur présente un amendement (A.29) à l'effet de supprimer le point 14 c), estimant qu'il ne semble pas être placé au bon endroit dans le projet de conclusions. Par définition, la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ont la même importance que les autres catégories de principes et droits fondamentaux au travail. Il a été convenu que les principes et droits fondamentaux au travail sont égaux, interdépendants et complémentaires sans qu'il y ait entre eux de hiérarchie ou de relation de causalité. L'orateur appelle la commission à ne pas adopter un texte qui modifierait la notion de principes et droits fondamentaux au travail en tant que droits d'égale importance.
- 330. Le vice-président travailleur dit que la place du point, dans la partie II sur le renforcement de l'action en faveur des principes et droits fondamentaux au travail, est appropriée et qu'il n'est pas d'accord pour le supprimer. Il est nécessaire d'accorder une attention particulière à la liberté d'association et à la reconnaissance effective du droit de négociation collective par rapport aux autres principes et droits fondamentaux au travail, compte tenu du fait que des déficits en la matière persistent dans de nombreux pays et que la promotion de ces principes et droits est insuffisante. Depuis la dernière discussion récurrente, des cas de menaces contre les droits syndicaux et les libertés civiles, de protection insuffisante contre les actes de discrimination antisyndicale et de violation des droits de négociation collective, le plus souvent sous la forme d'une ingérence, ont été relevés. Ainsi qu'il est dit dans le rapport V du Bureau, il est nécessaire de mettre plus fortement l'accent sur la liberté d'association et le droit de négociation collective.
- 331. Le vice-président employeur fait observer que des déficits similaires sont pointés dans le rapport du Bureau en ce qui concerne d'autres principes et droits fondamentaux au travail. Étant donné que ces cinq catégories de principes et droits ont une importance égale, il ne devrait pas y avoir de hiérarchie, et il est crucial de maintenir un équilibre entre eux.
- 332. La membre gouvernementale des États-Unis dit qu'elle est tout à fait d'accord avec le groupe des travailleurs en ce qui concerne la place du point à l'examen. Elle souligne que l'objectif du texte est de mettre en évidence les lacunes, non seulement dans l'action du Bureau, mais aussi

dans les efforts déployés par les gouvernements. La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont aussi des conditions indispensables et des droits essentiels pour le dialogue social. Il ne peut y avoir de dialogue social efficace en l'absence de partenaires sociaux forts, et il est utile de rappeler l'importance de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective pour le dialogue social. En outre, la liberté d'expression et d'association est consacrée par la Déclaration concernant les buts et les objectifs de l'Organisation internationale du Travail (Déclaration de Philadelphie) comme une condition indispensable d'un progrès soutenu.

333. Le membre gouvernemental de la Chine dit que le message que le texte devrait faire passer à la communauté internationale avec clarté et cohérence est que les cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail devraient être traitées sur un pied d'égalité. Il souscrit pleinement au membre de phrase «en veillant à ce que l'attention accordée aux cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail soit équilibrée». Il n'a pas d'avis tranché en ce qui concerne la proposition du groupe des employeurs tendant à supprimer le point, du moment qu'un message clair est adressé aux gouvernements, auxquels il revient d'assurer la réalisation des cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail.
334. Le membre gouvernemental du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ainsi que la membre gouvernementale de la Norvège, le membre gouvernemental de la Türkiye et la membre gouvernementale de l'Islande se disent favorables au maintien du point 14 c).
335. Le membre gouvernemental du Japon est aussi d'avis que les principes et droits fondamentaux au travail devraient être traités sur un pied d'égalité et s'inquiète de ce que la première partie de la phrase exclut les autres principes et droits fondamentaux au travail. Il est favorable au libellé figurant dans l'amendement présenté par la Chine (A.2).
336. La membre gouvernementale du Canada n'approuve pas la suppression du point à l'examen. Elle rappelle que le recul du taux de syndicalisation pourrait avoir des répercussions plus larges sur la vie civique, la participation politique et la protection sociale dans les pays concernés. La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont au cœur des principes et droits fondamentaux au travail.
337. Le vice-président travailleur déclare que, pour son groupe, il n'existe pas de hiérarchie entre les différentes catégories de principes et droits fondamentaux au travail. Il rappelle les dispositions contraignantes inscrites dans la Déclaration du centenaire de l'OIT et dans la Déclaration sur la justice sociale adoptées par la Conférence internationale du Travail qui reconnaissent la liberté syndicale et le droit de négociation collective en tant que droits habilitants. De même, il relève que l'un des principaux enseignements qui ont été tirés de l'évaluation des stratégies et mesures adoptées par l'OIT en vue de promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail (2018-2023) (évaluation de haut niveau) et dont rend compte le rapport du Bureau est que le Bureau n'a pas accordé le degré voulu de priorité à la liberté d'association et au droit de négociation collective en tant que droits habilitants essentiels, et que l'OIT devrait encore intensifier les efforts qu'elle déploie pour renforcer sa stratégie et ses activités dans ce domaine. Le texte devrait être modifié de manière à refléter ce qui a déjà été acté.
338. Le vice-président employeur, tout en prenant acte du souhait de maintenir une référence à la liberté d'association et au droit de négociation collective dans la partie II, réaffirme que ce point aurait davantage sa place ailleurs. Il retire son amendement.
339. Le membre gouvernemental de la Chine présente un amendement (A.2) à l'effet de modifier le texte de sorte qu'il se lise comme suit: «Veiller à ce que l'attention accordée aux cinq catégories

de principes et droits fondamentaux au travail soit équilibrée». Conserver la dernière partie de la phrase permettrait de faire passer à la communauté internationale le message selon lequel les cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail devraient être traitées sur un pied d'égalité.

- 340.** Le vice-président employeur appuie l'amendement. Il présente un sous-amendement visant à insérer les mots «pour favoriser la réalisation des quatre objectifs stratégiques» après «équilibrée».
- 341.** Le vice-président travailleur souligne que son groupe souhaite que soit conservé le libellé de la première partie du texte initial, mais se dit prêt à examiner l'amendement présenté par le membre gouvernemental de la Chine et le sous-amendement proposé par le groupe des employeurs.
- 342.** La représentante du gouvernement de la Norvège partage l'avis du groupe des travailleurs concernant le maintien de la première partie du paragraphe. Elle présente un sous-amendement à l'effet d'insérer les mots «de l'Agenda du travail décent» après «des quatre objectifs stratégiques».
- 343.** Le représentant du gouvernement de la Türkiye est également favorable au maintien de la première partie du paragraphe et appuie le sous-amendement présenté par la Norvège.
- 344.** Le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom de son pays ainsi qu'au nom du Brésil et du Chili, propose un sous-amendement tendant à supprimer les mots «particulière» et «capital», pour atténuer le caractère prescriptif du texte et le rendre plus neutre.
- 345.** La membre gouvernementale des États-Unis et le membre gouvernemental de l'Argentine n'appuient pas le sous-amendement proposé.
- 346.** Le membre gouvernemental du Ghana partage l'avis du vice-président travailleur, car la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont des moyens essentiels de garantir la sécurité et la santé sur le lieu de travail, d'offrir des occasions de coopération avec les partenaires sociaux et de veiller à ce qu'il existe une possibilité de dialogue en cas d'infraction ou de problème sur le lieu de travail. Pour veiller à ce que les intérêts des travailleurs, des employeurs et des gouvernements soient tous pris en considération, l'orateur présente un sous-amendement visant à modifier le texte comme suit: «Tout en reconnaissant l'importance des cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail, il est nécessaire d'accorder une attention particulière à la liberté d'association et à la reconnaissance effective du droit de négociation collective, compte tenu du rôle capital joué par celles-ci dans la réalisation des quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent».
- 347.** Le sous-amendement est appuyé par le membre gouvernemental du Gabon.
- 348.** Le vice-président employeur propose de revenir au texte original du point 14 c) du projet de conclusions.
- 349.** Le vice-président travailleur, le membre gouvernemental de la Belgique, celui-ci s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, la membre gouvernementale des États-Unis, le membre gouvernemental du Gabon, celui-ci s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom du GRULAC, et les membres gouvernementaux de l'Indonésie, du Japon et de la Chine appuient la suggestion du vice-président employeur.
- 350.** Le sous-amendement est retiré.
- 351.** Les amendement A.29 et A2 sont retirés.

352. Le point 14 c) est adopté.

Point 14 d)

353. Le point 14 d) est adopté.

Point 14 e)

354. Le point 14 e) est adopté.

Point 14 f)

355. Le vice-président travailleur présente un amendement (A.146) à l'effet de supprimer le point.

356. Le vice-président employeur n'appuie pas l'amendement, car il s'agit d'un élément crucial de tout programme visant à réaliser les principes et droits fondamentaux au travail.

357. Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement (A.107) tendant à conserver le libellé original en supprimant les éléments qui viennent après «entreprises durables», car le reste de la phrase renvoie à un état de fait qui ne se rapporte pas directement aux principes et droits fondamentaux au travail.

358. Le membre gouvernemental de la Chine ne souscrit à aucun de ces amendements et juge préférable de conserver l'ensemble du point.

359. Le vice-président travailleur retire l'amendement de son groupe (A.146) visant à supprimer le point et se dit favorable au texte original du point 14 f) du projet de conclusions.

360. Le vice-président employeur est du même avis.

361. Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, souscrit également au texte original et retire son amendement (A.107).

362. Les membres gouvernementaux de la Suisse, de la Chine, du Royaume-Uni et de l'Indonésie, le membre gouvernemental du Mexique, celui-ci s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale de la Barbade, et le membre gouvernemental du Gabon, celui-ci s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soutiennent le texte original.

363. Le point 14 f) est adopté.

Point 14 g)

364. Le point 14 g) est adopté.

365. Le point 14 est adopté dans son intégralité, tel qu'amendé.

Point 15

366. Le membre gouvernemental du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, présente un amendement (A.172) à l'effet de supprimer les mots «des politiques et de favoriser les synergies», car le terme «synergie» s'applique en principe à des actions menées par des institutions et non à des cadres juridiques, pour lesquels le terme «cohérence» est plus approprié.

367. Le vice-président employeur dit n'avoir, sur le fond, aucune objection à l'égard du libellé proposé.

368. Le vice-président travailleur n'appuie pas l'amendement.

- 369.** Le membre gouvernemental du Ghana et la membre gouvernementale de la Barbade souscrivent à l'amendement.
- 370.** Le membre gouvernemental de l'Algérie est favorable à l'amendement, mais précise qu'il serait peut-être bon de modifier légèrement le texte en ce qui concerne la cohérence, car ce sont les politiques publiques qui définissent le cadre général, lequel est ensuite mis en œuvre par le cadre juridique.
- 371.** Le vice-président employeur, quoique préférant le libellé initial, dit qu'il ne s'opposera pas à l'amendement si une majorité se dégage en sa faveur.
- 372.** Le vice-président travailleur se joint à son homologue employeur et déclare qu'il se rangera à l'avis de la majorité.
- 373.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, exprime une préférence pour le libellé initial, mais ne fera pas obstacle au consensus.
- 374.** La membre gouvernementale des États-Unis propose de sous-amender la seconde phrase du point 15, de sorte qu'elle se lise comme suit: «Un tel engagement supposerait d'assurer la cohérence entre les cadres juridiques, les politiques publiques, les stratégies et les programmes, et de développer des synergies visant à réaliser les principes et droits fondamentaux au travail». Le sous-amendement est appuyé par le membre gouvernemental du Gabon.
- 375.** Les membres gouvernementaux du Japon et de l'Argentine, ainsi que la membre gouvernementale de la Suisse soutiennent la proposition des États-Unis.
- 376.** La membre gouvernementale du Royaume-Uni souscrit à l'amendement proposé, mais soumet un nouveau sous-amendement à l'effet de remplacer les mots «to develop» par «development of» dans la version anglaise. Plusieurs membres gouvernementaux appuient le sous-amendement proposé.
- 377.** Le membre gouvernemental du Ghana soumet un sous-amendement supplémentaire visant à remplacer, dans la version anglaise, le mot «between» par «among» pour que la phrase soit grammaticalement correcte. La membre gouvernementale de la Barbade appuie le sous-amendement.
- 378.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom du GRULAC, ainsi que le vice-président travailleur et le vice-président employeur se disent favorables au sous-amendement.
- 379.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 380.** Le point 15 est adopté tel qu'amendé.

Point 16

Intertitre

- 381.** L'intertitre «Domaines d'action» qui précède le point 16 est adopté.

Texte introductif

- 382.** Le vice-président travailleur présente un amendement (A.145) tendant à supprimer «, compte tenu de la situation nationale», qui est identique à un amendement (A.89) déposé par les

gouvernements du Canada, de la Suisse, de la Türkiye, du Royaume-Uni, des États-Unis et des États membres de l'UE. La référence à la prise en compte de la situation nationale est superflue, puisque le point 14 contient déjà la mention «en fonction de la situation nationale».

- 383.** Le vice-président employeur préfère le texte original du projet de conclusions et ne souscrit pas à l'amendement.
- 384.** Le membre gouvernemental de la Chine ne soutient pas l'amendement, car la mention figurant au point 14 ne s'applique pas au contenu du point 16. Pour que l'ensemble de la section puisse convenir à tous les gouvernements, il faut, d'une manière ou d'une autre, que la situation ou le contexte national soit pris en compte, sans quoi il sera difficile de mettre en œuvre les mesures énumérées.
- 385.** Les membres gouvernementaux de la Malaisie et de l'Indonésie, le membre gouvernemental du Gabon, celui-ci s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, soutiennent la position de la Chine.
- 386.** La membre gouvernementale du Canada convient qu'il est important de tenir compte de la situation nationale. Cela dit, c'est en vertu de leur appartenance à l'OIT que tous les États Membres doivent s'engager à respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail. C'est pour cette raison que l'oratrice se dit favorable à l'amendement.
- 387.** La membre gouvernementale du Royaume-Uni soutient l'amendement pour les raisons exposées par la membre gouvernementale du Canada.
- 388.** Le membre gouvernemental de la Chine souligne l'importance d'inclure le membre de phrase concerné pour veiller à ce que les mesures énumérées soient mises en pratique. Il estime, comme le Canada, que les gouvernements doivent respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail; toutefois, la question est de savoir comment mettre en œuvre cette obligation. Il est essentiel de respecter la diversité des Membres de l'OIT pour réaliser les principes et droits fondamentaux au travail.
- 389.** Le vice-président travailleur réaffirme que la prise en compte de la situation nationale prévue au point 14 vaut pour l'ensemble de la section. Si cette mention figurait aussi au point 16, cela réduirait le champ d'application et exclurait la consultation et le dialogue.
- 390.** Le vice-président employeur fait observer que certains gouvernements ont besoin d'être encouragés à adhérer aux mesures convenues et que l'inclusion de la mention en question ne peut pas faire de mal.
- 391.** Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, souligne que la mise en œuvre des mesures citées fera intervenir de nombreux acteurs, et pas seulement les gouvernements nationaux, et qu'il va de soi qu'aucun d'entre eux n'agira sans tenir compte de son propre contexte ou de sa propre situation nationale. L'ajout proposé n'est donc pas nécessaire.
- 392.** La membre gouvernementale du Canada présente un amendement (A.89), identique à celui soumis par les membres travailleurs (A.145), qui vise à supprimer, dans le texte introductif du point 16, le membre de phrase «Des mesures devraient être prises dans les domaines suivants» et à le remplacer par «Les domaines d'action devraient être les suivants» . Elle propose en outre un sous-amendement consistant à remonter la totalité du point 16 sous le point 14 g), pour en faire le nouveau point 15.
- 393.** Les vice-présidents travailleur et employeur appuient souscrivent pleinement à l'amendement tel que sous-amendé.

- 394. Les membres gouvernementaux de l'Indonésie et de la République-Unie de Tanzanie appuient l'amendement tel que sous-amendé.
- 395. Les amendements (A.89 et A.145) sont adoptés tels que sous-amendés.
- 396. Le texte introductif du point 16 est adopté tel qu'amendé.

Point 16, premier sous-titre

- 397. Le premier sous-titre «Renforcement de la gouvernance» est adopté.

Point 16 a)

- 398. Le point 16 a) est adopté.

Point 16 b)

- 399. Le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom du GRULAC, présente un amendement (A.180) tendant à remplacer «le respect des libertés civiles» par «la promotion des droits de l'homme» afin de conférer à ce point un sens plus large et de le rattacher à la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies.
- 400. Les vice-présidents travailleur et employeur soutiennent l'amendement, estimant que les droits de l'homme englobent les libertés civiles.
- 401. La membre gouvernementale de la Barbade et le membre gouvernemental de la Belgique, celui-ci s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, se disent favorables à l'amendement.
- 402. L'amendement est adopté
- 403. Le point 16 b) est adopté tel qu'amendé.

Point 16 c)

- 404. Le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom du GRULAC, présente un amendement (A.181) visant à insérer «Développer et» avant «renforcer les capacités» au début du point 16 c).
- 405. Les vice-présidents employeur et travailleur souscrivent à l'amendement.
- 406. Le membre gouvernemental de la République-Unie de Tanzanie présente un sous-amendement tendant à insérer «et des institutions collaborant avec les mécanismes de règlement des litiges» après «systèmes d'inspection du travail».
- 407. Le membre gouvernemental de la Chine appuie l'amendement.
- 408. Le vice-président travailleur propose un sous-amendement consistant à reformuler le libellé de l'amendement comme suit: «Développer et renforcer les capacités de l'administration du travail et des systèmes de règlement des litiges et d'inspection du travail et les doter [...]».
- 409. Le vice-président employeur adhère au sous-amendement.
- 410. Le membre gouvernemental du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et les membres gouvernementaux du Japon et de la République-Unie de Tanzanie souscrivent à l'amendement tel que sous-amendé.
- 411. L'amendement (A.181) est adopté tel que sous-amendé.
- 412. Le point 16 c) est adopté tel qu'amendé.

Point 16 d)

413. Le point 16 d) est adopté.

Nouveau sous-titre après le point 16 d)

414. Le vice-président travailleur propose un amendement (A.159) visant à insérer un nouveau sous-titre après le point 16 d). Le groupe des travailleurs souhaite toutefois le sous-amender pour ajouter «et dialogue social» après «liberté d'association», supprimer «promotion de la» et ajouter «y compris» avant «négociation collective». Le sous-titre proposé se lirait donc comme suit: «Liberté d'association et dialogue social, y compris la négociation collective».

415. Le vice-président employeur appuie l'amendement tel que sous-amendé.

416. Les membres gouvernementaux de la Norvège, de la Türkiye, de la Suisse et du Canada souscrivent à l'amendement tel que sous-amendé.

417. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

418. Le nouveau sous-titre après le point 16 d) est adopté tel qu'amendé.

Point 16 e)

419. Le vice-président employeur retire les amendements (A.32 et A.33) au point 16 e) proposé par son groupe.

420. Le vice-président travailleur retire l'amendement (A.144) au point 16 e) proposé par son groupe au profit du libellé initial.

421. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le membre gouvernemental de la Chine retirent leurs amendements (A.108 et A.3 respectivement) au point 16 e).

422. Le vice-président travailleur retire les autres amendements (A.143 et A.142) au point 16 e) soumis par son groupe.

423. Le point 16 e) est adopté.

Point 16 f)

424. Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement (A.109) visant à insérer «des organisations d'employeurs et de travailleurs et» entre «la capacité» et «des mécanismes» à la première ligne du point 16 f). Il importe de renforcer la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs.

425. Les vice-présidents employeur et travailleur appuient le libellé initial.

426. Le membre gouvernemental de la Türkiye souscrit au libellé initial.

427. Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, retire l'amendement (A.109).

428. Le membre gouvernemental de la Chine soumet un amendement (A.4) au point 16 f) consistant à supprimer «sous toutes ses formes et à tous les niveaux». Il fait valoir que le «dialogue social» est déjà un concept suffisamment large et que le membre de phrase qu'il propose de supprimer est superflu.

429. L'amendement est appuyé par la membre gouvernementale du Cameroun.

430. Les vice-présidents employeur et travailleur déclarent qu'ils préfèrent s'en tenir au texte initial.

- 431. Le membre gouvernemental de la Chine retire l'amendement (A.4).
- 432. Le vice-président travailleur retire l'amendement (A.141) au point 16 *f*) proposé par son groupe.
- 433. Le point 16 *f*) est adopté.

Point 16 *g*)

- 434. Le vice-président travailleur présente un amendement (A.161) consistant à déplacer le point 16 *g*) pour l'insérer juste après le point 16 *d*).
- 435. Le vice-président employeur appuie l'amendement.
- 436. Les membres gouvernementaux de la Suisse, du Royaume-Uni, du Canada et de la Türkiye souscrivent à l'amendement.
- 437. L'amendement (A.161) est adopté.
- 438. Le point 16 *g*) est adopté tel qu'amendé.

Point 16 *h*)

- 439. La membre gouvernementale du Royaume-Uni présente un amendement (A.90), appuyé par les gouvernements du Canada, de la Suisse, du Royaume-Uni et des États-Unis visant à supprimer «et le suivi des progrès» et à insérer «et sur le risque et suivre les progrès réalisés» après «données probantes». L'objectif est de définir plus précisément l'affectation des ressources existantes.
- 440. Le vice-président travailleur rappelle que le groupe de rédaction a longuement débattu de cette question et que le groupe des travailleurs préfère le texte original.
- 441. La membre gouvernementale du Royaume-Uni retire l'amendement (A.90).
- 442. Le vice-président travailleur présente l'amendement (A.160) soumis par son groupe qui consiste à déplacer le point 16 *h*) et à l'insérer juste après le point 16 *d*).
- 443. Le vice-président employeur appuie l'amendement.
- 444. Les membres gouvernementaux de la Türkiye et du Mexique et le membre gouvernemental de la Belgique, celui-ci s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, adhèrent à l'amendement.
- 445. L'amendement (A.160) est adopté.
- 446. Le point 16 *h*) est adopté tel qu'amendé.

Sous-titre après le point 16 *h*)

- 447. Le vice-président travailleur retire l'amendement (A.158) à l'intertitre sous le point 16 *h*) proposé par son groupe.
- 448. L'intertitre figurant sous le point 16 *h*), à savoir «Formalisation et entreprises durables», est adopté.

Point 16 *i*)

- 449. Le vice-président travailleur retire l'amendement (A.157) au point 16 *i*) soumis par son groupe.
- 450. Le point 16 *i*) est adopté.

Point 16 j)

- 451. Le vice-président travailleur présente l'amendement (A.156) au point 16 j) proposé par son groupe. Celui-ci souhaite sous-amender l'amendement, qui consistait à supprimer la totalité du point, et revenir au texte initial, dans lequel les mots «condition essentielle pour» seraient toutefois remplacés par «ce qui est propice à».
- 452. Le vice-président employeur appuie le sous-amendement proposé.
- 453. Le sous-amendement recueille un large soutien parmi les gouvernements.
- 454. L'amendement (A.156) est adopté tel que sous-amendé.
- 455. Le point 16 j) est adopté tel qu'amendé.
- 456. Les amendements A.151, A.155, A.154, A.38, A.153, A.39 et A.152 deviennent par conséquent caducs.

Point 16 k)

- 457. Le vice-président travailleur retire l'amendement (A.140) de son groupe visant à supprimer le point 16 k).
- 458. Le membre gouvernemental de la Chine présente l'amendement (A.5) tendant à supprimer le point 16 k), car des doutes subsistent quant à la question de savoir si les principes et droits fondamentaux au travail jouent véritablement un rôle crucial dans l'amélioration de la productivité, la croissance partagée et la création d'emplois.
- 459. Le membre gouvernemental de l'Indonésie appuie l'amendement.
- 460. Le vice-président employeur s'oppose à l'amendement et souhaite conserver le texte initial.
- 461. Le vice-président travailleur appuie le texte initial.
- 462. Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom du GRULAC, et les membres gouvernementaux de la Türkiye et des États-Unis se déclarent opposés aux amendements et soutiennent le texte initial.
- 463. Le membre gouvernemental de la Chine retire l'amendement (A.5) soumis par son pays.
- 464. Le vice-président employeur retire les amendements (A.41, A.42 et A.43) proposés par son groupe.
- 465. Le point 16 k) est adopté.

Nouvel alinéa à insérer après le point 16 k)

- 466. Le vice-président employeur retire l'amendement (A.44) proposé par son groupe qui visait à insérer un nouvel alinéa après le point 16 k).
- 467. Le vice-président travailleur retire l'amendement (A.44) proposé par son groupe à l'effet d'insérer un nouvel alinéa après le point 16 k).

Point 16 l)

- 468. Le vice-président employeur retire l'amendement (A.45) de son groupe tendant à supprimer le point 16 l).

469. L'amendement présenté par le membre gouvernemental de l'Argentine à l'effet de supprimer le point 16 *l*) tombe, faute d'appui.

470. Le point 16 *l*) est adopté.

Sous-titre après le point 16 *l*)

471. Le sous-titre proposé sous le point 1 *l*), à savoir «Égalité et inclusion», est adopté.

Point 16 *m*)

472. Le membre gouvernemental du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, propose un amendement (A.171) au point 16 *m*) tendant à supprimer le membre de phrase «quel qu'en soit le motif». Le groupe de l'Afrique souhaite que les conclusions ne sortent pas du cadre des principes et droits fondamentaux au travail. La convention fondamentale est en l'occurrence la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Les termes «quel qu'en soit le motif» ne figurant pas dans cet instrument, il n'y a pas lieu de les ajouter au point 16 *m*).

473. Les vice-présidents employeur et travailleur font savoir qu'ils se rallieront à la majorité.

474. Le membre gouvernemental de la Chine souscrit à l'amendement.

475. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale de la Norvège, s'exprimant également au nom de l'Islande, ainsi que les membres gouvernementales du Canada, du Royaume-Uni et des États-Unis sont favorables au libellé initial.

476. Les vice-présidents employeur et travailleur, notant que la majorité semble pencher en faveur du libellé initial, font savoir que leurs groupes soutiennent ce libellé.

477. Le membre gouvernemental de la Sierra Leone estime que cette question devrait reprendre expressément les termes de l'article 1 de la convention n° 111. Le libellé existant est vague.

478. Le membre gouvernemental de l'Indonésie est favorable à la suppression des mots «quel qu'en soit le motif».

479. La membre gouvernementale du Cameroun indique que le groupe de mots «quel qu'en soit le motif» pourrait être utilisé par des personnes se livrant à des activités terroristes ou politiques qui cherchent à agir en toute impunité en invoquant la protection accordée aux travailleurs. Il est donc préférable, dans une optique de protection de l'État, de supprimer ce groupe de mots.

480. Le membre gouvernemental du Sénégal affirme que la commission devrait renforcer le cadre juridique de la protection des travailleurs contre la discrimination. Il est dit au point 16 *m*) qu'il faut éliminer «pour tous les travailleurs, la discrimination en matière d'emploi». Le membre de phrase «quel qu'en soit le motif» est superfétatoire. Le groupe de l'Afrique souhaite être soutenu sur cette question, qui est importante à ses yeux. Il soutient unanimement la suppression proposée.

481. Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, dit qu'il semble improbable que des cadres visant à protéger les travailleurs contre la discrimination en matière d'emploi et de profession conduisent à des actes de terrorisme.

482. La membre gouvernementale des États-Unis fait observer que le libellé en question figure dans les conclusions provisoires rédigées par le Bureau. Elle le juge utile et demande au secrétariat de fournir des explications supplémentaires au sujet de cette expression.

- 483.** La représentante du Secrétaire général explique que, au sens de la convention n° 111, le terme «discrimination» renvoie à une différence de traitement, à savoir le fait de préférer, d'exclure ou de traiter différemment une personne par rapport à une autre. Le point à l'examen serait lacunaire s'il portait uniquement sur l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession pour tous les travailleurs, car les distinctions illégales dont résulte la discrimination sont multiples. L'article 1 de la convention n° 111 énumère sept motifs de discrimination. Toutefois, les motifs de discrimination ont évolué au fil du temps. Un comportement considéré autrefois comme acceptable ne l'est plus nécessairement de nos jours. De nouveaux motifs de discrimination peuvent apparaître. C'est pourquoi l'article 1 *b)* de la convention n° 111 permet aux États Membres, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, de spécifier d'autres motifs de discrimination, s'ils en décident ainsi. L'OIT a accompagné cette évolution en publiant des recommandations, par exemple sur le handicap, le VIH/sida, l'état de santé et l'âge. Le droit international humanitaire tient lui aussi compte du caractère évolutif de la discrimination.
- 484.** Le membre gouvernemental de la Sierra Leone, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, propose de sous-amender l'amendement de son groupe en remplaçant le membre de phrase «quel qu'en soit le motif» par «conformément à la convention n° 111 de l'OIT, en tenant compte de la situation nationale».
- 485.** Les membres gouvernementaux du Cameroun, du Gabon, du Ghana et de l'Indonésie appuient le sous-amendement.
- 486.** Le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom du GRULAC, rejette le sous-amendement, estimant qu'il ne rend pas le sens de «quel qu'en soit le motif», tel que l'a expliqué le secrétariat.
- 487.** Le vice-président employeur est conscient de l'importance accordée par les différents gouvernements aux questions à l'examen et des réelles préoccupations qu'elles suscitent parmi eux. C'est la raison pour laquelle son groupe a demandé des orientations lorsque ces questions ont été débattues dans un cadre tripartite. La Résolution concernant les inégalités et le monde du travail, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 109^e session (décembre 2021), contient peut-être la solution. L'orateur propose un sous-amendement au point 16 *m)*, libellé comme suit: «Continuer de renforcer les cadres juridiques et de politiques publiques pour protéger tous les travailleurs contre la discrimination en matière d'emploi et de profession fondée sur tous les motifs visés par les normes internationales du travail et les normes internationales relatives aux droits humains, et veiller à ce que la mise en œuvre de ces cadres soit effective et fasse l'objet d'un suivi et d'une évaluation périodiques;».
- 488.** Le vice-président travailleur appuie le sous-amendement proposé.
- 489.** Le membre gouvernemental du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, souscrit au texte ainsi sous-amendé.
- 490.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et la membre gouvernementale de la Norvège se disent prêtes à se rallier au consensus.
- 491.** Le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom du GRULAC, dit que son groupe est disposé à se rallier au consensus.
- 492.** La membre gouvernementale du Canada demande des éclaircissements sur la question de savoir si la formulation proposée comprendra les interprétations émanant de la commission d'experts et des organes conventionnels de l'ONU.

- 493.** La représentante du Secrétaire général précise qu'à l'OIT le terme «normes» renvoie aux conventions, recommandations et protocoles de l'Organisation. À l'ONU, il s'entend des normes énoncées dans les instruments des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme, que les travaux des organes conventionnels de l'ONU contribuent souvent à clarifier. Les normes relatives aux droits de l'homme figurent également dans des instruments non contraignants tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme et peuvent aussi s'exprimer dans le droit international coutumier ou les principes généraux du droit.
- 494.** La membre gouvernementale du Canada dit que son gouvernement est disposé à s'associer au consensus.
- 495.** L'amendement (A.171) proposé par le groupe de l'Afrique est adopté tel que sous-amendé.
- 496.** Le vice-président employeur retire l'amendement (A.48) au point 16 *m*) proposé par son groupe.
- 497.** Le point 16 *m*) est adopté tel qu'amendé.

Point 16 *n*)

- 498.** Le membre gouvernemental du Japon présente un amendement (A.97), soumis conjointement avec la Türkiye, visant à insérer les mots «égal ou» entre «travail» et «de valeur égale», ce qui donnerait la formulation suivante: «pour un travail égal ou de valeur égale». Cette formulation reprend la terminologie retenue lors des réunions des ministres du travail, par exemple dans la déclaration adoptée en 2020 par les ministres du travail et de l'emploi du G20.
- 499.** Les vice-présidents employeur et travailleur déclarent que leurs groupes soutiennent la formulation originale, mais sont disposés à se rallier au consensus.
- 500.** Le membre gouvernemental du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et la membre gouvernementale des États-Unis se rallient au consensus.
- 501.** L'amendement (A.97) est adopté.
- 502.** Le vice-président employeur retire l'amendement (A.50) de son groupe au point 16 *n*).
- 503.** Le point 16 *n*) est adopté tel qu'amendé.

Point 16 *o*)

- 504.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE et de la Türkiye présente un amendement (A.110) visant à supprimer le membre de phrase «les travailleurs domestiques, les travailleurs de l'économie rurale et de l'économie informelle et les travailleurs migrants, ainsi que d'autres groupes» et à le remplacer par «les personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou en situation de vulnérabilité qui sont», libellé qui reprend la terminologie employée dans la Résolution concernant une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 111^e session (juin 2023) et qui tient compte de la diversité des groupes vulnérables ainsi que des contextes nationaux.
- 505.** Le vice-président travailleur déclare que le groupe des travailleurs préfère la formulation originale.
- 506.** Les membres gouvernementales du Canada, du Royaume-Uni et des États-Unis et les membres gouvernementaux de la Chine et de l'Indonésie appuient l'amendement, qui reprend des termes convenus précédemment et traduit une approche inclusive.

- 507.** Le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom du GRULAC, souligne qu'il est important, pour les gouvernements de son groupe, que la question soit traitée selon une approche progressive. Le fait est que les trois groupes historiquement menacés d'exclusion et de discrimination le sont pour des motifs liés à la race, au sexe ou à l'appartenance ethnique. À condition que cette déclaration soit consignée dans le compte rendu des travaux, le GRULAC peut soutenir l'amendement proposé par les États membres de l'UE.
- 508.** Les vice-présidents employeur et travailleur disent que leurs groupes sont disposés à se rallier au consensus concernant l'amendement.
- 509.** L'amendement (A.110) est adopté.
- 510.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE et de la Türkiye déposent un amendement (A.111) tendant à remplacer «se conjuguent» par «se recoupent».
- 511.** Les vice-présidents employeur et travailleur soutiennent l'amendement.
- 512.** La membre gouvernementale du Canada, le membre gouvernemental du Gabon, celui-ci s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom du GRULAC, et les membres gouvernementales du Royaume-Uni et des États-Unis appuient l'amendement.
- 513.** Le membre gouvernemental de l'Indonésie déclare qu'il préférerait que le texte original soit conservé, mais qu'il est disposé à se rallier au consensus. Il demande que sa préférence soit consignée dans le compte rendu des travaux.
- 514.** L'amendement A.111 est adopté. Les amendements A.52 et A.6 deviennent par conséquent caducs.
- 515.** Le point 16 o) est adopté tel qu'amendé.

Nouvel alinéa à insérer après le point 16 o)

- 516.** Le vice-président travailleur présente un amendement (A.138), auquel son groupe souhaite apporter un sous-amendement consistant à mettre un point après «droits fondamentaux» et à supprimer les phrases qui suivent.
- 517.** Le vice-président employeur soutient l'amendement tel que sous-amendé.
- 518.** Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et les membres gouvernementaux de la Suisse et de la Türkiye souscrivent à l'amendement tel que sous-amendé.
- 519.** L'amendement (A.138) est adopté tel que sous-amendé.
- 520.** Le nouvel alinéa à insérer après le point 16 o) est adopté tel qu'amendé.

Point 16 p)

- 521.** Le vice-président travailleur présente un amendement (A.137) consistant à supprimer la virgule après le mot «pauvreté», à insérer à la suite le membre de phrase «et aux inégalités, qui comptent parmi les» et à supprimer «l'une des».
- 522.** Le vice-président employeur souscrit à l'amendement.
- 523.** L'amendement recueille un large soutien parmi les gouvernements.
- 524.** L'amendement (A.137) est adopté.

- 525. Le vice-président employeur retire les deux autres amendements (A.54 et A.55) au point 16 *p*) soumis par son groupe.
- 526. Le vice-président travailleur retire les deux autres amendements (A.135 et A.136) au point 16 *p*) soumis par son groupe.
- 527. Le point 16 *p*) est adopté tel qu'amendé.

Nouvel alinéa à insérer après le point 16 *p*)

- 528. Le vice-président travailleur retire l'amendement (A.134) soumis par son groupe à l'effet d'insérer un nouvel alinéa après le point 16 *p*).
- 529. Le point 16 est adopté dans son intégralité. La commission note que le point 16 sera déplacé et deviendra le point 15.

Intitulé de la partie III

III. Priorités de l'action de l'OIT

- 530. L'intitulé de la partie III, à savoir «III. Priorités de l'action de l'OIT», est adopté.

Intertitre

- 531. L'intertitre figurant avant le point 17, à savoir «Priorités thématiques», est adopté.

Point 17

Texte introductif

- 532. Le vice-président employeur présente un amendement (A.56) tendant à supprimer le membre de phrase «faire de la promotion des principes et droits fondamentaux au travail un objectif à part et», qui est examiné conjointement avec deux autres amendements identiques (A.112 et A.7) soumis respectivement par les États membres de l'UE et la Chine, ainsi que deux amendements (A.133 et A.113) à l'effet de supprimer «continuer de» soumis respectivement par les travailleurs et les États membres de l'UE. Le vice-président employeur fait valoir que mentionner la promotion des principes et droits fondamentaux au travail en tant qu'objectif à part n'ajoute rien à la teneur de la phrase et semble évoquer une approche et une stratégie de cloisonnement qui ne sont pas conformes à la stratégie intégrée du Bureau sur les principes et droits fondamentaux au travail.
- 533. Le vice-président travailleur ne souscrit pas à l'amendement soumis par les employeurs et renvoie au rapport du Bureau, dans lequel la nécessité de promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail en tant qu'objectif à part est soulignée.
- 534. Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, est favorable à la suppression des deux membres de phrase, car les États membres de l'UE souhaitent ajouter deux priorités supplémentaires à la liste des priorités thématiques.
- 535. Le vice-président travailleur, la membre gouvernementale des États-Unis, le membre gouvernemental du Mexique, celui-ci s'exprimant au nom du GRULAC, le membre gouvernemental du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental de la Türkiye se disent prêts à faire preuve de souplesse et à se rallier au consensus.

- 536.** Le vice-président employeur précise qu'il s'agit de deux amendements distincts et que le sort de celui qui vise les mots «continuer de» dépendra de l'issue de la discussion sur les priorités thématiques; autrement dit, «continuer de» sera maintenu si les trois priorités initiales sont maintenues, mais devra être supprimé si l'on s'accorde sur plus de trois priorités ou si la définition des priorités est modifiée. Ainsi, la seule question qui se pose à ce stade à la commission est celle de savoir si le membre de phrase «faire de la promotion des principes et droits fondamentaux au travail un objectif à part et» doit ou non figurer dans le texte.
- 537.** Les amendements (A.56, A.112, A.7, A.133 et A.113) sont adoptés.
- 538.** Le texte introductif du point 17 est adopté tel qu'amendé.

Point 17 a)

- 539.** Le point 17 a) est adopté.

Point 17 b)

- 540.** Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement (A.114) à l'effet de supprimer le mot «durables» avant «et les chaînes d'approvisionnement», faisant observer qu'il est important que toutes les entreprises soient durables.
- 541.** Le vice-président employeur ne s'oppose pas à l'amendement.
- 542.** Le membre gouvernemental de l'Argentine et le vice-président travailleur appuient l'amendement.
- 543.** L'amendement est adopté.
- 544.** Le point 17 b) est adopté tel qu'amendé.

Point 17 c)

- 545.** Le point 17 c) est adopté.

Point 17 d) et point 17 e)

- 546.** Le vice-président employeur présente un amendement (A.59) visant à supprimer le point 17 d), en faisant valoir que, bien que les trois premières priorités aient été définies il y a trois ans, il reste beaucoup à faire pour les mettre en œuvre et qu'il n'est donc pas opportun d'en ajouter d'autres, qui grèveront les ressources budgétaires limitées de l'OIT.
- 547.** Le vice-président travailleur dit qu'il n'est pas favorable à la suppression de ce point et fait observer que le paragraphe 129 du rapport du Bureau établit un lien entre la transition juste et les principes et droits fondamentaux au travail, à propos du fait que les emplois et les moyens de subsistance sont mis en péril dans le monde entier, et que la transition juste est mentionnée dans la partie II A de la Déclaration du centenaire de l'OIT, qui indique que, «[e]n s'acquittant de son mandat constitutionnel, [...] l'OIT doit consacrer ses efforts à: garantir une transition juste vers un avenir du travail qui contribue au développement durable [...]». Il s'agit d'une question urgente dont le monde entier se préoccupe et elle doit donc figurer dans le texte.
- 548.** Le vice-président employeur dit que ce thème a été examiné à la session de la Conférence tenue en 2023 et que les conclusions de la discussion n'ont pas engagé le Bureau à établir un lien entre la transition juste et les principes et droits fondamentaux au travail, la résolution adoptée se contentant de l'appeler à renforcer les capacités des mandants.

- 549.** Le membre gouvernemental de la Chine soutient la position des employeurs.
- 550.** Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, la membre gouvernementale du Canada, le membre gouvernemental de la Türkiye, les membres gouvernementales de la Suisse et des États-Unis, le membre gouvernemental du Mexique, celui-ci s'exprimant au nom de son pays ainsi qu'au nom du Brésil, et le membre gouvernemental de l'Argentine se disent favorables au maintien du point 17 d).
- 551.** Le membre gouvernemental du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, dit qu'il est disposé à faire preuve de souplesse concernant cet amendement.
- 552.** Le vice-président employeur dit que son groupe prend acte du fait que la majorité des mandants est favorable au maintien de l'alinéa, mais tient à souligner que le même raisonnement ne peut pas être appliqué aux priorités thématiques qu'il est proposé d'ajouter à la suite de celles énumérées dans le projet initial et que l'on peut donc difficilement se prononcer sur les deux amendements en les examinant isolément.
- 553.** Le vice-président travailleur considère au contraire que les deux questions doivent être examinées en même temps et fait observer que la commission n'a pas encore entendu ce que les gouvernements ont à dire sur la numérisation et l'économie des plateformes. Étant donné qu'une large majorité s'est déclarée favorable au maintien du nouvel alinéa relatif à une transition juste, il serait hasardeux d'en débattre sur la base du programme et budget, qui est une question distincte.
- 554.** Le vice-président employeur retire l'amendement de son groupe (A.59).
- 555.** Présentant un amendement (A.60) visant à supprimer le point 17 e), le vice-président employeur fait valoir que, à la différence de la question d'une transition juste, l'économie numérique est un thème en constante évolution et que les nouvelles modalités de travail seront examinées dans le cadre de la discussion normative sur le travail décent dans l'économie des plateformes qui aura lieu à la session de 2025 de la Conférence internationale du Travail. Son groupe s'oppose à l'ajout de ces deux thèmes à la liste des priorités thématiques.
- 556.** Le vice-président travailleur ne souscrit pas à la proposition de suppression du point 17 e), étant d'avis que les travaux relatifs aux trois priorités thématiques ne seront jamais terminés et que les nouvelles tendances liées aux principes et droits fondamentaux au travail doivent être traitées. Le paragraphe 129 du rapport du Bureau fait mention des plateformes numériques, qui sont pourvoyeuses de travail, mais qui posent de sérieux problèmes pour ce qui est de la protection des droits des travailleurs. Le Bureau doit être doté des compétences voulues pour conseiller les États Membres à ce sujet.
- 557.** Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États Membres, convient qu'il faut éviter de préjuger de l'issue de l'action normative du Bureau. Au nom des États membres de l'UE, il propose un sous-amendement tendant à supprimer la référence aux nouvelles modalités de travail, mais à maintenir la mention de l'économie numérique.
- 558.** La membre gouvernementale du Royaume-Uni fait observer qu'une transition juste et l'économie numérique représentent toutes deux des évolutions fondamentales qui ont des répercussions sur le monde du travail.
- 559.** Le membre gouvernemental de la Türkiye se déclare favorable au maintien du point 17 d), sur une transition juste, ainsi que du point 17 e), relatif aux nouvelles modalités de travail, ces

thématiques devant être intégrées dans l'action future de l'OIT, mais il se dit disposé à accepter le sous-amendement proposé par les États membres de l'UE.

- 560.** Le membre gouvernemental de l'Indonésie souscrit au maintien du point 17 *d*) relatif à une transition juste et se dit prêt à faire preuve de souplesse en ce qui concerne le point 17 *e*), en appuyant le sous-amendement proposé par le membre gouvernemental de la Belgique, dont l'objet est de supprimer la mention des nouvelles modalités de travail.
- 561.** La membre gouvernementale des États-Unis dit ne pas avoir d'avis tranché concernant le sous-amendement visant à conserver la mention de l'économie numérique.
- 562.** Le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom de son propre pays ainsi qu'au nom du Brésil, indique qu'il est favorable au maintien des deux éléments visés au point 17 *e*), mais qu'il n'appuie pas le sous-amendement proposé par les États membres de l'UE.
- 563.** La membre gouvernementale du Canada dit qu'elle estime nécessaire de conserver les deux éléments du point 17 *e*), mais se déclare disposée à accepter le sous-amendement proposé par les États membres de l'UE si cela facilite l'obtention d'un consensus.
- 564.** La membre gouvernementale de la Barbade se dit prête à accepter le sous-amendement proposé par les États membres de l'UE, mais souligne que, au cas où il ne serait pas possible de parvenir à un consensus, il faudrait ajouter une déclaration soulignant la nécessité de prendre en considération les nouvelles modalités de travail dans le cadre de l'examen des principes et droits fondamentaux au travail.
- 565.** Le membre gouvernemental du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, dit que, si l'OIT soutient les initiatives en faveur d'une transition juste et de l'économie numérique, cela ne peut qu'être bénéfique pour les pays africains; en conséquence, son groupe appuie le sous-amendement proposé par les États membres de l'UE.
- 566.** Le vice-président employeur, tout en se félicitant de la discussion constructive en cours, rappelle les inquiétudes de son groupe et souligne que, pour dresser un bilan et formuler des recommandations, il faut bénéficier de conseils pratiques et disposer de ressources suffisantes, or l'OIT fonctionne sur la base d'un budget à croissance zéro. Avec beaucoup de réticence, il indique que son groupe ne fera pas obstacle au consensus et acceptera le sous-amendement proposé par les États membres de l'UE. Il retire l'amendement de son groupe (A.60).
- 567.** Le vice-président travailleur souscrit au sous-amendement proposé par les États membres de l'UE.
- 568.** Les sous-amendements au point 17 *e*) proposés par le membre gouvernemental de la Belgique, au nom des États membres de l'UE, sont adoptés.
- 569.** Le point 17 *d*) est adopté.
- 570.** Le point 17 *e*) est adopté tel qu'amendé.
- 571.** La membre gouvernementale de Kiribati présente un amendement (A.187) visant à insérer un nouvel alinéa libellé comme suit: «la mobilité de la main-d'œuvre, afin d'accroître et de promouvoir les possibilités d'emploi équitables et inclusives pour tous».
- 572.** L'amendement tombe, faute d'appui.
- 573.** Le point 17 est adopté dans son intégralité, tel qu'amendé.

Point 18

- 574.** Des amendements (A.182, A.115 et A.61) visant à supprimer le point 18 ont été soumis respectivement par le GRULAC, les États membres de l'UE et les employeurs. Un amendement (A.188) a été soumis par Kiribati, à l'effet de remplacer le texte figurant au point 18 par le libellé suivant: «La transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous, en prenant particulièrement en considération les petits États insulaires en développement, les pays les moins avancés et les travailleurs migrants».
- 575.** Le vice-président employeur dit que la discussion que les mandants ont eue à propos du point précédent rend ce texte superflu. Le point 18 devrait donc être supprimé.
- 576.** Les amendements A.182, A.115 et A.61 sont adoptés.
- 577.** En conséquence, l'amendement A.188 devient caduc.
- 578.** Le point 18 est supprimé.

Intertitre

- 579.** L'intertitre qui précède le point 19, «Moyens d'action», est adopté.

Point 19

Texte introductif

- 580.** La membre gouvernementale des États-Unis présente un amendement (A.99) soumis par le Canada, la Suisse et son pays, en faisant valoir que, la stratégie d'intégration des principes et droits fondamentaux au travail étant arrivée à son terme en 2023, il est important de demander au Bureau d'élaborer et de mettre en œuvre une nouvelle stratégie en la matière.
- 581.** Le vice-président travailleur dit que son groupe a soumis un amendement (A.132) similaire, qu'il est disposé à retirer au profit de l'amendement A.99 si cela peut favoriser le consensus.
- 582.** Le vice-président employeur indique que son groupe préfère le libellé original du texte introductif, mais qu'il pourra proposer des sous-amendements si l'amendement suscite l'adhésion.
- 583.** La membre gouvernementale de la Norvège, s'exprimant aussi au nom de l'Islande, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et la membre gouvernementale du Royaume-Uni soutiennent l'amendement.
- 584.** Le membre gouvernemental de la Chine dit qu'il est important de tenir compte du contexte national des États Membres et propose un sous-amendement consistant à ajouter «, en tenant compte des contextes nationaux des États Membres» à la fin du texte introductif tel qu'amendé.
- 585.** La présidente fait observer que la Chine a soumis un amendement (A.8) à l'effet d'ajouter ce même membre de phrase à la fin du texte introductif, mais qu'elle accepte le sous-amendement afin de faciliter la discussion.
- 586.** Les membres gouvernementaux du Japon, de l'Indonésie et du Sénégal appuient le sous-amendement de la Chine.
- 587.** Le vice-président employeur propose des sous-amendements consistant en ce qui suit: supprimer la référence à l'évaluation de haut niveau, car il ne s'agit ni d'un document tripartite, ni d'un document adopté par le Conseil d'administration; remplacer «élaborer et mettre en œuvre une nouvelle stratégie intégrée sur les principes et droits fondamentaux au travail» par

«s'attacher en particulier, dans sa stratégie intégrée sur les principes et droits fondamentaux au travail»; supprimer «en s'attachant»; et insérer «, tout en restant à l'écoute des besoins des mandants» après «catégories de principes et droits fondamentaux au travail». Le texte introductif ainsi sous-amendé se lirait comme suit: «Le Bureau devrait s'attacher en particulier, dans sa stratégie intégrée sur les principes et droits fondamentaux au travail, à promouvoir un équilibre dans les actions qu'il mène en faveur des cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail, tout en restant à l'écoute des besoins des mandants, et se concentrer sur les domaines suivants, en tenant compte des contextes nationaux des États Membres:».

- 588.** Le vice-président travailleur ne souscrit pas aux sous-amendements proposés par les employeurs, car il est important de mettre l'accent sur «élaborer et mettre en œuvre», étant donné que le document a vocation à fournir des orientations au Bureau. Il serait également difficile pour le Bureau d'intégrer les principes et droits fondamentaux au travail dans l'ensemble de ses activités tout en tenant compte de la situation propre à chaque pays. Les travailleurs sont d'accord avec la suppression de la référence à l'évaluation de haut niveau, mais n'approuvent pas les autres sous-amendements, car l'existence de déséquilibres dans les actions menées en faveur des principes et droits fondamentaux au travail est expressément mentionnée dans le rapport du Bureau.
- 589.** Le vice-président employeur, explicitant la raison d'être de chacun des sous-amendements proposés, fait observer que toute stratégie est appelée à être adaptée dans la perspective d'évolutions futures; il est donc approprié de prévoir une certaine souplesse, qu'il s'agisse d'élaborer une nouvelle stratégie ou de modifier une stratégie existante. L'idée de remédier aux déséquilibres existants évoque davantage des mesures correctives qu'une stratégie proprement dite. L'intention des employeurs est d'adopter une approche positive, tout en reconnaissant que l'assistance technique est souvent fonction de la demande émanant des mandants.
- 590.** Le vice-président travailleur rappelle que le principal objectif de la discussion récurrente est de faire le bilan de ce qui s'est passé et de déterminer des moyens d'améliorer ce qui doit l'être. Il cite le paragraphe 124 du rapport du Bureau, où il est indiqué que, à quelques exceptions près, le Bureau a œuvré à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail selon une approche distincte pour chaque catégorie de ces principes et droits, et non selon une approche intégrée, et insiste sur la nécessité de préciser ce qu'il faut améliorer dans la manière de procéder.
- 591.** La membre gouvernementale de la Chine souscrit au sous-amendement des employeurs visant à supprimer la référence à l'évaluation de haut niveau, mais insiste sur la référence au contexte national des États Membres, qu'il importe selon elle de maintenir.
- 592.** Le membre gouvernemental du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, adhère aux sous-amendements proposés par les employeurs et par le membre gouvernemental de la Chine.
- 593.** Le membre gouvernemental de la Türkiye soutient le texte tel que sous-amendé par les employeurs et dit ne pas avoir d'avis tranché concernant le sous-amendement proposé par le membre gouvernemental de la Chine.
- 594.** Le membre gouvernemental du Ghana se dit favorable au sous-amendement proposé par le membre gouvernemental de la Chine.
- 595.** La membre gouvernementale des États-Unis propose un sous-amendement consistant à reformuler le texte introductif comme suit: «Le Bureau devrait actualiser sa stratégie intégrée sur les principes et droits fondamentaux au travail, et notamment remédier au déséquilibre

des actions qu'il mène en faveur des cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail, et se concentrer sur les domaines suivants, tout en restant réactifs face aux besoins des mandants:».

- 596.** Le membre gouvernemental du Japon, le membre gouvernemental de la Belgique, celui-ci s'exprimant au nom des États membres de l'UE, la membre gouvernemental du Royaume-Uni et la membre gouvernementale de la Norvège appuient le sous-amendement.
- 597.** Le vice-président employeur souscrit au sous-amendement, mais propose de le modifier moyennant le remplacement de «remédier au déséquilibre des» par «promouvoir un équilibre dans les», cette formulation étant plus constructive.
- 598.** La membre gouvernementale du Cameroun soutient le sous-amendement, mais propose un sous-amendement supplémentaire consistant à ajouter «et en tenant compte des contextes nationaux des États Membres».
- 599.** Les membres gouvernementaux du Ghana et du Sénégal appuient le sous-amendement.
- 600.** Le vice-président travailleur fait observer qu'une référence à la situation nationale a été ajoutée dans le point 17 et qu'il n'est donc pas nécessaire de la réintroduire dans le point à l'examen. Son groupe soutient le texte tel que sous-amendé par la membre gouvernementale des États-Unis et par les employeurs, mais il ne souscrit pas au sous-amendement proposé par la membre gouvernementale du Cameroun. L'orateur propose un sous-amendement à l'effet de remplacer «remédier au déséquilibre des actions qu'il mène» par «garantir un équilibre dans les actions qu'il mène».
- 601.** Le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom de son pays, propose un sous-amendement consistant à ajouter «en tenant compte de la situation des mandants».
- 602.** Le membre gouvernemental de l'Indonésie appuie le sous-amendement.
- 603.** La membre gouvernementale de la Chine dit que les termes «garantir l'équilibre» sont trop forts. Elle propose un sous-amendement visant à mettre davantage l'accent sur le membre de phrase «en tenant en compte des contextes nationaux» en le déplaçant de sorte qu'il précède la référence aux «cinq catégories de principes et droits fondamentaux».
- 604.** Le membre gouvernemental du Cameroun appuie le sous-amendement proposé par la membre gouvernementale de la Chine.
- 605.** Le membre gouvernemental de la Türkiye soutient le texte tel que sous-amendé par le groupe des travailleurs.
- 606.** Le vice-président employeur, partageant l'avis de la membre gouvernementale de la Chine selon laquelle le verbe «garantir» est trop fort et prescriptif, propose un sous-amendement de sorte que le texte se lise comme suit: «Le Bureau devrait actualiser sa stratégie intégrée sur les principes et droits fondamentaux au travail de manière à équilibrer les actions qu'il mène en faveur des cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail, à remédier aux déficits de mise en œuvre et à répondre efficacement aux besoins des mandants, tout en tenant compte des contextes nationaux des États Membres et en se concentrant sur les domaines suivants:».
- 607.** Le vice-président travailleur, inquiet que le rôle du Bureau ne soit pas adéquatement reflété, celui-ci n'intervenant pour apporter un appui au niveau national que sur demande, propose un sous-amendement visant à conserver le membre de phrase «tout en restant à l'écoute des besoins des mandants» et à supprimer «tout en tenant compte des contextes nationaux des États Membres».

- 608.** Le membre gouvernemental du Ghana ne soutient pas le sous-amendement des travailleurs et propose un sous-amendement à l'effet de remplacer, dans la version anglaise, «balance Office action» par «balance its action».
- 609.** Les membres gouvernementaux du Cameroun, de l'Indonésie, de la Malaisie et de la République-Unie de Tanzanie appuient le sous-amendement.
- 610.** Le vice-président employeur dit que le membre de phrase «en tenant compte du contexte de leur pays» montre que la situation des mandants tripartites au niveau national est prise en considération, et propose un sous-amendement consistant à remplacer, dans la version anglaise, la virgule après «categories» par la préposition «and». Cela renforcerait le propos et répondrait aux différentes préoccupations exprimées.
- 611.** Le vice-président travailleur souscrit au sous-amendement, pour autant qu'il recueille un soutien majoritaire.
- 612.** La membre gouvernementale des États-Unis concède que le Bureau doit répondre aux besoins des pays, mais elle se demande, compte tenu de la portée mondiale de certaines des actions menées par le Bureau, si la proposition des employeurs couvrirait les actions menées au niveau national et au niveau global et souhaiterait connaître l'avis du Bureau à ce sujet.
- 613.** La représentante du Secrétaire général confirme que le BIT appuie les activités et les actions menées par les mandants à différents niveaux; il apporte par exemple un appui à l'Organisation internationale des employeurs à l'échelle mondiale et répond aux besoins des organisations de travailleurs en matière de renforcement des capacités aux niveaux régional, intrarégional et local. Les actions énumérées sous le texte introductif du point 19 font référence aux institutions nationales, auxquelles un appui est apporté uniquement sur demande, et est donc nécessairement adapté aux besoins. Toutefois, les moyens d'action énumérés dans le projet englobent des activités de portée mondiale consistant notamment à établir des estimations mondiales sur le travail des enfants ou le travail forcé et à encourager l'apprentissage par les pairs et l'échange d'informations au sein des régions et entre elles. Ainsi, il est prévu de combiner les différentes activités, dont certaines devront être exécutées au niveau national.
- 614.** La membre gouvernementale du Canada convient que la mention des besoins des mandants renvoie non seulement au contexte national, mais aussi aux activités menées à l'échelle des régions et au niveau mondial. Elle propose un sous-amendement consistant à supprimer le membre de phrase «en tenant compte du contexte de leur pays»; la membre gouvernementale des États-Unis appuie le sous-amendement.
- 615.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental du Japon et la membre gouvernementale de l'Islande, celle-ci s'exprimant également au nom de la Norvège, ainsi que les vice-présidents employeur et travailleur, soutiennent le sous-amendement proposé par la membre gouvernementale du Canada.
- 616.** L'amendement A.99 est adopté tel que sous-amendé.
- 617.** Les amendements A.132 et A.8 deviennent donc caducs.
- 618.** Le texte introductif du point 19 est adopté tel qu'amendé.

Sous-titre

- 619.** Le sous-titre «Action normative» qui précède le point 19 a) est adopté.

Point 19 a)

- 620.** La membre gouvernementale du Canada présente un amendement (A.91) soumis par son pays, les États membres de l'UE, la Suisse, le Royaume-Uni et les États-Unis. Celui-ci consiste à supprimer «dont le protocole de 2014 relatif à la convention n° 29,» et à d'insérer «et du protocole de 2014 relatif à la convention n° 29» après «des dix conventions fondamentales». Il s'agit d'un amendement technique qui vise à reconnaître que ce protocole constitue le onzième instrument fondamental.
- 621.** La membre gouvernementale du Royaume-Uni indique que l'amendement précise effectivement que le protocole fait partie des instruments fondamentaux.
- 622.** Le vice-président travailleur soutient l'amendement, mais sollicite des explications de la part du Bureau concernant le statut du protocole.
- 623.** La représentante du Secrétaire général explique que le protocole de 2014 ne peut être ratifié que par les États Membres ayant déjà ratifié la convention n° 29, dont il devient alors une partie intégrante.
- 624.** Le vice-président employeur, bien qu'il soit d'une manière générale opposé au fait de mettre en évidence certains instruments et pas d'autres, soutient l'amendement, étant donné que le protocole de 2014 doit faire l'objet d'un processus de ratification distinct pour être intégré à la convention n° 29.
- 625.** Le membre gouvernemental de l'Argentine, le membre gouvernemental du Gabon, celui-ci s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, la membre gouvernementale de l'Islande, le membre gouvernemental du Mexique, celui-ci s'exprimant au nom du GRULAC, et la membre gouvernementale de la Norvège soutiennent l'amendement.
- 626.** L'amendement est adopté.
- 627.** Le vice-président travailleur présente un amendement (A.130) visant à insérer, entre «campagnes ciblées» et «et en offrant des services consultatifs techniques», le membre de phrase «pour promouvoir la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006,». Il s'agit de souligner que le droit à un milieu de travail sûr et salubre compte désormais parmi les principes et droits fondamentaux au travail et de tirer parti de la dynamique créée par cette consécration pour encourager la réalisation de campagnes ciblées de promotion des conventions.
- 628.** Le vice-président employeur indique que cette intention est déjà manifeste, puisqu'il est question d'encourager les campagnes de ratification, «en particulier [des conventions] qui ont recueilli le moins de ratifications». Les conclusions ont une période de sept ans à couvrir. Pendant ce laps de temps, les priorités peuvent changer, et des orientations trop précises risquent de devenir obsolètes.
- 629.** Le membre gouvernemental du Ghana n'est pas favorable au fait de mettre en exergue certaines conventions.
- 630.** La membre gouvernementale du Royaume-Uni, notant que les travailleurs ont soumis un amendement (A.131) au point 19 a) qui sera examiné ultérieurement, dans lequel sont expressément mentionnées deux autres conventions fondamentales, demande si une liste de conventions est en cours d'élaboration.
- 631.** Le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom du GRULAC, dit que la première partie du point couvre l'ensemble des dix conventions fondamentales.

- 632.** Le membre gouvernemental de la Türkiye estime que l'amendement proposé limite la portée du point.
- 633.** Le vice-président travailleur retire l'amendement A.130 et présente l'autre amendement proposé par son groupe (A.131), à l'effet d'insérer le membre de phrase «pour promouvoir la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949,» entre «campagnes ciblées» et «et en offrant des services consultatifs techniques». Ces deux instruments sont reconnus dans de nombreux textes de l'OIT comme étant les plus importantes des conventions fondamentales. En effet, elles traitent de droits habilitants essentiels. L'évaluation indépendante de haut niveau des stratégies et des mesures adoptées par l'OIT en vue de promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail (2018-2023) a souligné que la liberté syndicale et le droit de négociation collective ne reçoivent pas l'attention nécessaire.
- 634.** Le vice-président employeur ne soutient pas l'amendement. Le rapport de l'évaluation de haut niveau ne reflète pas un consensus tripartite. Chacun des principes et droits fondamentaux au travail constitue une condition nécessaire à la réalisation des objectifs stratégiques de l'OIT. Il n'y a pas lieu de mettre en avant certains domaines et pas d'autres.
- 635.** Le membre gouvernemental de l'Argentine souscrit à l'amendement proposé.
- 636.** Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, reconnaît l'importance des conventions n°s 87 et n° 98, mais ne saurait soutenir un amendement qui les distingue des autres instruments.
- 637.** La membre gouvernementale de la Chine, le membre gouvernemental de la Türkiye et la membre gouvernementale du Royaume-Uni s'associent à la déclaration faite par le membre gouvernemental de la Belgique au nom de l'UE et de ses États membres.
- 638.** Le membre gouvernemental du Ghana fait remarquer que l'amendement A.91 a été adopté et met déjà en exergue le protocole de 2014. L'importance relative d'une convention fondamentale par rapport à une autre peut dépendre de la situation de chaque pays – une convention fondamentale peut être plus importante pour un pays que pour un autre.
- 639.** Le vice-président travailleur dit que la formulation de l'amendement reprend la terminologie retenue dans la Déclaration sur la justice sociale, à savoir «respecter, promouvoir et mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail, qui revêtent une importance particulière en tant que droits et conditions nécessaires à la pleine réalisation des objectifs stratégiques [...] la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont particulièrement importantes pour permettre la réalisation de ces quatre objectifs stratégiques». La Déclaration du centenaire de l'OIT met «l'accent sur la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective en tant que droits habilitants». L'amendement proposé s'impose, le but étant d'établir des lignes directrices pour les travaux futurs et de remédier aux insuffisances existantes.
- 640.** Le vice-président employeur ne voit pas en quoi les conventions n°s 87 et 98 devraient être placées au-dessus des autres conventions fondamentales, telles que celles relatives au travail des enfants et au travail forcé.
- 641.** Le vice-président travailleur indique que, lorsqu'elle a été créée en 1919, l'OIT avait pour objectif de réaliser la paix sociale, laquelle ne peut être obtenue que par la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Il est indéniablement

important de lutter contre le travail des enfants, mais l'une des voies les plus efficaces à cette fin est précisément de promouvoir la liberté d'association et le droit de négociation collective.

- 642.** Le membre gouvernemental de Cuba, s'exprimant également au nom du Mexique et du Brésil, appuie la déclaration formulée au nom de l'UE et de ses États membres, ainsi que la position du groupe des employeurs. S'exprimant au nom de son pays, il estime qu'il est important de conserver un équilibre plutôt que de mettre en avant des instruments particuliers.
- 643.** La membre gouvernementale du Canada souscrit à la déclaration faite par le membre gouvernemental de la Belgique au nom de l'UE et de ses États membres, et fait observer que les conventions n^{os} 87 et 98 font déjà partie des conventions les moins ratifiées. Cependant, il est vrai que ces deux conventions constituent les fondements du dialogue social et sont, en tant que telles, la clé de voûte de la démocratie sur le lieu de travail. Le gouvernement du Canada est par conséquent favorable à ce que ces conventions soient expressément mentionnées, mais il ne fera pas obstacle au consensus.
- 644.** Le membre gouvernemental du Ghana reconnaît l'importance des conventions n^{os} 87 et 98, mais considère qu'il faut prêter attention aux besoins de tous les mandants, qui peuvent varier d'un pays et d'une région à l'autre. Le texte préconise déjà d'intensifier les efforts pour accroître la ratification de ces deux instruments, puisqu'ils relèvent des «conventions qui ont recueilli le moins de ratifications».
- 645.** La représentante du Secrétaire général, à la demande du vice-président travailleur, informe la commission que le Conseil d'administration du BIT a récemment adopté deux stratégies relatives respectivement à la négociation collective et à la sécurité et la santé au travail (SST) – cette dernière faisant suite à la consécration de la SST en tant que principe et droit fondamental au travail. Les deux stratégies prévoient la réalisation de campagnes de ratification en faveur des conventions fondamentales concernées et sont financées dans le cadre du programme et budget pour 2024-25.
- 646.** Le vice-président travailleur, à la lumière des renseignements fournis au sujet de l'action que mène actuellement l'OIT en vue de promouvoir les conventions les moins ratifiées, retire l'amendement proposé par son groupe (A.131).
- 647.** Le point 19 a) est adopté tel qu'amendé.

Point 19 b)

- 648.** Le point 19 b) est adopté.

Point 19 c)

- 649.** Le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom du GRULAC, présente un amendement (A.183) visant à supprimer le point 19 c). Les mesures que cette disposition suppose de prendre ne sont pas claires et pourraient représenter une charge trop lourde pour les États Membres. L'orateur demande des éclaircissements sur le membre de phrase «exploiter les possibilités offertes par le suivi annuel de la Déclaration de 1998».
- 650.** La représentante du Secrétaire général explique que le suivi annuel comprend l'élaboration de rapports contenant des informations, communiquées par tous les États Membres, sur la ratification des conventions fondamentales, y compris sur les obstacles à la ratification desdites conventions. Le groupe des employeurs a proposé que les questionnaires adressés à cette fin aux États Membres soient améliorés, de manière à permettre au Bureau d'offrir aux États Membres qui le sollicitent des services de meilleure qualité et davantage adaptés à leurs besoins. L'objectif serait de resserrer les liens entre ces derniers et le Bureau. L'amélioration

des informations fournies par les États Membres permettrait au Bureau d'aligner plus étroitement ses actions sur les besoins, créant ainsi un cercle vertueux.

- 651. Les vice-présidents employeur et travailleur s'opposent à l'amendement.
- 652. Le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom du GRULAC, retire l'amendement.
- 653. Le vice-président travailleur propose un autre amendement (A.129) au point 19 c), à l'effet de supprimer les mots: «Étudier les moyens d'».
- 654. Le vice-président employeur et le membre gouvernemental du Ghana soutiennent l'amendement.
- 655. L'amendement est adopté.
- 656. Le président invite la commission à se pencher sur un autre amendement (A.9), soumis par la Chine.
- 657. La membre gouvernementale de la Chine retire l'amendement.
- 658. La membre gouvernementale des États-Unis présente un amendement (A.101), proposé par son gouvernement ainsi que par les gouvernements du Canada, de la Suisse et du Royaume-Uni, qui consiste à ajouter «afin que l'assistance technique fournie réponde mieux aux demandes», après «informations recueillies dans ce cadre». Il s'agit de clarifier l'usage qui est fait des informations supplémentaires recueillies.
- 659. Le vice-président employeur déclare que son groupe préfère le libellé initial, celui-ci offrant la possibilité d'utiliser les informations de diverses manières. La formulation proposée est restrictive.
- 660. Le vice-président travailleur dit que son groupe soutient l'amendement, mais qu'il est disposé, si un consensus se dégage en sa défaveur, à se rallier à celui-ci.
- 661. Le membre gouvernemental du Ghana ne souscrit pas à l'amendement, qui limite la portée du point 19 c).
- 662. Le membre gouvernemental de l'Argentine et la membre gouvernementale de la Belgique, celle-ci s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuient l'amendement.
- 663. Le membre gouvernemental du Sénégal propose un sous-amendement, appuyé par les membres gouvernementaux du Cameroun et du Maroc, qui vise à ajouter «notamment» après «afin», de sorte que la fin de l'alinéa se lise comme suit: «des informations recueillies dans ce cadre, afin, notamment, que l'assistance technique fournie réponde mieux aux demandes».
- 664. Le vice-président employeur estime que le texte ainsi modifié est encore plus restrictif en ce qu'il prévoit expressément que les informations recueillies doivent être utilisées aux fins de l'assistance technique, ce qui empêche d'exploiter pleinement les possibilités offertes par lesdites informations.
- 665. La membre gouvernementale des États-Unis convient que le suivi de la Déclaration de 1998 est une source d'information utile. L'amendement renvoie spécifiquement à la question «quelles sont vos besoins en matière d'assistance technique?». L'oratrice souhaite que le Bureau précise ce qu'il entend par «tirer un meilleur parti des informations» recueillies dans le cadre de ce suivi.
- 666. La représentante du Secrétaire général indique que les informations recueillies sont actuellement publiées dans les rapports de référence par le Bureau. Celui-ci les destine aussi

à d'autres usages, mais pas exclusivement à des fins d'assistance technique. Le suivi de la Déclaration de 1998 peut être une mine d'informations pour l'OIT et servir de multiples objectifs. L'oratrice propose pour examen par la commission la reformulation suivante: «par exemple en tirant un meilleur parti des informations recueillies dans ce cadre, afin, entre autres objectifs, que l'assistance technique fournie réponde mieux aux demandes».

- 667. Le vice-président employeur propose un sous-amendement visant à remanier la phrase de sorte qu'elle se termine par «que l'assistance technique soit fournie en meilleure connaissance de cause».
- 668. Le vice-président travailleur soutient le sous-amendement.
- 669. La membre gouvernementale de la Chine n'adhère pas à la formulation proposée et fait observer que l'expression «entre autres objectifs» peut être ambiguë.
- 670. Le membre gouvernemental du Ghana propose de revenir au texte initial, qui ne met pas l'accent sur l'assistance technique.
- 671. La membre gouvernementale des États-Unis retire l'amendement.
- 672. Le point 19 c) est adopté tel qu'amendé.

Point 19 d)

- 673. Le vice-président travailleur présente un amendement (A.128) dont l'objectif est de faire en sorte que les organes de contrôle puissent mieux orienter la coopération pour le développement, l'assistance technique et la recherche. Cet amendement tend à remplacer les mots «Renforcer les synergies entre les» par «Veiller à ce que les travaux des» et à insérer «orientent» entre «organes de contrôle de l'OIT» et «la coopération pour le développement». Cependant, le groupe retire l'amendement en faveur d'un amendement (A.103) soumis par les gouvernements du Canada, de la Suisse, du Royaume-Uni et des États-Unis.
- 674. La membre gouvernementale des États-Unis présente un amendement (A.103) tendant à insérer le membre de phrase «notamment en intensifiant les efforts visant à faire connaître le fonctionnement et les travaux des mécanismes de contrôle de l'OIT dans toute l'Organisation, aussi bien sur le terrain qu'au siège» après «l'assistance technique et la recherche». Le but est d'établir des liens entre les activités des organes de contrôle, d'une part, et la coopération technique et la recherche, d'autre part.
- 675. Les vice-présidents employeur et travailleur, ainsi que le membre gouvernemental du Mexique, celui-ci s'exprimant au nom du GRULAC, soutiennent l'amendement.
- 676. La membre gouvernementale des États-Unis explique que son gouvernement et les autres gouvernements qui proposent l'amendement estiment qu'il est possible d'établir des passerelles entre la coopération pour le développement et l'assistance technique, d'une part, et les mécanismes de contrôle, d'autre part.
- 677. Le membre gouvernemental du Ghana propose un sous-amendement, appuyé par les membres gouvernementaux du Cameroun et du Maroc, qui consiste à remplacer «between» par «among» dans la version anglaise.
- 678. Les vice-présidents employeur et travailleur, ainsi que le membre gouvernemental du Sénégal appuient le sous-amendement, mais demandent des précisions sur le sens de l'expression «sur le terrain».
- 679. La représentante du Secrétaire général explique que le texte devrait faire référence au «Bureau» et non à l'«Organisation». Il s'agit de faire en sorte que toutes les personnes

employées par l'OIT dans les bureaux extérieurs, de même que celles qui ne sont pas rattachés à un bureau de l'OIT et les fonctionnaires du siège, soient parfaitement au courant du fonctionnement des mécanismes de contrôle.

680. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

681. Le point 19 d) est adopté tel qu'amendé.

Sous-titre

682. Le sous-titre «Renforcement de la recherche et des capacités», précédant le point 19 d) est adopté.

Point 19 e)

683. Le vice-président employeur présente un amendement (A.65) visant à remplacer «Améliorer» par le membre de phrase «Continuer d'améliorer, à l'intention de tous les mandants,». Il s'agit là d'une modification de forme plutôt que de fond.

684. Le vice-président travailleur dit qu'il va de soi que l'OIT mène des activités «à l'intention de tous les mandants» et que cette précision est superflue. Il propose un sous-amendement à l'effet de supprimer ce libellé.

685. Le membre gouvernemental de la Türkiye appuie l'amendement tel que sous-amendé.

686. Le vice-président travailleur, répondant à une demande d'éclaircissements de la membre gouvernementale du Canada concernant les raisons pour lesquelles son groupe estime nécessaire de supprimer les mots «à l'intention de tous les mandants», dit que ce membre de phrase risque d'imposer au Bureau l'obligation de répondre aux éventuelles demandes qu'un groupe de mandants pourrait lui soumettre pour obtenir des outils spécialement adaptés à ses besoins. Par définition, l'OIT promeut et mène des activités à l'intention de tous les mandants.

687. Le vice-président employeur indique qu'il retire le membre de phrase «à l'intention de tous les mandants» de l'amendement proposé par son groupe.

688. Le membre gouvernemental du Ghana approuve ce retrait. Il propose un sous-amendement visant à remplacer «améliorer» par «promouvoir et mener», le verbe communément associé à «travaux de recherche» étant «mener» et non «améliorer», de façon que l'alinéa se lise comme suit: «Continuer de promouvoir et de mener des travaux de recherche et d'élaborer des outils, des lignes directrices, des méthodes de mesure statistique et des matériels de formation connexes, en vue de la collecte de données qualitatives et quantitatives et de la réalisation de travaux de recherche sur les principes et droits fondamentaux au travail». Les membres gouvernementaux de la Sierra Leone et du Sénégal appuient le sous-amendement.

689. Le vice-président travailleur soutient le sous-amendement.

690. Le vice-président employeur souscrit au sous-amendement et propose un autre sous-amendement à l'effet d'insérer, dans la version anglaise, le mot «and» avant «develop tools».

691. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

692. La membre gouvernementale du Canada présente un amendement (A.92) proposé par son gouvernement ainsi que par les gouvernements de la Suisse, du Royaume-Uni et des États-Unis, qui consiste à insérer, à la suite des mots «données qualitatives et quantitatives», le membre de phrase «, y compris des données ventilées sur la discrimination et les autres catégories de principes et de droits fondamentaux au travail encore peu traitées». L'évaluation

de haut niveau a mis en évidence la répartition inégale des fonds alloués à la coopération pour le développement, dont la plus petite part est consacrée à la liberté d'association, à la négociation collective et à la lutte contre la discrimination. En outre, le rapport du Bureau fait état de l'absence de données ventilées permettant d'évaluer les progrès accomplis et les lacunes constatées en matière de lutte contre la discrimination.

- 693.** Le vice-président employeur, le vice-président travailleur, le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États Membres, ainsi que le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom du GRULAC et au nom de son pays, se déclarent favorables à l'amendement.
- 694.** Le membre gouvernemental du Gabon souhaiterait savoir pourquoi l'accent est mis sur la question de la discrimination dans cet amendement.
- 695.** La membre gouvernementale du Canada explique que la non-discrimination au travail est l'un des principes et droits fondamentaux au travail pour lequel on manque de données ventilées. Si ces données font défaut, il est impossible de détecter les lacunes et, en conséquence, le Bureau ne peut pas évaluer les progrès accomplis. D'après l'évaluation de haut niveau, la part la plus faible des fonds alloués à la coopération pour le développement est celle qui est affectée à la liberté d'association et la négociation collective ainsi qu'à la lutte contre la discrimination.
- 696.** Le membre gouvernemental de la Sierra Leone dit que, conformément à la définition de base, le terme «recherche» recouvre la collecte et l'analyse systématiques de données, y compris la ventilation de données. Si les données ne sont pas analysées, elles ne sont pas complètes. Le membre de phrase «y compris des données ventilées» est donc inutile. L'orateur ne soutient pas l'amendement.
- 697.** La membre gouvernementale de la Chine propose un sous-amendement, appuyé par le membre gouvernemental du Cameroun, consistant à supprimer le membre de phrase «et les catégories de principes et de droits fondamentaux au travail encore peu traitées».
- 698.** La membre gouvernementale du Royaume-Uni, le vice-président travailleur, le vice-président employeur et le membre gouvernemental du Gabon se disent favorables au texte initial de l'amendement tel qu'initialement soumis.
- 699.** La membre gouvernementale de la Chine retire son sous-amendement.
- 700.** Le membre gouvernemental du Ghana dit préférer le texte initial tel qu'établi par le groupe de rédaction. Les travaux de recherche devraient couvrir toutes les catégories de principes et droits fondamentaux au travail et ne pas se focaliser sur un domaine.
- 701.** La membre gouvernementale des États-Unis estime judicieux d'insister sur la nécessité de disposer de plus de données ventilées, dont l'insuffisance est soulignée au paragraphe 108 du rapport du Bureau.
- 702.** Le membre gouvernemental du Gabon se déclare favorable à l'amendement A.92.
- 703.** L'amendement est adopté.
- 704.** Le point 19 e) est adopté tel qu'amendé.

Point 19 f)

- 705.** Le vice-président employeur, présentant l'amendement soumis par son groupe (A.67), dit qu'il s'agit d'une modification de forme consistant à remplacer, pour plus de clarté, le mot «institutions» par «capacités».

- 706.** Le vice-président travailleur dit que son groupe est disposé à accepter cet amendement même si, de son point de vue, le terme «institutions» est plus précis.
- 707.** Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États Membres, dit que le terme le plus couramment employé pour désigner les organismes de recherche est «institutions».
- 708.** Le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom de son pays, propose un sous-amendement visant à employer l'expression «capacités institutionnelles». Le sous-amendement est appuyé par le membre gouvernemental de la République-Unie de Tanzanie.
- 709.** La membre gouvernementale de la Norvège appuie la remarque formulée par le membre gouvernemental de la Belgique au nom de l'UE et de ses États Membres.
- 710.** Le vice-président employeur retire l'amendement.
- 711.** Le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom de son pays, retire son sous-amendement.
- 712.** Le vice-président employeur présente un second amendement (A.68) au point 19 f), visant à remplacer les mots «prévalence des déficits en matière de» par la formulation «situation au regard des», qui est moins négative.
- 713.** Le vice-président travailleur appuie l'amendement.
- 714.** Le membre gouvernemental de l'Argentine, le membre gouvernemental de la Belgique, celui-ci s'exprimant au nom de l'UE et de ses États Membres, le membre gouvernemental du Cameroun, s'exprimant également au nom du Maroc, la membre gouvernementale du Canada, le membre gouvernemental du Gabon, celui-ci s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et les membres gouvernementaux du Ghana, du Mexique, de la Norvège et des États-Unis appuient l'amendement.
- 715.** L'amendement est adopté.
- 716.** Le point 19 f) est adopté tel qu'amendé.

Point 19 g)

- 717.** Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement (A.116) à l'effet de supprimer les mots «sous réserve que des données soient disponibles».
- 718.** Le vice-président travailleur soutient l'amendement.
- 719.** Le vice-président employeur explique que, si cet amendement est adopté, un amendement (A.70) soumis par son groupe qui porte sur les mots dont la suppression est proposée deviendrait automatiquement caduc. Il propose donc de soumettre l'amendement en question en tant que sous-amendement de l'amendement A.116 et de libeller comme suit: «, en fonction des données disponibles». Cette expression tient compte du fait que, souvent, les données ne sont pas complètes, mais qu'il y a un seuil à partir duquel des données même incomplètes peuvent constituer une base de travail valable.
- 720.** Le vice-président travailleur appuie le sous-amendement.
- 721.** Le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom de son pays, dit préférer le libellé initial de l'amendement.

- 722.** Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, propose un sous-amendement à l'effet de supprimer la virgule entre les mots «au travail» et «en fonction des données disponibles».
- 723.** Le vice-président travailleur souscrit au sous-amendement.
- 724.** La membre gouvernementale des États-Unis propose un sous-amendement visant à insérer, dans la version anglaise, le mot «on» entre les mots «and» et «other», de sorte que la fin de la phrase se lirait comme suit: «and on other FPRW issues». Ce sous-amendement est appuyé par les membres gouvernementales du Canada et du Royaume-Uni.
- 725.** Le vice-président employeur propose un nouveau sous-amendement visant à ce que le membre de phrase «en fonction des données disponibles» se rapporte à chacun des domaines d'étude énumérés de sorte que la phrase se lirait comme suit: «Continuer d'établir, en collaboration avec les États Membres, des estimations mondiales sur le travail des enfants, le travail forcé et d'autres questions liées aux principes et droits fondamentaux au travail, en fonction des données disponibles;».
- 726.** Le vice-président travailleur et le membre gouvernemental de la République-Unie de Tanzanie souscrivent au libellé tel que sous-amendé.
- 727.** La membre gouvernementale des États-Unis dit que, étant donné qu'un consensus semble s'être dégagé sur la question, elle est disposée à faire preuve de souplesse. Il sera important de veiller à ce que le message adressé au Bureau soit clair. Il est attendu de lui qu'il continue à collecter des données et à établir des estimations mondiales sur le travail des enfants et le travail forcé; quant aux autres questions liées aux principes et droits fondamentaux au travail, le sujet a été amplement débattu.
- 728.** La représentante du Secrétaire général précise que le Bureau établit actuellement des estimations mondiales sur le travail des enfants et le travail forcé, le volume minimum de données requis à cette fin étant disponible. Or ce n'est pas le cas pour d'autres catégories de principes et droits fondamentaux au travail, sur lesquelles il est difficile de collecter des données. Il est par exemple compliqué d'élaborer des estimations à partir de données concernant la discrimination fondée sur le handicap. En revanche, des données sont disponibles, quoique de manière inégale, en ce qui concerne les inégalités de genre et la participation des femmes et des hommes au marché du travail. Il serait donc peut-être préférable de revenir au libellé antérieur.
- 729.** Le vice-président employeur retire le sous-amendement de son groupe.
- 730.** Le membre gouvernemental du Ghana propose un sous-amendement, qui reçoit l'appui du membre gouvernemental du Sénégal, à l'effet de supprimer dans la version anglaise la seconde occurrence du mot «on», entre les mots «and» et «other».
- 731.** La membre gouvernementale des États-Unis dit qu'elle considère que le mot «on» est utile, mais qu'elle est disposée à retirer son sous-amendement si nécessaire.
- 732.** Le membre gouvernemental de la Chine demande si le Bureau a déjà réalisé des estimations mondiales concernant les autres principes et droits fondamentaux au travail et, si tel n'est pas le cas, pour quelle raison le membre de phrase «Continuer d'établir» est considéré comme adéquat.
- 733.** La représentante du Secrétaire général explique que le Bureau établit régulièrement des estimations mondiales sur le travail forcé et le travail des enfants. Il établit également, en collaboration avec l'Organisation mondiale de la santé des estimations mondiales sur certains aspects de la sécurité et de la santé au travail. Le BIT établit des estimations mondiales sur les

travailleurs migrants, même si elles ne sont pas régulières, sous l'angle du traitement des travailleurs migrants par rapport aux travailleurs nationaux. Par le passé, il a réalisé une étude sur la participation au marché du travail des autochtones par rapport aux non-autochtones. L'oratrice ajoute cependant qu'aucune estimation n'a jamais été établie pour plusieurs principes et droits fondamentaux au travail.

- 734.** Le membre gouvernemental de la Chine déclare que, à la lumière de cette réponse, l'emploi de l'expression «Continuer d'établir» est discutable, car certaines estimations mondiales concernant les principes et droits fondamentaux au travail ne sont pas établies par le Bureau.
- 735.** La représentante du Secrétaire général précise aussi que le Bureau réalise des enquêtes avec Gallup sur la violence et le harcèlement. Peut-être serait-il bon de modifier le texte de manière à établir une distinction entre les différents types de données produites.
- 736.** Le membre gouvernemental de la Chine présente un amendement (A.190) à l'effet d'insérer le membre de phrase «sur la base d'éléments probants, de faits et de données solides» entre les mots «questions liées aux principes et droits fondamentaux au travail» et «[sous réserve que des données soient disponibles]»;». Il explique que cet amendement vise à exprimer l'idée selon laquelle, même si les données sont incomplètes, elles doivent néanmoins refléter la réalité. Le membre gouvernemental du Sénégal appuie l'amendement.
- 737.** La demande lui en ayant été faite, le secrétariat propose une reformulation de l'amendement (A.116) au point 19 g) soumis par les États membres de l'UE, à savoir: «Établir, en collaboration avec les États Membres, des estimations mondiales sur le travail des enfants et le travail forcé ainsi que, si les données disponibles le permettent, sur d'autres questions liées aux principes et droits fondamentaux au travail, en se fondant sur les normes statistiques internationales et les pratiques de mesure existantes;»
- 738.** Le vice-président employeur et le vice-président travailleur souscrivent à la reformulation proposée.
- 739.** Le membre gouvernemental de la Chine se dit favorable à la reformulation proposée, mais demande des éclaircissements quant à ce que recouvrent les normes statistiques internationales et les pratiques de mesure existantes.
- 740.** Le représentant adjoint du Secrétaire général indique que l'OIT établit des estimations mondiales depuis plus de vingt ans. Ces estimations sont des approximations et n'ont pas vocation à servir de base à l'établissement d'orientations stratégiques au niveau national. Les estimations mondiales sur le travail des enfants et le travail forcé sont de plus en plus précises du fait qu'elles s'appuient sur un volume plus important de données statistiques nationales. En outre, une définition statistique du travail des enfants, définition qui a évolué au fil des ans, a été adoptée par la Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST). Les estimations mondiales sur le travail des enfants et le travail forcé sont établies selon une méthodologie transparente, qui est expliquée en détail dans l'annexe des différents rapports publiés.
- 741.** Le membre gouvernemental de la Chine dit que son pays participe activement aux travaux de la CIST et propose un sous-amendement au point 19 g) tendant à ajouter «adoptées par la Conférence internationale des statisticiens du travail de l'OIT» après «normes statistiques internationales».
- 742.** Le représentant adjoint du Secrétaire général fait observer que l'ajout est superflu étant donné que les normes statistiques internationales sont nécessairement adoptées par la CIST, de la même manière que les normes internationales du travail sont nécessairement adoptées par la Conférence internationale du Travail.

- 743.** Le membre gouvernemental de la Chine et le membre gouvernemental du Gabon, celui-ci s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, souscrivent au projet de texte présenté par le secrétariat.
- 744.** La reformulation est adoptée.
- 745.** Le membre gouvernemental de la Chine retire l'amendement (A.190) de son pays au point 19 *g*).
- 746.** Le point 19 *g*) est adopté tel qu'amendé.

Point 19 *h*)

- 747.** Le vice-président travailleur retire l'amendement présenté par son groupe (A.126), au profit du texte initial soumis par le groupe de rédaction.
- 748.** Le membre gouvernemental de la Chine présente un amendement (A.11), en expliquant que son libellé est similaire à celui du précédent amendement proposé par son gouvernement.
- 749.** L'amendement tombe, faute d'appui.
- 750.** Le point 19 *h*) est adopté.

Nouvel alinéa à insérer après le point 19 *h*)

- 751.** Le vice-président travailleur présente un amendement (A.123) à l'effet d'insérer après le point 19 *h*) un nouvel alinéa libellé comme suit: «Poursuivre les travaux de recherche et d'analyse sur les points de jonction entre les principes et droits fondamentaux au travail et le commerce et l'investissement, tels que les dispositions relatives aux droits des travailleurs figurant dans les accords commerciaux et d'investissement, l'interdiction des importations de produits issus du travail forcé et l'utilisation des marchés publics pour promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail;». La discussion récurrente sur la protection des travailleurs tenue en 2023 a mis en avant le fait que, pour favoriser le respect des droits des travailleurs, il fallait que l'Organisation intensifie ses activités de développement des connaissances et de renforcement des capacités concernant les dispositions relatives au travail qui figurent dans les accords commerciaux et d'investissement, y compris les contrats de marchés publics, et qu'elle entreprenne des travaux de recherche dans le domaine des marchés publics. Le groupe des travailleurs propose que ces travaux accordent une place centrale aux principes et droits fondamentaux au travail et s'intéressent à un élément nouveau, les interdictions d'importations de produits issus du travail forcé, pour tenir compte du fait que de nombreux pays ont mis en place de telles interdictions ou envisagent de le faire. Il faut donc approfondir la recherche sur ces questions, qui soulèvent des enjeux importants.
- 752.** Le vice-président employeur fait observer qu'un accord a été trouvé sur des domaines de recherche prioritaires ailleurs dans le projet de conclusions mais, dans un esprit de consensus, il propose un sous-amendement à l'effet de supprimer le membre de phrase «l'interdiction des importations de produits issus du travail forcé et l'utilisation des marchés publics pour promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail», afin de ne pas limiter le champs des activités du Bureau.
- 753.** La membre gouvernementale du Canada appuie l'amendement proposé par les travailleurs, mais ne soutient pas le sous-amendement proposé par les employeurs, en faisant observer qu'il est important de promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail auprès de tous les mandants.

- 754.** Le membre gouvernemental de la Chine appuie le sous-amendement présenté par les employeurs, car il se dit très préoccupé par le membre de phrase «les dispositions relatives aux droits des travailleurs figurant dans les accords commerciaux et d'investissement, l'interdiction des importations de produits issus du travail forcé et l'utilisation des marchés publics pour promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail;». Il rappelle que ce sont les parties à la négociation qui décident du champ d'application des accords commerciaux et d'investissement, et les gouvernements qui définissent leurs politiques en matière de marchés publics. Certains pays interdisent les importations de produits issus du travail forcé à des fins protectionnistes, ce qui a de graves conséquences pour les pays qui sont victimes de ces sanctions unilatérales et injustes.
- 755.** La membre gouvernementale de la Malaisie s'associe à la déclaration de la Chine et apporte son soutien au sous-amendement des employeurs.
- 756.** Le membre gouvernemental de la Suisse et les membres gouvernementales du Royaume-Uni et des États-Unis appuient l'amendement du groupe des travailleurs.
- 757.** Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, se dit favorable à l'amendement initial des travailleurs, mais propose un sous-amendement à l'effet de remplacer les mots «l'utilisation» par «l'impact» et d'insérer les mots «ainsi que l'impact de» devant «l'interdiction des importations», car il est important pour l'OIT et ses mandants de connaître l'impact de ce type de mesures; il ne s'agit pas d'en promouvoir l'utilisation. Pour ce qui est de la remarque concernant le recours à des politiques protectionnistes, il est expressément dit dans la Déclaration sur la justice sociale que les normes du travail ne pourront servir à des fins commerciales protectionnistes; ce risque ne devrait donc pas exister.
- 758.** Le vice-président employeur dit qu'aucun des éléments du texte figurant avant les mots «, tels que» n'empêche le Bureau de s'intéresser spécifiquement aux domaines de recherche considérés.
- 759.** Le vice-président travailleur déclare que son groupe se ralliera au consensus.
- 760.** La membre gouvernementale du Canada appuie le sous-amendement proposé par les États membres de l'UE.
- 761.** Le membre gouvernemental de la Türkiye, tout en souscrivant également à ce sous-amendement, en propose un autre à l'effet de mentionner, outre l'interdiction des produits issus du travail forcé, celle des produits issus du travail des enfants.
- 762.** Le sous-amendement de la Türkiye tombe, faute d'appui.
- 763.** Le vice-président employeur propose de nouveaux sous-amendements à l'effet de remplacer les mots «tels que les dispositions» par «tels que l'impact des dispositions», de supprimer les deux occurrences du terme «impact» en insérant les mots «sur les» avant «principes et droits fondamentaux au travail», et d'ajouter le membre de phrase «, ces sujets étant source de désaccord parmi les États Membres», de sorte que l'alinéa se lirait comme suit: «Poursuivre les travaux de recherche et d'analyse sur les points de jonction entre les principes et droits fondamentaux au travail et le commerce et l'investissement, tels que l'impact des dispositions relatives aux droits des travailleurs figurant dans les accords commerciaux et d'investissement, de l'interdiction des importations de produits issus du travail forcé, et des marchés publics sur les principes et droits fondamentaux au travail, ces sujets étant source de désaccord parmi les États Membres;».

- 764.** Le vice-président travailleur déclare que, s'il souscrit aux sous-amendements proposés par le groupe des employeurs, sauf pour ce qui est de l'ajout des mots «ces sujets étant source de désaccord parmi les États Membres» à la fin de l'alinéa, il considère que le contenu de la proposition qui est faite se trouve déjà dans le texte. Il propose un sous-amendement tendant à ce que la phrase se termine sur les mots «et l'investissement», de sorte qu'elle se lirait comme suit: «Poursuivre les travaux de recherche et d'analyse sur les points de jonction entre les principes et droits fondamentaux au travail et le commerce et l'investissement;».
- 765.** Le vice-président employeur souscrit à cette proposition et retire les sous-amendements de son groupe.
- 766.** Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, déclare qu'il partage cet avis et retire le sous-amendement qu'il avait présenté.
- 767.** L'amendement A.123 est adopté tel que sous-amendé.
- 768.** Le vice-président travailleur présente un autre amendement (A.125) visant à insérer après le point 19 h) un nouvel alinéa libellé comme suit: «Poursuivre les travaux de recherche et la collecte de données sur les lésions, accidents, maladies et décès liés au travail, et entreprendre des travaux de recherche sur les nouveaux risques en matière de sécurité et de santé au travail, y compris les risques psychosociaux;». La sécurité et la santé au travail ayant récemment été reconnue comme l'un des principes et droits fondamentaux au travail, il importe de l'ajouter, pour tenir compte de cette reconnaissance, aux actions énumérées au titre des activités de recherche. Le rapport du Bureau relève que, dans de nombreux pays, les systèmes nationaux d'enregistrement et de notification des lésions, accidents, maladies et décès liés au travail ne permettent pas de recueillir des données fiables, et la discussion récurrente sur la protection des travailleurs tenue en 2023 a aussi conclu à la nécessité de collecter davantage de données sur les risques émergents en matière de sécurité et de santé au travail qui découlent de l'essor du numérique. En outre, il existe des risques nouveaux et graves liés au climat, au stress thermique et à la santé mentale au travail.
- 769.** Le vice-président employeur souscrit à cette idée, mais s'interroge sur l'utilité du verbe «Poursuivre», puisque les travaux de recherche dont il est question sont déjà en cours. En outre, il ne voit pas ce qu'apporte la mention des risques psychosociaux et propose un sous-amendement à l'effet de supprimer le membre de phrase «, y compris les risques psychosociaux».
- 770.** Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, propose un sous-amendement visant à remplacer dans la version anglaise le mot «illnesses» par «diseases», car ce terme est plus couramment employé, et à supprimer le mot «nouveaux» avant «risques en matière de sécurité et de santé au travail», car de nombreux risques existent depuis longtemps, notamment les risques psychosociaux. L'orateur reprend à son compte la question soulevée par le groupe des employeurs quant à la nécessité de mentionner les «risques psychosociaux».
- 771.** Le vice-président employeur invite le Bureau à préciser si des travaux de recherche sont déjà en cours sur les risques liés à la sécurité et à la santé au travail et, si tel est le cas, il propose un sous-amendement à l'effet de supprimer les mots «entreprendre des travaux de recherche», de sorte que le texte se lirait comme suit: «Poursuivre des travaux de recherche et la collecte de données sur les lésions, accidents, maladies et décès liées au travail, et sur les risques en matière de sécurité et de santé au travail».
- 772.** La représentante du Secrétaire général répond que des travaux de recherche sur la sécurité et la santé au travail sont en cours, notamment en collaboration avec l'Organisation mondiale de

la santé. L'organisation du travail connaît de profonds changements, liés notamment à l'utilisation des nouvelles technologies, qui font apparaître de nouveaux dangers et risques professionnels; il s'agit d'un processus ininterrompu d'apprentissage et d'adaptation. L'emploi d'un adjectif comme «émergent» ou d'un terme similaire pourrait être utile pour indiquer que des risques nouveaux apparaissent ou prennent de plus en plus d'importance du fait des adaptations constantes apportées à l'organisation de la production ainsi que des répercussions sur l'organisation du travail découlant de l'utilisation croissante des technologies, du stress thermique et du changement climatique.

- 773.** Le vice-président employeur dit qu'il est disposé à accepter l'emploi d'un adjectif pour qualifier les risques liés à la sécurité et à la santé au travail, si des avis s'expriment en ce sens, et il propose, par exemple, l'adjectif «évolutifs». Il soumet un autre sous-amendement visant à remplacer le mot «deaths» par «fatalities» dans la version anglaise.
- 774.** Le vice-président travailleur souscrit au sous-amendement proposé par les États membres de l'UE à l'effet de remplacer le mot «illnesses» par «diseases», ainsi qu'au sous-amendement proposé par le groupe des employeurs à l'effet de remplacer «deaths» par «fatalities» dans la version anglaise. Il souscrit aussi à la suppression des mots «entreprendre des travaux de recherche», étant donné que ces travaux sont déjà en cours. Il souhaite conserver l'adjectif «nouveaux» et le membre de phrase «, y compris les risques psychosociaux», car cette question mérite d'être spécifiquement étudiée dans le contexte des principes et droits fondamentaux au travail.
- 775.** Le membre gouvernemental de la Sierra Leone appuie les sous-amendements tendant à remplacer les mots «illnesses» par «diseases» et «deaths» par «fatalities» dans la version anglaise et à supprimer «entreprendre des travaux de recherche» ainsi que «y compris», avant «les risques psychosociaux». Il partage le point de vue du groupe des travailleurs selon lequel il est important de mentionner les risques nouveaux ou émergents observés sur le lieu de travail, mais propose un sous-amendement tendant à remplacer l'adjectif «nouveaux» par «émergents» et le terme «risques» par l'expression «dangers et risques connexes». Le membre gouvernemental du Sénégal appuie le sous-amendement.
- 776.** La représentante du Secrétaire général indique qu'il serait peut-être préférable de ne pas remplacer «risques» par «dangers et risques», car les dangers ne sont pas émergents, mais bien définis, selon quatre catégories (biologiques, économiques, physiques et chimiques).
- 777.** Le membre gouvernemental de la Sierra Leone accepte de retirer la partie de son sous-amendement visant à remplacer «risques» par «dangers et risques connexes».
- 778.** Le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom de son pays ainsi que du Brésil, appuie le sous-amendement tendant à remplacer, dans la version anglaise, le mot «illnesses» par «diseases», mais non celui visant à remplacer «deaths» par «fatalities» au motif que le terme «fatality» est uniquement employé dans le cas d'accidents. Il préfère également conserver la référence aux risques psychosociaux, car la pandémie de COVID-19 a entraîné une aggravation de ces risques.
- 779.** Le vice-président travailleur dit que son groupe n'a pas d'opinion arrêtée concernant l'emploi des termes «deaths» ou «fatalities», mais souhaite que le membre de phrase «, y compris les risques psychosociaux» soit maintenu, étant donné que les maladies liées au travail sont en augmentation et que les risques psychosociaux contribuent largement à ce phénomène.
- 780.** Le vice-président employeur répète que son groupe préfère le terme «fatalities» à «deaths», car il s'agit du terme couramment employé dans le contexte des risques en matière de sécurité et de santé au travail et qu'il ne voit pas l'intérêt de mentionner les risques psychosociaux.

Toutefois, dans le but de favoriser le consensus, son groupe est disposé à accepter la mention de ces risques.

- 781.** Le membre gouvernemental de la Sierra Leone partage le point de vue du groupe des employeurs sur le fait que, pour ce qui est de la version anglaise, le terme «fatalities» est le plus approprié dans le contexte de la sécurité et de la santé au travail.
- 782.** Le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom de son pays ainsi que du Brésil, dit que, dans un esprit de consensus, il pourrait accepter l'emploi du terme «fatalities».
- 783.** L'amendement A.125 est adopté tel que sous-amendé.
- 784.** Le vice-président travailleur présente un amendement supplémentaire (A.124) à l'effet d'insérer après le point 19 h) un nouvel alinéa libellé de la manière suivante: «Dans le cadre du rapport phare de l'OIT sur le dialogue social, mener des travaux de recherche et recenser les bonnes pratiques en ce qui concerne la place du dialogue social, y compris la négociation collective, ainsi que les moyens de s'attaquer aux obstacles à la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail, notamment en lien avec une transition juste et le dialogue social transnational;». Compte tenu de l'apport précieux que représente la série des rapports phares de l'OIT sur le dialogue social, ainsi que de l'importance du dialogue social, et notamment de la négociation collective, qui sont mises en avant dans la résolution de 2023 concernant une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous, le nouvel alinéa proposé serait très utile pour définir la manière dont les partenaires sociaux pourraient aborder les réalités nouvelles et les phénomènes émergents du monde du travail de façon à contribuer à la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail.
- 785.** Le vice-président employeur est d'avis que cet appel à mener des travaux de recherche est superflu. Il propose à titre de compromis un sous-amendement à l'effet de supprimer le membre de phrase «, notamment en lien avec une transition juste et le dialogue social transnational», eu égard en particulier aux divergences d'opinion existant entre les partenaires sociaux au sujet du dialogue social transnational.
- 786.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ainsi que la membre gouvernementale des États-Unis appuient l'amendement proposé par les travailleurs et disent ne pas avoir d'avis tranché en ce qui concerne le sous-amendement du groupe des employeurs.
- 787.** La membre gouvernementale des États-Unis souscrit à l'idée de mentionner le rapport phare de l'OIT sur le dialogue social et de mettre en outre l'accent sur la négociation collective. Son gouvernement est disposé à faire preuve de souplesse concernant la formulation.
- 788.** Le vice-président travailleur fait observer que certaines des questions touchant à la transition juste ont un caractère transnational et non purement national. De plus, il cite les conclusions de 2018 concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme, dans lesquelles les Membres sont appelés à «instaurer un environnement propice, et promouvoir, au besoin, le dialogue social transnational, pour favoriser le travail décent, notamment pour les groupes de travailleurs vulnérables dans les chaînes d'approvisionnement mondiales» et à «jouer un rôle plus important dans le contexte international, en particulier grâce au dialogue social transnational fondé sur les connaissances et les travaux de recherche fournis par le BIT». L'Organisation a donc été expressément invitée à conduire des travaux de recherche.
- 789.** Le vice-président employeur insiste sur le fait que son groupe n'acceptera pas que le texte mentionne le dialogue social transnational.

- 790.** Le vice-président travailleur propose de sous-amender l'amendement (A.124) présenté par son groupe à l'effet d'insérer un nouveau point à la suite du point 19 *h*). Ce sous-amendement consiste à remplacer «la place du dialogue social, y compris la négociation collective, ainsi que les moyens de s'attaquer aux obstacles à la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail, notamment en lien avec une transition juste et le dialogue social transnational» par «le rôle d'un dialogue social efficace en tant que moyen de lutter contre les obstacles à la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail et de promouvoir les cinq priorités thématiques». Le dialogue social comporte de nombreuses facettes, et la négociation collective n'est que l'une d'entre elles.
- 791.** Le vice-président employeur propose un sous-amendement consistant à remplacer, dans la version anglaise, «in support to» par «in support of».
- 792.** La présidente constate que l'amendement tel que sous-amendé recueille un large soutien de la part des membres gouvernementaux.
- 793.** L'amendement (A.124) est adopté tel que sous-amendé.
- 794.** Le nouveau point à insérer après le point 19 *h*) est adopté.

Point 19 *i*)

- 795.** Le point 19 *i*) est adopté.

Premier nouvel alinéa à insérer après le point 19 *i*)

- 796.** Le vice-président employeur présente un amendement (A.72) à l'effet d'insérer après le point 19 *i*) un nouvel alinéa libellé comme suit: «Entreprendre des travaux de recherche rigoureux sur le plan scientifique et revus par des pairs sur les répercussions économiques et sociales de l'informalité, en particulier ses répercussions sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail;». L'informalité contribue largement à entraver les progrès dans la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail, d'où la proposition du groupe des employeurs invitant l'OIT à entreprendre des travaux de recherche sur le rôle de l'informalité qui soient revus par les pairs et à établir des liens entre ce phénomène et les principes et droits fondamentaux au travail.
- 797.** Le vice-président travailleur soutient l'amendement présenté par le groupe des employeurs, mais propose d'y apporter un sous-amendement consistant à remplacer dans la version française «fundamental principles and rights at work» par l'acronyme «FPRW».
- 798.** Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, souscrit à l'amendement, tel que sous-amendé par le groupe des travailleurs, et propose d'y apporter un autre sous-amendement à l'effet de supprimer «rigoureux sur le plan scientifique et revus par des pairs», estimant, d'une part, que la qualité des travaux de recherche menés par le Bureau est reconnue et, d'autre part, que ce membre de phrase n'est pas nécessaire étant donné qu'il ne figure dans aucune autre partie du programme de recherche.
- 799.** La membre gouvernementale des États-Unis et le membre gouvernemental du Gabon soutiennent le sous-amendement.
- 800.** Le vice-président employeur souscrit aux sous-amendements proposés par le groupe des travailleurs et par les États membres de l'UE.
- 801.** L'amendement A.72 est adopté tel que sous-amendé.
- 802.** Le premier nouvel alinéa à insérer après le point 19 *i*) est adopté.

Deuxième nouvel alinéa à insérer après le point 19 i)

- 803.** Le vice-président employeur présente un amendement (A.74) tendant à insérer un nouvel alinéa à la suite du point 19 i), qui se lirait comme suit: «Mener des travaux de recherche appliquée sur les meilleures pratiques concernant l'intégration du respect des principes et droits fondamentaux au travail dans les activités des micro, petites et moyennes entreprises et des entreprises récemment formalisées, notamment grâce à un renforcement des synergies entre les initiatives relatives aux principes et droits fondamentaux au travail et le programme SCORE;». Relevant l'ampleur des lacunes dans la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail, en particulier au sein des entreprises, notamment les micro, petites et moyennes entreprises, en transition vers l'économie formelle, l'orateur insiste sur le fait que, au-delà de la réalisation d'études scientifiques, il est nécessaire de recenser les bonnes pratiques en mettant l'accent sur les moyens d'intégrer le respect de ces principes et droits dans les activités des entreprises, y compris grâce à un renforcement des synergies entre le programme SCORE de l'OIT et le Service des principes et droits fondamentaux au travail.
- 804.** Le vice-président travailleur souscrit à l'amendement.
- 805.** La membre gouvernementale du Royaume-Uni est favorable à l'amendement, mais propose d'y apporter un sous-amendement consistant à insérer dans la version anglaise le mot «undertake» avant «action-oriented research». Le sous-amendement est appuyé par la membre gouvernementale du Canada.
- 806.** Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ainsi que les membres gouvernementaux de la Sierra Leone et du Mexique sont favorables à l'amendement tel que sous-amendé par le Royaume-Uni.
- 807.** L'amendement A.74 est adopté tel que sous-amendé.
- 808.** Le deuxième nouvel alinéa à insérer après le point 19 i) est adopté.

Troisième nouvel alinéa à insérer après le point 19 i)

- 809.** Le vice-président travailleur présente un amendement (A.122) visant à insérer après le point 19 i) un nouvel alinéa libellé comme suit: «Consacrer des travaux de recherche et une étude d'impact aux défis et aux possibilités du numérique, notamment de l'intelligence artificielle et de la gestion algorithmique, sous l'angle des principes et droits fondamentaux au travail, conformément aux conclusions de 2023 sur la protection des travailleurs;». Renvoyant au paragraphe 21 du rapport du Bureau, qui porte sur la numérisation du travail et ses répercussions sur les principes et droits fondamentaux au travail, l'orateur fait valoir qu'il serait judicieux d'inviter le BIT à consacrer des travaux de recherche spécifiques aux défis et perspectives de la numérisation afin de permettre aux mandants de prendre leurs décisions en connaissance de cause. La gestion algorithmique est mentionnée, car elle présente un lien avec la sécurité et la santé au travail, qui fait à présent partie des principes et droits fondamentaux au travail.
- 810.** Le vice-président employeur convient que la numérisation et l'économie numérique, qui ont clairement un lien avec les principes et droits fondamentaux au travail, devraient constituer une nouvelle priorité, mais il propose un sous-amendement tendant à supprimer les membres de phrase «notamment de l'intelligence artificielle et de la gestion algorithmique» et «conformément aux conclusions de 2023 sur la protection des travailleurs», qu'il juge superflus. Des travaux de recherche sont déjà en cours dans ce domaine. De plus, la «gestion algorithmique» n'est pas mentionnée dans le rapport du Bureau, et le vice-président travailleur

n'a pas expliqué la signification de ce terme. Il vaudrait probablement mieux le réserver à la discussion normative qui aura lieu en 2025.

- 811.** Le vice-président travailleur précise que la «gestion algorithmique» consiste dans le suivi, l'évaluation et la gestion stratégiques des travailleurs au moyen d'algorithmes. Il s'agit d'un mode de gestion auquel les travailleurs ne sauraient souscrire sans disposer de travaux de recherche et de connaissances plus approfondies. Les ressources humaines et leur gestion doivent quoiqu'il arrive demeurer sous le contrôle d'êtres humains.
- 812.** Le vice-président employeur déclare que son homologue travailleur a confirmé le point de vue de son groupe selon lequel on ne peut utiliser ces termes sans s'en remettre aux travaux qui seront entrepris dans le cadre de la discussion normative de 2025.
- 813.** La membre gouvernementale des États-Unis soutient l'amendement présenté par le groupe des travailleurs, mais ne souscrit pas au sous-amendement proposé par le groupe des employeurs. Il estime utile de préciser quels sont les travaux de recherche attendus, sans cependant être restrictifs, en mettant en avant les deux thématiques considérées, qui présentent un intérêt particulier. Des travaux de recherche sur ces questions seraient utiles dans le domaine de la protection des travailleurs et, dans le cadre plus large des principes et droits fondamentaux au travail, ils pourraient contribuer à établir des liens entre les deux discussions récurrentes.
- 814.** Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le membre gouvernemental de la Chine soutiennent l'amendement et se disent disposés à faire preuve de souplesse en ce qui concerne la formulation.
- 815.** Le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom du GRULAC, souligne qu'il importe de conserver la référence à l'intelligence artificielle, compte tenu de l'évolution rapide des technologies à l'échelle mondiale, mais se dit prêt à faire preuve de souplesse quant à la formulation du reste de la phrase.
- 816.** La membre gouvernementale du Royaume-Uni appuie l'amendement, tel que sous-amendé par le groupe des employeurs, mais n'a pas de position arrêtée en ce qui concerne le libellé définitif.
- 817.** La membre gouvernementale du Canada dit préférer le texte initial de l'amendement proposé par le groupe des travailleurs, son gouvernement jugeant la question de la gestion algorithmique essentielle en matière de protection des travailleurs.
- 818.** Le vice-président employeur déclare que son groupe pourraient souscrire à un libellé qui mentionnerait l'intelligence artificielle sous l'angle des principes et droits fondamentaux au travail.
- 819.** Le vice-président travailleur fait savoir que son groupe pourrait accepter la suppression de la référence à la gestion algorithmique, mais souhaiterait que le membre de phrase «conformément aux conclusions de 2023 sur la protection des travailleurs» soit maintenu.
- 820.** Le vice-président employeur demande des précisions sur la valeur ajoutée qu'apporterait la référence aux conclusions de 2023.
- 821.** Le vice-président travailleur cite le paragraphe 24 g) des conclusions de 2023 sur la protection des travailleurs, dans lequel l'Organisation est invitée à «intensifier les activités de développement des connaissances et de renforcement des capacités, en particulier en ce qui concerne [...] l'évaluation des effets de la numérisation, notamment de l'intelligence artificielle et de la gestion algorithmique, [...] et la prise en compte des défis et possibilités correspondants». Il s'agit donc d'un document déjà approuvé, dans lequel l'intelligence artificielle et la gestion algorithmique sont expressément mentionnées.

- 822.** Le vice-président employeur déclare que, compte tenu des éclaircissements fournis, il ne s'opposera pas à ce qu'il soit fait mention des conclusions de 2023 sur la protection des travailleurs.
- 823.** L'amendement A.122 est adopté tel que sous-amendé.
- 824.** Le troisième nouvel alinéa à insérer après le point 19 i) est adopté.

Point 19 j)

- 825.** Le vice-président travailleur propose de sous-amender l'amendement soumis par son groupe (A.121) en le remplaçant par le libellé suivant: «Mener, à l'intention des organisations de travailleurs et d'employeurs, des activités ciblées de renforcement des capacités portant sur les cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail et visant en particulier à les aider à fidéliser leurs membres, à en accroître le nombre et à leur offrir des services, et à mener un dialogue social efficace.»
- 826.** Le vice-président employeur et le membre gouvernemental de la Türkiye appuient l'amendement tel que sous-amendé.
- 827.** Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom des États Membres de l'UE, appuie également l'amendement du groupe des travailleurs tel que sous-amendé et retire l'amendement soumis par son groupe (A.117), pour autant que l'expression «accroître le nombre [de membres]» englobe l'idée qu'une attention particulière doit être accordée aux travailleurs vulnérables.
- 828.** Le vice-président travailleur confirme que l'idée est précisément d'accroître le nombre de membres parmi les travailleurs vulnérables.
- 829.** Le membre gouvernemental de Cuba souscrit également à l'amendement tel que sous-amendé. Il prie le Bureau d'indiquer si la version initiale de l'amendement est plus neutre et si le sous-amendement risque d'être interprété comme une forme d'ingérence; des éclaircissements du Bureau seraient bienvenus à ce sujet.
- 830.** La Représentante du Secrétaire général indique que le point porte en partie sur les activités ordinaires que le Bureau mène pour assurer la promotion et le respect des droits fondamentaux. En l'espèce, il vise les activités de formation que le Bureau organise à l'intention des organisations de travailleurs et d'employeurs en vue d'assurer la promotion et le respect des principes et droits fondamentaux au travail; ces activités ne sauraient être considérées comme une forme d'ingérence du gouvernement ou de l'État. Le Centre international de formation de l'OIT mène des activités de formation, dont des activités de renforcement des capacités destinées aux organisations syndicales, et met en œuvre des programmes conçus pour les organisations d'employeurs.
- 831.** La membre gouvernementale des États-Unis, faisant observer que le Bureau pourrait jouer un rôle crucial en renforçant les capacités des organisations indépendantes d'employeurs et de travailleurs, déclare qu'elle s'en remet aux travailleurs et aux employeurs pour déterminer la formulation la plus adéquate.
- 832.** Le membre gouvernemental de la Sierra Leone dit que les travailleurs et les employeurs jouissent du droit de s'affilier ou non à un syndicat et que les syndicats ont l'obligation de servir les intérêts de leurs membres. L'accroissement du nombre de membres dépend de la qualité et de l'efficacité des services fournis. En conséquence, il serait peut-être plus opportun de mettre l'accent sur la fourniture de services et la capacité de mener un dialogue efficace plutôt que sur la fidélisation des membres et l'accroissement de leur nombre.

- 833.** Le vice-président employeur dit que fournir des services de qualité, participer au dialogue social et, de manière générale, apporter la preuve de son efficacité et de ses capacités sont le meilleur moyen de fidéliser les membres et d'en attirer de nouveaux. Toutefois, compte tenu de l'accroissement du nombre de membres et des difficultés systémiques et organisationnelles qui en découlent, il importe que le Bureau offre un appui au renforcement des capacités afin que les organisations concernées puissent s'adapter à l'évolution du nombre de leurs membres.
- 834.** Le membre gouvernemental du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuie l'amendement tel que sous-amendé.
- 835.** L'amendement A.121 est adopté tel que sous-amendé.
- 836.** Les amendements A.87, A.184, A.117 et A.76 deviennent par conséquent caducs.
- 837.** Le point 19 j) est adopté tel qu'amendé.

Sous-titre

- 838.** Le sous-titre «Renforcement des capacités et partage des connaissances», qui précède le point 19 k), est adopté.

Point 19 k)

- 839.** Le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom du GRULAC, propose un amendement (A.185) visant à supprimer les mots «, et de toute autre autorité nationale,» et à insérer le mot «tripartites» après «mandants», de manière à refléter la structure de l'Organisation. S'agissant de mandants tripartites, il n'est pas nécessaire de mentionner expressément «toute autre autorité nationale».
- 840.** Le vice-président travailleur demande au Bureau de préciser si les autorités nationales sont considérées comme étant incluses dans la notion d'États Membres.
- 841.** La représentante du Secrétaire général indique que la référence à «toute autre autorité nationale» a pour objet de préciser que les administrations du travail ne sont pas les seules à pouvoir s'attaquer aux problèmes, dont certains facteurs structurels, qui entravent la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail, et qu'il est nécessaire de mettre d'autres entités à contribution et d'adopter une approche qui mobilise l'ensemble des pouvoirs publics. Le terme «mandants» s'entend des mandants tripartites représentant les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs, les autorités nationales (autrement dit les gouvernements) comptant parmi les mandants.
- 842.** Le vice-président travailleur propose, à la lumière des éclaircissements fournis, un sous-amendement à l'effet de remplacer les mots «des mandants et de toute autre autorité nationale» par «des mandants tripartites et des autorités nationales compétentes».
- 843.** Le vice-président employeur fait observer que toute autorité nationale compétente relève nécessairement d'un mandant tripartite, puisqu'elle fait partie intégrante d'un gouvernement. Il se demande comment des autorités qui ne feraient pas partie intégrante d'un gouvernement et, partant, ne relèveraient pas d'un mandant, pourraient être concernées par les travaux de l'OIT.
- 844.** La représentante du Secrétaire général indique que, pour régler les problèmes structurels, garantir la cohérence des politiques et parvenir à faire converger les différents domaines d'action et à faire en sorte qu'ils n'entrent pas en conflit les uns avec les autres, l'OIT doit collaborer avec l'ensemble des ministères et des autorités nationales qui relèvent des différents pouvoirs compétents dans divers domaines – politiques industrielles, développement technologique, planification et autres questions économiques – et dont les

actions ont une incidence majeure sur le respect et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail.

- 845.** Le vice-président travailleur propose un sous-amendement tendant à supprimer le mot «autre», partant du principe que les organisations d'employeurs et de travailleurs ne constituent pas des autorités nationales.
- 846.** Le membre gouvernemental du Mexique, s'exprimant au nom du GRULAC, retire son amendement (A.185) à la lumière des débats.
- 847.** Le membre gouvernemental de la Suisse propose un amendement (A.88), soumis par son pays et par le Canada, à l'effet d'insérer le mot «compétentes» après «autorités nationales», jugeant trop large la formulation initiale «toute autre autorité nationale». Il propose également un autre sous-amendement consistant à supprimer le mot «autre».
- 848.** Le vice-président travailleur appuie le sous-amendement visant à supprimer «autre» et souscrit à l'amendement tel que sous-amendé.
- 849.** Le vice-président employeur fait savoir qu'il n'a pas d'avis tranché quant à la formulation proposée.
- 850.** La membre gouvernementale des États-Unis préfère conserver le mot «autre», dont la suppression pourrait laisser entendre que les administrations du travail ne sont pas des autorités nationales compétentes. Elle propose un sous-amendement libellé comme suit: «et des autres autorités nationales compétentes», qui reçoit l'appui du membre gouvernemental du Gabon, celui-ci s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et de plusieurs autres gouvernements.
- 851.** L'amendement A.88 est adopté tel que sous-amendé.
- 852.** Le point 19 k) est adopté tel qu'amendé.

Déplacement du point 19 j) après le point 19 k)

- 853.** Le vice-président employeur propose un amendement (A.73) consistant à déplacer le point 19 j), après le point 19 k) afin que l'alinéa relatif au renforcement de la capacité des organisations figure sous le sous-titre «Renforcement des capacités et partage des connaissances», et non sous le sous-titre «Renforcement de la recherche et des capacités».
- 854.** Le vice-président travailleur et les gouvernements appuient la proposition.
- 855.** L'amendement est adopté.

Nouvel alinéa à insérer après le point 19 k)

- 856.** Le vice-président employeur, prenant acte du consensus trouvé sur les dispositions relatives au renforcement des capacités, dit qu'il retire l'amendement A.77, qui avait pour objet l'insertion, après le point 19 k), d'un nouvel alinéa libellé comme suit: «Mener des activités de renforcement des capacités pour consolider les cadres de politiques publiques et les cadres juridiques et institutionnels afin de lutter contre les causes profondes des déficits en matière de principes et droits fondamentaux au travail au niveau national, l'attention voulue devant être accordée aux mesures visant à combattre l'informalité et à renforcer à cette fin les capacités des services d'inspection du travail;».

Point 19 I)

- 857.** Le vice-président employeur propose un amendement (A.79) visant à insérer les mots «et les mandants» dans le texte entre les mots «les entreprises» et «pour se conformer». Les organisations de travailleurs occupant la deuxième place parmi les principaux utilisateurs du service d'assistance du BIT aux entreprises sur les normes internationales du travail, il est trop restrictif de qualifier ce service d'«outil important qui soutient les efforts déployés par les entreprises».
- 858.** Le vice-président travailleur, le membre gouvernemental de la Belgique, celui-ci s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, la membre gouvernementale des États-Unis et de nombreux autres membres gouvernementaux soutiennent l'amendement.
- 859.** Le membre gouvernemental du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, propose un sous-amendement tendant à insérer le mot «tripartites» après «mandants».
- 860.** Le vice-président employeur et le vice-président travailleur appuient le sous-amendement.
- 861.** L'amendement A.79 est adopté tel que sous-amendé.
- 862.** Le vice-président employeur propose un amendement (A.80) à l'effet d'insérer les mots «les principes énoncés dans» avant «la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale et les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme» afin de préciser que ce sont les principes que les activités du service d'assistance du BIT visent à promouvoir.
- 863.** Le vice-président travailleur dit qu'il préférerait que le libellé initial proposé par le Bureau soit conservé étant donné que la Déclaration sur les entreprises multinationales a une portée beaucoup plus large que certains des principes qui y sont énoncés.
- 864.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États Membres, et la membre gouvernementale des États-Unis disent avoir également une préférence pour le libellé initial non amendé.
- 865.** Le vice-président employeur retire l'amendement A.80.
- 866.** Le point 19 I) est adopté tel qu'amendé.

Nouvel alinéa à insérer après le point 19 I)

- 867.** Le vice-président employeur propose un amendement (A.81) visant à insérer, après le point 19 I), un nouvel alinéa libellé comme suit: «Renforcer le Réseau mondial d'entreprises de l'OIT sur le travail forcé, le Réseau mondial Entreprises et handicap de l'OIT et la Plateforme sur le travail des enfants, et rechercher de nouveaux moyens de rationaliser les sources de financement;». Il s'agit là d'initiatives en cours qui relèvent du Service des principes et droits fondamentaux au travail et qui, en raison d'obstacles administratifs, ont eu du mal à obtenir des financements extérieurs pour soutenir leurs activités.
- 868.** Le vice-président travailleur juge l'amendement superflu, les activités en question étant déjà traitées sous le sous-titre «Cohérence des politiques et partenariats».
- 869.** Le vice-président employeur dit que l'alinéa porte en réalité sur les synergies et les interactions entre les différentes initiatives au sein de l'Organisation et sur l'utilité qu'il y aurait à les renforcer en rationalisant leur financement de façon à en améliorer l'efficacité. Il pourrait être avantageux de renforcer les réseaux et la plateforme, en particulier en rationalisant leur financement pour améliorer leur efficacité, ces initiatives étant financées principalement par des ressources extrabudgétaires.

- 870.** Le vice-président travailleur ne souscrit pas à l'amendement car, selon son groupe, il y aurait lieu de rationaliser le financement de bien d'autres initiatives concernant les entreprises.
- 871.** Le vice-président employeur explique que la Plateforme sur le travail des enfants n'est pas une initiative réservée aux entreprises et que des travailleurs et des employeurs y participent; elle connaît les mêmes difficultés de financement que les réseaux.
- 872.** La membre gouvernementale des États-Unis demande ce qu'il faut entendre par «rationaliser les sources de financement».
- 873.** Le représentant adjoint du Secrétaire général indique que la Plateforme sur le travail des enfants et le Réseau mondial d'entreprises de l'OIT sur le travail forcé ont des mécanismes de gouvernance différents; en revanche, leur mécanisme de financement, mis en place pour favoriser le partage d'expériences entre entreprises, est identique. L'un des problèmes qui se pose est la multiplication du nombre de demandes émanant d'entreprises et de sociétés multinationales et la nécessité de garantir la durabilité des services fournis par ces deux plateformes, étant donné que leur financement repose sur les cotisations annuelles de leurs membres. La façon dont le financement devrait être géré par le Bureau est également une question à régler.
- 874.** Le vice-président employeur précise que les formalités requises pour qu'une partie prenante désireuse de financer des activités puisse le faire sont souvent lourdes et peuvent prendre plusieurs mois, voire davantage. En outre, certains mécanismes nationaux de financement applicables à ces initiatives créent des difficultés supplémentaires. L'amendement proposé par le groupe des employeurs vise à lever les obstacles d'ordre procédural qui empêchent les réseaux de bénéficier d'un financement solide.
- 875.** Le vice-président travailleur désapprouve l'idée de mettre en évidence certains problèmes de financement; ces questions devraient être traitées dans le cadre du programme et budget.
- 876.** Le vice-président employeur dit qu'il ne s'attendait pas à ce que sa proposition, qui porte sur des mesures modestes visant à rendre les initiatives en vigueur plus durables et efficaces, rencontre une telle résistance. Les trois initiatives en question connaissent des problèmes particuliers de financement, mais il suffirait de très peu d'efforts pour qu'elles puissent produire l'impact voulu. Il propose un sous-amendement à l'amendement soumis par son groupe (A.81), libellé comme suit: «Renforcer le Réseau mondial d'entreprises de l'OIT sur le travail forcé, le Réseau mondial Entreprises et handicap de l'OIT et la Plateforme sur le travail des enfants, et rechercher de nouveaux moyens d'assurer leur viabilité;».
- 877.** Le vice-président travailleur soutient l'amendement tel que sous-amendé.
- 878.** Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ainsi que les membres gouvernementaux de Cuba, du Mexique et des États-Unis appuient l'amendement tel que sous-amendé.
- 879.** L'amendement A.81 est adopté tel que sous-amendé.
- 880.** Le nouvel alinéa à insérer après le point 19 l) est adopté.

Point 19 m)

- 881.** Le point 19 m) est adopté.

Point 19 n)

- 882.** Le point 19 n) est adopté.

Sous-titre

883. Le sous-titre précédant le point 19 o), «Cohérence des politiques et partenariats», est adopté.

Point 19 o)

Texte introductif du point 19 o)

884. Le texte introductif du point 19 o) est adopté.

Point 19 o) i)

885. Le point 19 o) i) est adopté.

Point 19 o) ii)

886. Le membre gouvernemental de la Chine présente un amendement (A.12) visant à supprimer le point 19 o) ii). Bien qu'il puisse accepter que le Bureau entreprenne des travaux de recherche sur l'articulation entre le commerce et les principes et droits fondamentaux au travail, la proposition a de sérieuses implications. L'orateur fait observer que les points de vue divergent au sein de la commission au sujet des liens entre ces principes et droits, d'une part, et les politiques et les accords commerciaux et d'investissement, d'autre part.

887. L'amendement est appuyé par le membre gouvernemental de Cuba.

888. Le vice-président travailleur estime que les répercussions du commerce sur les principes et droits fondamentaux au travail ont été mises en évidence pendant la discussion. Des garde-fous doivent être mis en place pour empêcher des pratiques telles que le dumping social. De plus en plus d'accords commerciaux contiennent des dispositions relatives au travail. Il serait utile que le Bureau s'investisse davantage pour intégrer ces principes et droits dans les accords commerciaux.

889. Le vice-président employeur fait savoir que son groupe s'associe au groupe des travailleurs sur cette question.

890. Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et les membres gouvernementales du Canada, des États-Unis et du Royaume-Uni se rallient à la position des travailleurs et des employeurs.

891. Le membre gouvernemental de la Chine retire l'amendement A.12.

892. Le vice-président travailleur présente un amendement (A.120) à l'effet d'ajouter le membre de phrase «, notamment en intensifiant la collaboration avec l'Organisation mondiale du commerce et d'autres institutions concernées» après «accords commerciaux et d'investissement». Les droits au travail sont déjà intégrés dans les travaux de l'Organisation mondiale du commerce (OMC), dans la mesure où la Déclaration de 1998 s'applique aux États Membres de l'OIT qui sont aussi membres de l'OMC. Le groupe des travailleurs est d'avis que l'OIT devrait renforcer ses liens avec l'OMC en vue de promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail. Les deux organisations devraient œuvrer de concert pour faire en sorte que les pays respectent les obligations qui leur incombent en vertu des normes de l'OIT.

893. Le vice-président employeur appuie le texte tel que sous-amendé par le groupe des travailleurs.

894. Le membre gouvernemental de la Chine estime que la formulation «et d'autres institutions concernées» est ambiguë et présente un sous-amendement visant à la supprimer.

895. Le sous-amendement est appuyé par le Cameroun.

896. Le vice-président travailleur et le vice-président employeur approuvent la suppression.

897. Le membre gouvernemental de la République-Unie de Tanzanie appuie le texte tel que sous-amendé.

898. L'amendement (A.120) est adopté tel que sous-amendé.

899. Le point 19 o) ii) est adopté tel qu'amendé.

Point 19 o) iii)

900. Le point 19 o) iii) est adopté.

Nouvel alinéa à insérer après le point 19 o) iii)

901. Le vice-président travailleur retire l'amendement (A.119) soumis par son groupe à l'effet d'insérer un nouvel alinéa après le point 19 o) iii).

Point 19 p)

Texte introductif

902. Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, propose un amendement (A.118) consistant à ajouter une virgule entre les mots «pour la justice sociale» et «et promouvoir». Sans cette virgule, l'alinéa fait porter l'action proposée uniquement sur le travail effectué dans le cadre de la Coalition mondiale pour la justice sociale, à l'exclusion d'autres cadres d'action possibles.

903. Le vice-président employeur et le vice-président travailleur appuient l'amendement.

904. L'amendement A.118 est adopté.

905. Le point 19 p) est adopté.

Point 19 p) i)

906. Le point 19 p) i) est adopté.

Point 19 p) ii)

907. Le point 19 p) ii) est adopté.

Point 19 p) iii)

908. Le point 19 p) iii) est adopté.

Point 19 p) iv)

909. Le point 19 p) iv) est adopté.

Sous-titre

910. Le sous-titre «Planification, mobilisation et affectation des ressources, et coopération pour le développement» précédant le point 19 q) est adopté.

Point 19 q)

911. Le point 19 q) est adopté.

Point 19 r)

912. Le membre gouvernemental de la Chine présente un amendement (A.13) au point 19 r) consistant à remplacer les mots «et les orientations qui leur sont fournies aux fins de l'élaboration et de la mise» par «à élaborer et à mettre», ainsi qu'à remplacer «les capacités» par «la capacité». Il ne pense pas que l'OIT puisse fournir des orientations aux États Membres en ce qui concerne la mobilisation de ressources au niveau national.
913. Le membre gouvernemental du Cameroun appuie l'amendement.
914. Le vice-président travailleur indique que ce point a été longuement débattu au sein du groupe de rédaction. Son groupe souhaite conserver la formulation originale.
915. Le vice-président employeur dit que fournir des orientations n'est pas la même chose que donner des instructions. Il propose un sous-amendement à l'effet de remplacer «les capacités des gouvernements et les orientations qui leur sont fournies» par «le soutien apporté aux gouvernements».
916. Le vice-président travailleur dit que, dans certains cas, les États Membres peuvent avoir besoin d'orientations et en solliciter. Il serait par conséquent prudent de conserver la formulation d'origine. Cependant, il comprend que le mot «soutien» peut englober à la fois les notions d'orientation et d'appui.
917. Le membre gouvernemental de la Chine demande au secrétariat de préciser ce que les orientations du Bureau pourraient recouvrir.
918. La représentante du Secrétaire général dit que le Bureau peut fournir des orientations et des renseignements détaillés sur la façon dont les autres pays ont mis en œuvre leurs stratégies nationales de mobilisation des ressources; il peut apporter un appui à l'élaboration de telles stratégies, réaliser des analyses comparatives et recenser les stratégies les plus efficaces pour venir en aide aux gouvernements. Cela ne signifie pas que ces orientations soient imposées.
919. Le membre gouvernemental de la Chine approuve le sous-amendement soumis par le groupe des employeurs.
920. L'amendement (A.13) est adopté tel que sous-amendé.
921. Le point 19 r) est adopté tel qu'amendé.

Point 19 s)

922. Le point 19 s) est adopté.

Point 19 t)

923. Le point 19 t) est adopté.

Point 19 u)

924. Le point 19 u) est adopté.

Nouvel alinéa à insérer après le point 19 u)

- 925.** Le vice-président employeur retire les amendements de son groupe (A.86 et A.85) visant à insérer un nouvel alinéa après le point 19 u).

Point 19 v)

- 926.** Le vice-président employeur propose, à titre de sous-amendement à l'amendement initial (A.84) de son groupe, qui tendait à supprimer le point 19 v), de remplacer le contenu initial dudit point par le libellé suivant: «Donner suite à l'instruction donnée en 2017 d'élaborer un plan d'action pour mobiliser des ressources à l'appui de projets ayant trait à la cible 8.8 des objectifs de développement durable afin de protéger les droits des travailleurs, en mettant l'accent sur la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective».
- 927.** Le vice-président travailleur propose un sous-amendement consistant à remplacer «instruction» par «conclusions concernant les principes et droits fondamentaux au travail».
- 928.** Le vice-président employeur propose de rectifier la reformulation comme suit: «Donner suite à la demande formulée dans la Résolution et les Conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail (2017) d'élaborer un plan d'action».
- 929.** Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental de la Chine et les membres gouvernementales du Royaume-Uni et des États-Unis souscrivent au sous-amendement.
- 930.** L'amendement (A.84) est adopté tel que sous-amendé et que sous-amendé.
- 931.** Le membre gouvernemental de la Chine et le membre gouvernemental du Mexique, celui-ci s'exprimant au nom du GRULAC, souscrivent au sous-amendement proposé par le vice-président employeur et retirent par conséquent leurs amendements (A.14 et A.186, respectivement) au point 19 v), qui étaient identiques.
- 932.** Le point 19 v) est adopté.
- 933.** Le point 19 est adopté dans son intégralité tel qu'amendé.

Adoption du projet de conclusions de la commission

- 934.** Le projet de conclusions de la commission concernant la troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail est adopté dans son intégralité.

Examen du projet de résolution

- 935.** La commission examine le texte du projet de résolution qui donnera effet à ses conclusions.
- 936.** Le vice-président employeur propose un amendement au projet de résolution consistant, au paragraphe 3 b), à insérer, après «concernées», une virgule suivie des mots «notamment à l'occasion du Deuxième Sommet mondial pour le développement social;».
- 937.** Le vice-président travailleur soutient l'amendement, qui rétablit un membre de phrase manquant qui se trouvait dans une version précédente du projet.
- 938.** L'amendement recueille un large soutien de la part des gouvernements.
- 939.** Le projet de résolution concernant la troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail est adopté tel qu'amendé.



► Compte rendu des travaux

7C

Conférence internationale du Travail – 112^e session, Genève, 2024

Date: 8 juillet 2024

Séance plénière: Résultat des travaux de la Commission chargée de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail

Table des matières

	Page
Résultat des travaux de la Commission chargée de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail: Présentation et discussion	3
Résolution et conclusions concernant la troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail	19

Vendredi 14 juin 2024, 11 h 25

Président: M. Buzu

Résultat des travaux de la Commission chargée de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail: Présentation et discussion

Le Président

(original anglais)

Nous allons maintenant passer à la présentation et à la discussion du résultat des travaux de la Commission chargée de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail. Le texte de la résolution proposée, qui contient les conclusions de la commission, figure dans le [Compte rendu des travaux, n° 7A](#). Le rapport de la commission sur ses travaux figure dans le [Compte rendu des travaux, n° 7B](#).

J'ai le plaisir de souhaiter la bienvenue aux membres du bureau de la commission, M^{me} Fuentes Julio (Chili), présidente, M. Mackall (États-Unis d'Amérique), vice-président employeur, et M. Norddahl (Islande), vice-président travailleur, ainsi qu'à sa rapporteure, M^{me} Angonemane Mvondo (Cameroun).

J'invite maintenant M^{me} Angonemane Mvondo à présenter le résultat des travaux de la commission. Les membres du bureau de la commission prendront ensuite la parole.

M^{me} Angonemane Mvondo

Rapporteure de la Commission chargée de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail

J'ai l'honneur de prendre la parole ce jour pour présenter à cette auguste assemblée le résultat des travaux de la Commission chargée de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail. Permettez-moi au préalable de remercier le groupe de l'Afrique et surtout son coordonnateur pour le choix qui a été porté sur mon pays, le Cameroun, et surtout sur ma modeste personne. Trouvez ici, Monsieur le coordonnateur et chers membres du groupe de l'Afrique, l'expression de la profonde gratitude du Cameroun.

Je m'en voudrais de manquer de remercier notre présidente, M^{me} Fuentes Julio, pour la manière remarquable dont elle a dirigé les travaux de la commission. Grâce à ses qualités humaines et surtout à son sens de l'humour, elle a fait en sorte que nul au sein de la commission ne se sente jamais exclu des travaux. Son ardeur à parvenir à des résultats probants nous a permis d'élaborer des conclusions auxquelles nous souscrivons tous.

Je voudrais également saluer la contribution des deux vice-présidents, M. Mackall, membre employeur des États-Unis d'Amérique, et M. Norddahl, membre travailleur de l'Islande qui, par leur sagesse, leur expérience, leurs compétences et les efforts consentis, aussi bien par eux que par leurs équipes, pour trouver un terrain d'entente, ont dénoué des situations qui semblaient conduire à l'impasse et ont joué un rôle déterminant dans l'aboutissement des travaux de notre commission. Je voudrais aussi remercier tous les membres du groupe gouvernemental. Vous avez démontré un sens de l'équipe et un engagement impressionnants.

Je ne saurais clore le chapitre des remerciements sans exprimer la gratitude de la commission aux membres du secrétariat de l'Organisation internationale du Travail. Quelle équipe formidable, en particulier l'équipe des procès-verbalistes, des rédacteurs, des traducteurs et des interprètes, que je remercie pour l'important travail dont elle s'est acquittée et qui nous a assistés dans la difficile tâche de résumer les débats de la commission et de rendre fidèlement compte des travaux, et nous a permis de nous comprendre tout en facilitant de nombreux échanges importants qui ont eu lieu au sein de notre commission.

La commission a tenu 12 séances au cours desquelles elle a examiné, du lundi au mercredi jusque tard dans la nuit, plus de 160 amendements. Alors que le plan de travail provisoire ne prévoyait que très peu de prolongations de séances au-delà de 21 h 30, les séances de la plénière ou du groupe de rédaction ne se sont terminées avant 22 h 00 qu'une seule fois, le mardi 4 juin. En dépit de ces horaires de travail exigeants, les membres de la commission n'ont jamais faibli dans la poursuite des travaux, bien au contraire. Loin de désertir leurs bancs, les délégués ont été d'une grande assiduité, suivant de près les travaux de la commission et contribuant individuellement à ceux de leur groupe.

Nos discussions ont parfois été techniques, longues, complexes voire sensibles, eu égard aux perspectives différentes des uns et des autres. Fort heureusement, l'esprit de dialogue, de respect et de consensus de chaque délégué a présidé à toutes les étapes de nos travaux et ceux-ci ont clairement été motivés par un sens partagé de l'importance de notre tâche de promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail, tant pour chacun d'entre nous individuellement que pour notre société dans son ensemble.

Mon intention ce matin n'est pas de vous présenter un compte rendu détaillé des travaux de la commission. C'est là l'objet du rapport. Je vais donc me limiter à souligner le profond esprit de collaboration, de sacrifice et surtout le respect et la compréhension mutuels qui ont animé l'ensemble de nos délibérations, tant sur des points mineurs que sur des questions délicates.

Le message d'espérance qui émane des conclusions soumises par la commission n'est pas le fruit du hasard. Il est l'illustration de ce que le tripartisme peut accomplir de remarquable, ainsi que de l'importance que les mandants tripartites accordent aussi bien au respect des droits fondamentaux qu'au respect des droits de l'homme au travail.

Nos conclusions marquent ainsi à la fois une rupture et une continuité par rapport aux discussions récurrentes précédentes, eu égard aux défis qui nous font face. Une rupture, car les conclusions se sont focalisées sur l'identification des causes profondes et ont produit des lignes directrices pour les mandants tripartites. Une continuité, car les conclusions créent un pont entre les deux sommets sociaux, dont l'un s'est tenu à Copenhague en 1995 et l'autre se tiendra l'année prochaine. L'ensemble des conclusions que nous avons élaborées constitue donc une base solide pour les activités de promotion des principes et droits fondamentaux au travail qu'entreprendront les mandants de l'Organisation et l'appui que leur apportera le Bureau au cours des prochaines années.

Nous avons tous été enrichis par cette expérience. Nous en sortons avec une vision plus claire de la voie à suivre. Je forme le vœu sincère que vous rentriez chez vous inspirés par nos travaux, et que nous puissions tous œuvrer de concert à l'avenir pour progresser ensemble sur la voie que nous venons de nous tracer.

Je souhaite enfin remercier la commission de m'avoir donné la possibilité de m'exprimer en son nom et j'invite la Conférence à adopter le résultat de ses travaux. Je vous remercie.

M. Mackall

Vice-président employeur de la Commission chargée de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail
(original anglais)

Le groupe des employeurs est heureux de présenter la résolution et les conclusions proposées pour adoption. Il nous faut toutefois commencer par remercier la présidente, M^{me} Fuentes Julio, d'avoir dirigé les travaux de la commission de manière inclusive et efficace et de nous avoir gratifiés de son sens de l'humour et de l'à-propos; mon homologue travailleur et ami, Magnus Norddahl, pour ses interventions à la fois énergiques, respectueuses et constructives; nos collègues gouvernementaux, dont l'engagement était manifeste et qui ont œuvré sans relâche pour apaiser les différends par la voie du consensus; le Bureau, le Service des principes et droits fondamentaux au travail, l'équipe technique et les interprètes, qui ont veillé à ce que les séances se déroulent dans de bonnes conditions, notamment sonores, et nous ont ainsi permis de nous concentrer sur notre tâche. Enfin, je voudrais remercier mes collègues employeurs, dont le travail, le dévouement et le soutien, jusqu'aux petites heures du matin, nous ont donné de l'allant pour mener à bien les discussions.

Dès l'ouverture de cette session de la Conférence internationale du Travail, toutes les parties étaient conscientes de l'importance des résultats de cette discussion, d'autant plus que la prochaine discussion récurrente n'aura sans doute lieu que dans sept ans. Plus important encore, les principes et droits fondamentaux au travail sont au cœur des valeurs et de l'action de l'Organisation et sont considérés, tant par les gouvernements que par les employeurs et les travailleurs, comme des facteurs essentiels pour créer les conditions nécessaires à la pleine réalisation des objectifs stratégiques de l'OIT. En bref, les résultats de cette discussion sont importants. Ces principes sont des droits humains universellement reconnus, qui se renforcent mutuellement et sont indissociables, indivisibles et interdépendants. Applicables aussi bien aux travailleurs qu'aux employeurs, ils sont d'égale importance et ne relèvent d'aucune hiérarchie de valeurs ni d'aucun lien de causalité.

Au début de la discussion, nous semblions tous convenir qu'il subsistait des déficits de mise en œuvre considérables, en dépit des engagements pris en faveur des principes et droits fondamentaux au travail, de l'énorme travail accompli dans ce domaine par l'OIT et au niveau national, ainsi que des progrès notables qui ont été réalisés depuis la dernière discussion récurrente, en 2017. Ratifier des conventions et s'engager à respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail est une chose; mettre en œuvre ces engagements en est une autre. Lors de nos discussions, la plupart des mandants ont estimé qu'il était essentiel d'accorder une plus grande attention aux causes profondes des échecs de mise en œuvre. La commission a largement reconnu l'impérieuse nécessité de renforcer les capacités des gouvernements et des partenaires sociaux ainsi que la gouvernance, de lutter contre la persistance de l'informalité et de soutenir le dialogue social. Le groupe des employeurs a en outre fait valoir qu'il était essentiel de créer un environnement favorable aux entreprises durables dans l'intérêt d'une croissance et d'un développement économiques inclusifs, de manière à offrir des possibilités d'intégrer l'économie formelle et de sortir de la pauvreté et à promouvoir la pleine réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. Enfin, il a été convenu que l'action de l'OIT devrait être axée sur le soutien aux mandants, notamment aux gouvernements.

Nous aimerions attirer l'attention en particulier sur l'appel à la lutte contre l'informalité. Celle-ci constitue encore l'un des principaux obstacles aux progrès en matière de respect, de promotion et de réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. Elle empêche aussi bien les travailleurs que les employeurs de bénéficier pleinement de ces principes et droits. Les entreprises informelles, notamment les micro, petites et moyennes entreprises, doivent composer avec une faible productivité et des difficultés d'accès au financement. Les gouvernements sont directement touchés par l'informalité, qui se traduit par une croissance et un développement économiques moindres et constitue un obstacle majeur à la mise en place d'un système de protection sociale durable. Dans le document final, les États sont invités à «[p]rendre les mesures nécessaires pour réduire l'informalité, conformément à la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015».

Nous nous félicitons que le rôle essentiel des entreprises durables ait été réaffirmé. Les conclusions s'alignent pleinement sur la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, laquelle souligne le rôle crucial que jouent les entreprises durables comme créatrices d'emplois et pour promouvoir l'innovation et le travail décent. Un environnement suffisamment favorable aux entreprises durables est un environnement propice aux gains de productivité, au travail décent, ainsi qu'à la promotion et au respect des principes et droits fondamentaux au travail. Cela vaut en particulier pour les micro, petites et moyennes entreprises, qui constituent l'épine dorsale de notre économie. Les conclusions réaffirment avec force le lien de complémentarité essentiel qui existe entre les entreprises durables et les principes et droits fondamentaux au travail, et invitent à accorder une attention et un appui particuliers aux micro, petites et moyennes entreprises.

En outre, nous notons avec satisfaction que, dans le cadre des actions qui seront engagées en priorité par l'OIT, il est prévu, notamment, d'exploiter les possibilités offertes par le suivi annuel de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), tel qu'amendée en 2022; d'analyser la nature, les causes et les conséquences des déficits en matière de principes et droits fondamentaux au travail ainsi que leurs effets socio-économiques aux niveaux national et mondial; et d'entreprendre des travaux de recherche concernant les répercussions économiques et sociales de l'informalité sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. Nous appuyons la réalisation de travaux de recherche sur les meilleures pratiques concernant l'intégration des principes et droits fondamentaux au travail dans les activités des micro, petites et moyennes entreprises et des entreprises récemment formalisées, notamment grâce à un renforcement des synergies entre les initiatives relatives aux principes et droits fondamentaux au travail et le programme SCORE («Des entreprises durables, compétitives et responsables»).

Comme notre rapporteure, je ne souhaite pas passer en revue chaque détail du document. J'espère que vous le lirez tous et que vous constaterez et apprécierez qu'il reprend les points de vue exprimés avec beaucoup de force par les mandants présents dans cette salle. Nous sommes heureux d'être parvenus à un accord qui guidera les travaux du Bureau pour les années à venir. Les conclusions prévoient expressément que le Bureau devrait actualiser sa stratégie intégrée sur les principes et droits fondamentaux au travail, de manière à équilibrer les actions menées en faveur des cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail et à remédier aux déficits de mise en œuvre, tout en veillant à ce que l'OIT reste réactive face aux besoins des mandants.

M. Norddahl**Vice-président travailleur de la Commission chargée de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail
(original anglais)**

La discussion récurrente répond à un enjeu de taille: il s'agit de prendre acte de nos réussites, mais aussi de nous interroger sur ce que nous aurions pu mieux faire – nous, c'est-à-dire l'OIT, les gouvernements et les partenaires sociaux. Cette année, la commission a été chargée de la discussion sur les principes et droits fondamentaux au travail. Force m'est de reconnaître que cette semaine a été marquée par des débats animés, voire enflammés et, pour être franc, parfois très laborieux. Mais, en définitive, c'est la volonté collective de parvenir à un consensus sur les conclusions qui l'a emporté.

Le groupe des travailleurs estime que les conclusions finales sont équilibrées. Elles définissent clairement les axes de travail que les mandants et le Bureau devront suivre pour garantir aux travailleurs du monde entier, quelle que soit la nature de leur relation de travail, la pleine et entière réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. Il ressort de nos débats que le monde connaît aujourd'hui des bouleversements qui pèsent sur la capacité des travailleurs à renforcer et à exercer pleinement leurs droits fondamentaux, qu'il s'agisse de ceux qui les prémunissent contre le travail forcé, le travail des enfants et la discrimination, ou des droits à la liberté d'association, à la négociation collective et à un milieu de travail sûr et salubre.

Permettez-moi de rappeler le contexte et les problématiques dans lesquels se sont inscrites nos discussions. Tout d'abord, un obstacle majeur à l'exercice des principes et droits fondamentaux au travail réside dans l'ampleur de l'économie informelle, qui emploie encore 60 pour cent de la population active dans le monde. Souvent, les travailleurs concernés sont exclus du champ d'application de la législation du travail et ne bénéficient pas des protections et droits prévus par cette dernière. Les avancées technologiques, l'essor de l'économie numérique et certains phénomènes connexes, comme l'expansion des plateformes numériques et la classification erronée des emplois, constituent pour les travailleurs autant de facteurs d'insécurité ainsi qu'une menace pour l'exercice de leurs droits fondamentaux, notamment le droit de s'organiser et de s'affilier à un syndicat ou encore celui de négocier des améliorations des conditions de travail dans le cadre de conventions collectives.

La montée en puissance des chaînes d'approvisionnement mondiales continue de favoriser le dumping social, les entreprises et les pays se faisant concurrence sur fond de bas salaires, d'absence de protection sociale et de faibles coûts de main-d'œuvre, tandis que l'affaiblissement de la chaîne de responsabilité entraîne une déresponsabilisation des entreprises. Le système commercial mondial accentue la pression à la baisse qui s'exerce sur les normes du travail et restreint la marge de manœuvre dont disposent les gouvernements pour assurer par voie de réglementation une protection adéquate des droits des travailleurs. Parallèlement, le monde du travail subit les répercussions de nombreuses crises, dont les conflits armés, les catastrophes ainsi que le changement climatique. Ces évolutions favorisent l'apparition de nouveaux risques, notamment dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, comme le stress thermique.

Au cours de notre discussion, les mandants ont réaffirmé leur volonté de protéger, respecter et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, qui sont au cœur même de notre action. Il a été convenu que les gouvernements engageraient un dialogue social tripartite et prendraient des mesures pour consolider les progrès accomplis, mettre un coup d'arrêt aux régressions et remédier aux lacunes réglementaires et aux déficits de mise en

œuvre. Ils tireront également parti de l'élan créé par la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre en tant que principe et droit fondamental au travail pour renforcer la législation et les pratiques nationales touchant à la sécurité et à la santé au travail. En outre, ils prendront les mesures nécessaires pour réduire l'informalité, conformément à la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, et inscriront de manière effective les principes fondamentaux dans une transition juste.

Nous nous sommes accordés sur le fait que, au cours des prochaines années, l'action menée par l'OIT dans le domaine des principes et droits fondamentaux devrait tenir dûment compte des défis actuels. Cette action portera sur cinq domaines thématiques: l'économie informelle, les entreprises et les chaînes d'approvisionnement, les situations de crise et de fragilité et les deux nouvelles thématiques que sont la transition juste et l'économie numérique. Nous avons réaffirmé la pertinence des dix conventions fondamentales et du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930. Cependant, d'importantes lacunes persistent en matière de ratification, et de graves violations des droits fondamentaux sont observées dans le monde entier. Le travail du Bureau doit viser à combler ces lacunes. Nous notons avec satisfaction que, suite à nos discussions, le Bureau va intensifier ses efforts pour promouvoir la ratification universelle des conventions fondamentales et mener une campagne ciblée sur celles qui ont recueilli le moins de ratifications.

Je tiens à cet égard à souligner que, compte tenu de la récente reconnaissance de la sécurité et de la santé au travail en tant que droit fondamental, il est temps de promouvoir la ratification des conventions qui s'y rapportent.

Nous attendons également avec intérêt que le Bureau s'attache à promouvoir la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, qui restent nettement moins ratifiées que la plupart des autres conventions fondamentales. Les graves atteintes à ces deux conventions qui ont été constatées – notamment cette semaine par la Commission de l'application des normes – réclament une riposte énergique de la part de tous les pays. La liberté d'association et la négociation collective ne sont pas seulement des droits fondamentaux: ce sont aussi des droits habilitants, comme cela a été confirmé à maintes reprises, c'est-à-dire qu'ils constituent un préalable indispensable à l'exercice des quatre autres principes et droits fondamentaux au travail ainsi qu'à la réalisation des cinq objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent de l'OIT. La spécificité de ces droits a été dûment relevée dans la discussion et dans les conclusions, et les gouvernements ont décidé de leur accorder désormais une attention toute particulière.

Par ailleurs, il est apparu clairement au cours de notre discussion que le véritable exercice des droits fondamentaux passe nécessairement par une plus grande cohérence des politiques, aux niveaux tant national qu'international. Nous sommes convenus que le Bureau tirerait mieux parti des informations recueillies dans le cadre du suivi annuel de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022, et renforcerait les synergies entre les organes de contrôle de l'OIT, la coopération pour le développement, l'assistance technique et la recherche, notamment en intensifiant les efforts visant à faire connaître le fonctionnement et les travaux des mécanismes de contrôle de l'OIT dans l'ensemble de l'Organisation.

Nous nous sommes aussi mis d'accord sur la nécessité de promouvoir la cohérence des politiques, tant au sein de l'OIT qu'au niveau international. À l'avenir, le Bureau collaborera donc avec diverses initiatives et institutions internationales pertinentes, notamment

l'Organisation mondiale du commerce, afin de mieux promouvoir le respect des principes et droits fondamentaux au travail.

Je conclurai en rappelant que l'instauration de la justice sociale passe impérativement par la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. Chacune des parties prenantes – gouvernements, employeurs, travailleurs et Bureau – a des responsabilités et un rôle importants à jouer à cet égard. Les présentes conclusions offrent un cadre qui aidera à tracer la voie à suivre pour les mandants et pour l'OIT, et leur mise en œuvre devrait apporter un réel changement dans la vie des travailleurs, partout dans le monde.

Ces conclusions n'auraient jamais pu voir le jour sans mes dévoués collègues de la Confédération syndicale internationale et du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), et encore moins sans mon homologue employeur, M. Mackall, orfèvre du langage et bâtisseur de solutions. Elles n'auraient pas non plus été adoptées sans notre présidente, élégante et pleine de ressources, M^{me} Fuentes Julio. Sous sa direction, et avec les représentants de gouvernements de l'ensemble des régions du monde – dans toute leur complexité et leur diversité culturelle – nous avons montré que le dialogue social porte des fruits lorsque nous sommes suffisamment motivés pour écouter, comprendre, communiquer avec respect et être à la hauteur des attentes de ceux qui nous ont choisis pour protéger et promouvoir leurs intérêts sur la voie de la justice sociale et de la paix.

M^{me} Fuentes Julio

Présidente de la Commission chargée de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail (original espagnol)

J'aimerais une nouvelle fois remercier tous les membres qui m'ont fait l'immense honneur de me confier la présidence des travaux de la Commission chargée de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, privilège d'autant plus grand que j'ai pu bénéficier de la précieuse collaboration des deux vice-présidents, M. Mackall et M. Norddahl.

M. Mackall m'a impressionnée par sa grande éloquence et sa manière élégante de s'exprimer, qui témoignent de ses vastes connaissances et notamment de son incroyable capacité à trouver les mots justes pour refléter avec exactitude et concision les avis exprimés par la salle au cours des débats, et également par sa faculté de créer des passerelles afin de faire converger les différents points de vue des membres.

M. Norddahl aussi m'a impressionnée, par l'ardeur dont il a fait preuve pour défendre les droits des travailleurs, par la richesse de ses connaissances et en particulier par sa capacité à défendre les intérêts de son groupe, sans toutefois perdre de vue les intérêts collectifs plus généraux. Je tiens à les remercier tous les deux et à saluer leur grande aptitude à la négociation.

Il convient de noter que, au cours des deux semaines écoulées, les échanges entre les deux sont allés croissants, et j'oserais même dire qu'une sorte de symbiose s'est établie dans leurs travaux. Cela a permis aux vice-présidents de réconcilier les opinions qui divisaient leurs groupes et de se rapprocher des positions exprimées par les gouvernements, lesquels – je suis très fière de le dire – ne se sont pas contentés de représenter le troisième groupe, mais ont eux aussi fait montre de connaissances étendues, d'un esprit de compromis et d'une capacité à imaginer et à formuler des propositions. Le groupe gouvernemental a apporté des contributions fondamentales dans le cadre du groupe de rédaction et au cours de l'examen des amendements.

C'est pourquoi je tiens à remercier une fois de plus l'ensemble des groupes. J'ai vraiment pris un grand plaisir à présider cette discussion et à contribuer à l'obtention d'un résultat satisfaisant. Je voudrais également remercier les membres du secrétariat, qui ont accompli leur mission avec professionnalisme, dévouement et brio et ont toujours répondu présent pour apporter leur aide. Enfin, je remercie notre rapporteure d'avoir permis que les travaux de la commission soient fidèlement reflétés dans le compte rendu: M^{me} Angonemane Mvondo a assisté non seulement à toutes les séances plénières, mais aussi à celles du groupe de rédaction; elle a donc la vision la plus exhaustive de l'ensemble des travaux de notre commission et des progrès accomplis.

Quelques mots à présent au sujet du résultat des travaux à proprement parler. Je suis convaincue qu'il va au-delà de nos espérances initiales. Les conclusions mettent en avant le fait que les principes et droits fondamentaux au travail sont plus que jamais nécessaires et importants: ils sont essentiels à la dignité des personnes, pour construire des sociétés plus justes et faire aller de pair progrès économique et progrès social. Ils sont, en outre, déterminants pour bâtir des sociétés plus pacifiques. C'est un aspect capital à l'heure où la paix internationale semble être une réalité bien lointaine. Les conclusions réaffirment le caractère essentiel des principes et droits fondamentaux au travail pour ce qui est de créer les conditions propices à la réalisation des objectifs stratégiques de l'OIT.

Dans un contexte où les transitions démographiques, environnementales et numériques, y compris l'essor de l'intelligence artificielle et des technologies connexes, transforment le monde du travail et créent de nouveaux défis et possibilités, la nécessité de remettre les principes et droits fondamentaux au travail au premier plan et de renforcer les politiques et l'action en faveur de leur réalisation n'est plus à prouver.

Les conclusions insistent sur le fait que le respect de l'état de droit et des libertés démocratiques est une condition indispensable pour la pleine réalisation des principes et droits fondamentaux au travail, et que la persistance des inégalités, de la pauvreté et de l'informalité constitue encore un obstacle majeur à leur promotion ainsi qu'à celle du développement durable et, sans aucun doute, du travail décent.

Notre commission a déterminé quatre domaines d'action sur lesquels les gouvernements devraient, en consultation avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs, faire porter en priorité leur attention.

Il s'agit tout d'abord du renforcement de la gouvernance du marché du travail, car si l'adoption d'une législation visant à garantir le respect des principes et droits fondamentaux au travail est nécessaire, elle ne suffit pas. Il convient également de mettre en place des institutions et des mesures propres à en assurer la réalisation effective.

Il faudra ensuite prêter attention au plein respect et à la promotion de la liberté d'association et du dialogue social, y compris la négociation collective, afin de trouver des solutions adaptées, légitimes et durables face aux défis et aux possibilités associés à un monde du travail en profonde mutation.

Le troisième point porte sur la mise en place accélérée de mesures visant à faciliter la transition de l'informalité vers la formalité et la création d'un environnement favorable aux entreprises durables, c'est-à-dire les entreprises qui respectent les principes et droits fondamentaux au travail.

Enfin, il importera de s'attacher à promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession, sans distinction aucune, ainsi que la pleine inclusion – sociale, économique et au regard des droits – des groupes en situation de vulnérabilité accrue.

La partie III des conclusions établit une feuille de route pour l'OIT et le Bureau, notamment pour aider les mandants de l'Organisation à adopter des mesures adéquates visant à faire de la vision proposée une réalité.

Je voudrais plus particulièrement attirer l'attention sur l'appel lancé au Bureau afin qu'il actualise sa stratégie intégrée sur les principes et droits fondamentaux au travail, en tirant parti de l'élan créé par la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre en tant que cinquième principe et droit fondamental au travail. Cette actualisation doit permettre de faire en sorte que l'attention accordée aux cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail soit équilibrée tout en tenant compte, dans le même temps, du rôle capital joué par la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective dans la réalisation des quatre objectifs stratégiques.

Il est également demandé au Bureau d'intensifier les efforts visant à promouvoir la ratification universelle des conventions fondamentales et du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930; de renforcer les synergies entre les organes de contrôle de l'OIT, la coopération pour le développement, l'assistance technique et la recherche; de continuer de promouvoir et de mener des travaux de recherche et d'élaborer des outils et des méthodes de mesure statistique en vue de la collecte de données qualitatives et quantitatives, en mettant l'accent sur les catégories de principes et de droits fondamentaux au travail peu traitées jusqu'ici; et de promouvoir la cohérence des politiques relatives aux principes et droits fondamentaux au travail au niveau national, ainsi qu'au sein du système des Nations Unies et auprès des organisations multilatérales, des banques de développement et des institutions financières internationales.

Je tiens à dire aussi que je suis particulièrement heureuse que notre commission ait fait le lien entre ses travaux et les préparatifs du Sommet mondial pour le développement social à venir. Je suis convaincue que les principes de justice sociale, de dialogue social et de tripartisme doivent constituer des piliers essentiels de ce sommet.

Lorsque je lis ce document, je me rends compte que le travail que nous avons accompli au cours des deux semaines écoulées s'apparente beaucoup à une expérience que bon nombre d'entre vous avez peut-être déjà vécue, surtout si vous avez eu la chance de vous rendre dans les Alpes suisses ou dans la majestueuse Cordillère des Andes. Tout comme en randonnée, le travail dans une commission telle la nôtre requiert que l'on avance pas à pas et, dans le même temps, que l'on maintienne un rythme constant et que l'on fasse preuve de persévérance. Même si, en règle générale, le randonneur ne voit pas aussi loin que le sommet qu'il veut atteindre, mais seulement à quelques mètres devant lui, il progresse dans la bonne direction jusqu'à parvenir, finalement, au point culminant, d'où il peut alors admirer le merveilleux panorama offert par l'ensemble du paysage.

Lorsque nous avons entrepris l'examen des amendements cette semaine, j'ai pensé que beaucoup d'entre nous ressentions une émotion similaire et, en réalité, le chemin a parfois été un peu escarpé. Cependant, je suis persuadée que chacun et chacune a ensuite éprouvé la joie du randonneur qui atteint la cime, regarde en arrière et prend la mesure de la prouesse qu'il a réalisée.

Encore une fois, et je conclurai par ces mots, je tiens à remercier tous les membres de la commission. J'ai été heureuse et fière de parcourir ce chemin avec vous.

Le Président (original anglais)

Je déclare à présent ouverte la discussion sur le résultat des travaux de la commission.

M. Tomita Gouvernement (Japon), s'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (original anglais)

Le Japon est honoré de s'exprimer au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC). Je tiens à remercier M^{me} Fuentes Julio pour sa conduite des travaux de la commission. Malgré le caractère vaste, complexe et épineux des questions dont elle était saisie, la commission est parvenue à un accord grâce aux efforts constructifs formidables de ses membres tripartites, qui ont travaillé sans relâche. Je tiens à exprimer ma gratitude à tous ceux qui ont participé aux discussions. Toutefois, nous devons attirer l'attention sur le fait que certaines réunions ont duré jusqu'à minuit en raison de nombreuses interruptions imprévues. Nous pensons qu'il y a encore beaucoup de progrès à faire à cet égard. Nous demandons au Bureau de tâcher d'améliorer encore l'efficacité des méthodes de travail et de soutenir plus activement la présidence, afin que nous puissions essayer par tous les moyens possibles d'utiliser pleinement le temps disponible. Nous devons éviter les séances nocturnes.

La région Asie-Pacifique abrite environ 60 pour cent de la population mondiale. Elle comprend à la fois des économies avancées et des économies aux prises avec d'importants problèmes de développement. Malgré cette diversité, nous sommes unis par notre attachement commun aux principes et droits fondamentaux au travail. La semaine dernière, en marge de la Conférence, le GASPAC a tenu sa réunion ministérielle. Nous reconnaissons que la promotion de la justice sociale est nécessaire en ces temps d'immenses difficultés sociales et environnementales. Nous sommes attentifs aux conditions de travail et nous efforçons de faire progresser la justice sociale ainsi que la réalisation des objectifs de développement durable.

Le GASPAC reconnaît que les principes et droits fondamentaux au travail, qui sont indissociables, interconnectés et se renforcent mutuellement, sont essentiels pour parvenir au travail décent. Par conséquent, les cinq catégories de principes et droits fondamentaux devraient être traitées sur un pied d'égalité. Afin d'accorder l'attention nécessaire aux changements environnementaux et de suivre le rythme des évolutions du monde du travail, il est vital que l'assistance technique soit fournie en fonction des circonstances nationales, en tenant compte des différents niveaux de développement économique et des vulnérabilités propres aux petits États insulaires en développement et aux pays les moins avancés. Des questions revêtant une importance particulière sont celles de l'impact du changement climatique, des catastrophes naturelles et des contraintes liées à la diversification économique. En gardant ces considérations à l'esprit, nous continuerons à contribuer au respect, à la promotion et à la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail.

Depuis la discussion sur les principes et droits fondamentaux au travail qui s'est tenue en 2017, notre région a connu des progrès notables et de multiples évolutions. De nombreux gouvernements ont fait des efforts pour ratifier les conventions, en particulier celles qui concernent un milieu de travail sûr et salubre, qui a été élevé en 2022 au rang de cinquième catégorie de principes et droits fondamentaux au travail. Nous nous félicitons de ces progrès, notamment parce que les travailleurs continuent d'être exposés à des milieux de travail dangereux et insalubres et parce que de nouveaux facteurs, tels que le stress thermique et les risques psychologiques, sont apparus. Par ailleurs, nous avons mené des réformes juridiques

et mis en place des politiques et des programmes visant à assurer le respect des principes et droits fondamentaux au travail, en collaboration avec des organisations et des groupes internationaux. Ainsi, en ce qui concerne le travail des enfants, le rapport du Bureau intitulé *Les principes et droits fondamentaux au travail à la croisée des chemins* fait état de progrès dans la région Asie-Pacifique, où le travail des enfants baisse régulièrement depuis 2008.

Cela étant, il reste des défis à relever: l'emploi informel échappe souvent au champ d'application de la réglementation du travail, ce qui laisse des millions de travailleurs sans protection adéquate. Nous devons impérativement répondre aux évolutions et tendances à l'œuvre dans le monde du travail, telles que les changements démographiques, les transitions numériques et le changement climatique, afin de continuer à traiter les questions liées aux principes et droits fondamentaux au travail. Nous tenons aussi à faire remarquer que les nouvelles formes de travail créent non seulement des possibilités, mais aussi des risques, et peuvent poser des problèmes particuliers pour la pleine réalisation de ces principes et droits. Notre inquiétude tient également à l'absence de liberté syndicale et de négociation collective, qui accroît la vulnérabilité des travailleurs qui sont souvent les plus exposés au travail des enfants, au travail forcé, à la discrimination et à des conditions de travail dangereuses.

Nous saluons les efforts considérables déployés par l'ensemble des mandants tripartites pour adopter ces conclusions lors de la présente session de la Conférence. Nous nous félicitons également que l'OIT ait défini cinq priorités thématiques en rapport avec les principes et droits fondamentaux au travail. Nous approuvons les actions que l'Organisation entend mener pour promouvoir ces derniers et sommes impatients de voir comment elle renforcera le soutien qu'elle apporte à ses Membres pour garantir la justice sociale et le travail décent pour tous. Par la présente déclaration, nous faisons nôtres la résolution et les conclusions de la commission.

M. Mangongo

Gouvernement (Gabon), s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique

Le Gabon a l'honneur de prendre la parole au nom du groupe de l'Afrique et voudrait remercier les membres du bureau de la commission pour le travail réalisé, et les interprètes qui ont facilité nos échanges. Le groupe de l'Afrique remercie également le groupe des employeurs, le groupe des travailleurs, ainsi que l'ensemble des gouvernements qui ont participé aux travaux de la commission pour les efforts consentis, lesquels ont abouti aux conclusions qui sont soumises à la présente séance pour adoption. Celles-ci orienteront les actions du BIT et de ses mandants tripartites pour les prochaines années.

Le groupe de l'Afrique réaffirme l'importance des principes et droits fondamentaux au travail dans un monde où les inégalités se creusent davantage en raison d'un ensemble de facteurs, tels que la pauvreté, l'informalité, les crises sociales et économiques, les conflits et l'instabilité géopolitique. Nous sommes convaincus que c'est en nous attaquant à plusieurs de ces facteurs, qui constituent également des obstacles à l'application des principes et droits fondamentaux au travail, et en poursuivant la promotion desdits droits et principes fondamentaux que nous pourrions connaître plus de justice sociale par la réalisation du travail décent.

Par ailleurs, malgré le caractère indissociable, interdépendant et complémentaire des principes et droits fondamentaux au travail, les politiques et stratégies intégrées à mettre en œuvre aux niveaux régional et national devraient prendre en considération les contextes et les besoins exprimés par les mandants tripartites.

Notre région est résolue à consolider les principes et droits fondamentaux au travail au niveau du continent, notamment en comblant certaines lacunes se rapportant aux cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail. Nous voudrions souligner, en ce qui concerne la discrimination en matière d'emploi et de profession, que la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, établit les motifs de discrimination et souligne l'importance du contexte national pour traiter de la question.

À cet égard, le groupe de l'Afrique rappelle la nécessité pour le Bureau de tenir compte des spécificités de chaque contexte régional et national, et des besoins réellement exprimés par les mandants tripartites dans ces différents contextes, lors de l'élaboration et de la mise en œuvre du prochain plan d'action qu'il soumettra au Conseil d'administration, en novembre 2024.

Pour finir, le groupe de l'Afrique appuie l'adoption du projet de résolution qui nous est soumis. Je vous remercie.

M^{me} Renard

Gouvernement (Belgique), s'exprimant au nom de l'Union européenne
et de ses États membres
(original anglais)

J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'Union européenne et de ses États membres. La Macédoine du Nord, le Monténégro, l'Albanie, l'Ukraine, la Géorgie, l'Islande et la Norvège s'associent à la présente déclaration.

Tout d'abord, nous remercions chaleureusement la présidente, M^{me} Fuentes Julio, qui a su présider et conduire efficacement les discussions. Nous remercions également les vice-présidents, MM. Norddahl et Mackall, d'avoir œuvré avec enthousiasme au sein de cette commission, ainsi que nos collègues représentants gouvernementaux pour le soin méticuleux qu'ils ont apporté à leurs contributions. Nous tenons à remercier le secrétariat d'avoir travaillé sans relâche au cours des deux semaines écoulées, ainsi que l'ensemble du personnel de l'OIT, et tout particulièrement les interprètes et les traducteurs, pour les efforts remarquables qu'ils ont déployés afin de faciliter nos travaux.

Depuis la dernière discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, tenue en 2017, ces derniers ont été mis en péril par des défis sans précédent, notamment des crises sanitaires, économiques et politiques. Ces circonstances ont accéléré l'adjonction, en 2022, d'un milieu de travail sûr et salubre comme cinquième droit fondamental au travail. Le contexte actuel fait peser un risque accru sur les principes et droits fondamentaux au travail, tout en rappelant leur importance. Ces droits et principes doivent guider notre action afin d'assurer les transitions démographique, numérique et environnementale qui nous attendent et modifient rapidement le monde du travail.

Dès le début des discussions, nous avons exprimé notre ambition de parvenir à des conclusions qui dépasseraient le cadre de cette institution et qui constitueraient un point de référence non seulement pour les mandants tripartites, mais aussi pour l'action internationale et multipartite, en soutenant l'élan créé par le lancement de la Coalition mondiale pour la justice sociale et en contribuant aux préparatifs du prochain Sommet mondial pour le développement social. Nous espérons donc également qu'une convergence de vues se dégagerait sur un langage fort, tourné vers l'avenir et inclusif au sujet de la non-discrimination. Au cours du cheminement de la commission vers le consensus, nous regrettons que ces considérations aient parfois été secondaires, mais nous nous félicitons que l'accent ait été mis

sur l'équilibre, la clarté et l'amélioration, sur la base d'un dialogue tripartite constructif. Nous saluons en particulier le fait que la commission ait accepté d'ajouter la transition juste et l'économie numérique à la liste de ses priorités thématiques, aux côtés de l'économie informelle, des situations de fragilité, et des entreprises et des chaînes d'approvisionnement. Nous sommes convaincus que cela permettra au Bureau d'entreprendre des travaux constructifs pour un avenir meilleur. Nous sommes également heureux que les conclusions accordent toute l'attention nécessaire au renforcement des synergies entre les organes de contrôle de l'OIT et l'assistance technique qu'elle offre à ses mandants, ainsi qu'à la cohérence des politiques à tous les niveaux, et qu'elles mettent en lumière le rôle de l'OIT au sein du système multilatéral.

L'Union européenne et ses États membres se réjouissent de poursuivre leur collaboration avec l'OIT en vue d'élaborer des politiques éclairées par l'excellence de ses travaux de recherche et de son expertise. Nous prions le Bureau, et par la suite tous les mandants, de réfléchir aux méthodes de travail de la Commission chargée de la discussion récurrente. Nous sommes certains qu'il existe des moyens de travailler plus efficacement tout en respectant le rôle et les contributions de chacun. Nous réunissons ici de nombreuses personnes pendant deux semaines entières et devrions tirer le meilleur parti de leur temps et de leur expérience.

Enfin, nous tous qui sommes présents dans cette salle, en tant que mandants de l'OIT, avons la responsabilité de faire des principes et droits fondamentaux au travail une réalité pour tous. Nous souhaitons que l'adoption de ces conclusions en séance plénière permette de souligner l'impérieuse nécessité de promouvoir, respecter et réaliser ces principes et ces droits, aujourd'hui plus que jamais, et, par conséquent, de renforcer les progrès effectués au titre des objectifs de développement durable. Nous nous réjouissons à l'idée de poursuivre notre travail commun dans le cadre du suivi de ces conclusions.

M. Oñate Vera
Travailleur (Mexique)
(original espagnol)

Nous venons de conclure une discussion récurrente pleine de défis et de difficultés. Les nombreuses heures de travail que nous y avons consacré ont débouché sur des conclusions qui nous permettent de continuer à construire un avenir assurant le respect et la protection des droits des travailleuses et travailleurs du monde entier.

Pour la région de l'Amérique latine, où les défis et les possibilités sont nombreux, où certains pays progressent tandis que d'autres font face à des menaces et à l'exclusion, la question des principes et droits fondamentaux est extrêmement importante. C'est pourquoi il est essentiel que les gouvernements s'engagent en faveur de leur respect, de leur promotion et de leur réalisation.

La pierre angulaire des principes et droits fondamentaux ou, comme on dit dans l'industrie aéronautique, les moteurs qui font avancer l'avion, sont la liberté syndicale et la négociation collective. Ces deux piliers garantissent aux travailleuses et aux travailleurs une représentation qui leur permet de défendre et de réaliser pleinement leurs droits, dans le respect de la justice sociale et en assurant la promotion du dialogue social.

L'égalité entre hommes et femmes en matière de rémunération et de participation au marché du travail, le respect et la défense des personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables, ainsi qu'une lutte efficace contre la pauvreté, l'insécurité et les inégalités sont quelques-uns des points sur lesquels l'accent a été mis et que nous devons continuer à traiter afin d'assurer le respect de tous ces droits fondamentaux. L'inclusion de la sécurité et

de la santé au travail offre à tous les travailleurs la possibilité de bénéficier d'un milieu de travail sûr et salubre.

Le monde du travail fait face à de nouveaux défis, dont l'intelligence artificielle et la numérisation. Nous devons donc faire feu de tout bois pour comprendre et relever ces défis, mais en ayant toujours en point de mire l'être humain et le respect de ses droits, qui doivent être garantis. Il reste encore beaucoup à faire, et nous comptons à cet effet sur le soutien de tous les acteurs du monde du travail: l'OIT, les gouvernements, les employeurs et, bien sûr, les travailleurs. Si nous comprenons que les principes et droits fondamentaux sont et resteront le meilleur moyen de progresser, nous serons en bonne voie pour instaurer un nouveau contrat social dans l'intérêt des femmes et des hommes du monde entier.

M^{me} Jantjies

Employeuse (Afrique du Sud)

(original anglais)

La persistance de l'économie informelle constitue l'un des plus grands obstacles au développement économique et à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail. Selon les estimations, 60 pour cent de la main-d'œuvre mondiale travaillerait dans le secteur informel – chiffre qui atteint 83 pour cent dans la région dont je suis originaire.

Si l'informalité est préjudiciable à la main-d'œuvre, elle nuit également à la productivité des entreprises et a des effets délétères sur la société dans son ensemble. La promotion des principes et droits fondamentaux au travail exige donc que nous facilitons la transition vers l'économie formelle, en appliquant les dispositions de la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015. Nous appelons par conséquent tous les gouvernements à mettre en place des conditions propices à la promotion de cette recommandation. N'oublions pas toutefois qu'il est impossible de faire progresser les principes et droits fondamentaux au travail partout dans le monde sans s'attaquer aux causes profondes, d'ordre économique, de l'informalité, notamment par la mise en place de solutions concrètes et axées sur la demande.

Aussi nous appelons tous les États Membres à assurer la mise en œuvre de politiques et de réformes efficaces pour promouvoir la transition vers l'économie formelle, qui présente des avantages pour tous les mandants. En tant qu'acteurs clés de ce processus, dans lequel nous sommes appelés à jouer un rôle à part entière en notre qualité de représentants légitimes des milieux économiques, nous prenons le ferme engagement d'œuvrer à l'amélioration des économies et du travail dans le monde entier et demandons à l'OIT d'aider tous ses mandants à effectuer la transition vers la formalisation, préalable indispensable au respect des principes et droits fondamentaux au travail promu par l'Organisation. La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle est un point capital de cette discussion, et nous sommes ravis que les conclusions soulignent la nécessité de porter une attention constante à la question de l'informalité si nous voulons progresser dans la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail.

M^{me} Moreau Avila

Travailleuse (France)

Il était particulièrement important pour nous que la commission aboutisse à des conclusions, étant donné la gravité des constats établis dans le rapport sur les principes et droits fondamentaux au travail, comme notamment la hausse du travail des enfants ou la remise en question du droit à la négociation collective et de la liberté syndicale dans de

nombreux pays. Il était donc important de rappeler certains acquis obtenus grâce à l'OIT, qu'il faut absolument préserver pour assurer et garantir la justice sociale. Ainsi, les conclusions adoptées ont permis de reconnaître à nouveau que la liberté syndicale et le droit de négociation collective sont particulièrement importants dans la réalisation des principes stratégiques de l'OIT.

Il était également essentiel que les conclusions adoptées permettent de guider l'action de l'OIT, afin que celle-ci reste pertinente pour tous les travailleurs et notamment pour les jeunes. L'OIT doit se saisir des nouveaux enjeux qui affecteront, s'ils ne sont pas correctement pris en compte, les droits sociaux des nouvelles générations. C'est la raison pour laquelle il était très important de mettre en place les deux nouvelles priorités thématiques que sont la transition juste et l'économie numérique.

Le respect des principes et droits fondamentaux au travail est essentiel pour que l'aggravation du changement climatique, le développement du travail des plateformes ainsi que le recours croissant à l'intelligence artificielle et au management algorithmique ne mènent pas à des formes de travail indignes. Par ailleurs, il était important de rappeler que la lutte contre toutes les discriminations demeure une priorité de l'OIT. Enfin, il me semble particulièrement important que le plan d'action du Directeur général ne fasse pas l'impasse sur les chaînes d'approvisionnement. Il est fondamental de développer et de soutenir les législations sur le devoir de vigilance et de repenser la mondialisation pour qu'elle soit enfin juste pour les travailleurs.

M. Díaz Mirón Salcedo

Employeur (Mexique)

(original espagnol)

Lorsque l'on parle des principes et droits fondamentaux, on entend à la fois les moyens d'accomplir des progrès et les fins que nous visons tous. Nous avons démontré qu'un dialogue social équilibré était essentiel pour renforcer le lien entre, d'un côté, les principes et droits fondamentaux et, de l'autre, les piliers du travail décent et le Programme de développement durable à l'horizon 2030. Pour atteindre nos buts et parvenir à un texte consensuel, il va de soi que nous avons pris place de part et d'autre de la table des négociations et, ce faisant, nous avons mis en évidence les atouts de notre relation. Aujourd'hui, nous sommes des partenaires qui sont parvenus à un accord grâce à leurs points communs, malgré leurs différences. Après deux semaines de travail, je crois pouvoir affirmer sans craindre de me tromper que les fins des principes et droits fondamentaux et les moyens de les réaliser seraient hors de portée sans nous, c'est-à-dire sans le concours de chacun d'entre nous. En tant qu'employeurs, il nous semble juste de rendre hommage à nos interlocuteurs, qui ont permis aux partenaires sociaux que nous sommes de parvenir à ce remarquable résultat. Ce n'est qu'ensemble que nous pourrons apporter des solutions viables à nos problèmes. Enfin, si nous voulons atteindre nos objectifs, nous devons également nous concentrer sur les ressources nécessaires. Il nous faut donc créer un environnement favorable aux entreprises durables afin de pouvoir agir, car nous n'arriverons jamais là où nous voulons – là où nous devons tous arriver – si nous ne nous en donnons pas les moyens. Comptez sur nous pour œuvrer en ce sens.

M. Dimitrov
Travailleur (Bulgarie)
(original anglais)

Je reviendrai rapidement sur deux éléments que la commission a intégrés dans ses conclusions: d'une part, les chaînes d'approvisionnement, y compris les chaînes d'approvisionnement mondiales, d'autre part, les inégalités – ou plutôt la lutte contre les inégalités. Comme indiqué au point 11 des conclusions, des manquements à l'obligation de protéger et de respecter les principes et droits fondamentaux au travail continuent d'être observés au sein des chaînes d'approvisionnement. Au point 19 *b*), nous réaffirmons que les entreprises et les chaînes d'approvisionnement font partie des cinq priorités thématiques sur lesquelles le Bureau devrait mettre l'accent lorsqu'il actualisera sa stratégie intégrée sur les principes et droits fondamentaux au travail, en faisant fond sur la Stratégie de l'OIT sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement (2023-2027) qu'a adoptée le Conseil d'administration.

Les gouvernements, en consultation avec les partenaires sociaux, devraient veiller à ce que les pratiques des entreprises au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales respectent les principes et droits fondamentaux au travail, y compris la législation applicable en matière de diligence raisonnable, conformément à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, telle qu'amendée en 2022. Nous demandons en outre à l'OIT de promouvoir la cohérence des politiques relatives aux principes et droits fondamentaux au travail dans le cadre des initiatives internationales en cours visant à réglementer, par le droit international des droits de l'homme, les activités des entreprises multinationales et d'autres entreprises.

En outre, pour garantir que les gouvernements s'attaqueront résolument à la pauvreté, à l'insécurité et aux inégalités, qui comptent parmi les principales causes des déficits en matière de principes et droits fondamentaux au travail, comme indiqué au point 17 *q*), nous devons garantir la reconnaissance effective de la négociation collective et exiger que le montant du salaire vital soit déterminé via la négociation collective, compte tenu des besoins des travailleurs et de leur famille, et qu'il soit calculé sur la base du travail effectué pendant les heures normales de travail, heures supplémentaires non comprises, conformément aux principes de l'OIT relatifs à l'estimation du salaire vital, que le Conseil d'administration a approuvés sur une base tripartite à sa 350^e session.

M^{me} Nagasawa
Employeuse (Japon)
(original anglais)

Les employeurs soutiennent pleinement les principes et droits fondamentaux au travail, qui sont des droits de l'homme universels applicables aussi bien aux travailleurs qu'aux employeurs. La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022, et la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022 (Déclaration sur la justice sociale), établissent un cadre international pour la promotion, le respect et la réalisation desdits principes et droits. Ces deux textes gardent toute leur pertinence et toute leur importance.

Au cours des discussions, nous nous sommes accordés à dire que des progrès substantiels avaient été réalisés, mais d'importantes lacunes subsistent dans la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail. Les entreprises durables qui créent des emplois décents ont un rôle clé à jouer pour remédier à ces lacunes et aux difficultés qu'elles

posent. En particulier, les micro, petites et moyennes entreprises ont besoin d'aide pour bien saisir les principes et droits fondamentaux au travail et intégrer leur respect dans leurs activités. Ces entreprises constituent l'épine dorsale de toute économie parce qu'elles créent des emplois décents et permettent un emploi productif et librement choisi. Elles sont essentielles à la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. Ces constats montrent l'interdépendance manifeste entre les entreprises durables, le développement économique et social et la promotion des principes et droits fondamentaux au travail.

Comme vous le savez, un grand nombre de ministres issus de différentes régions qui ont pris la parole à l'occasion du Forum inaugural de la Coalition mondiale pour la justice sociale ont souligné qu'un environnement favorable aux entreprises durables était indispensable à l'avènement de la justice sociale pour tous. L'existence d'un environnement propice aux entreprises durables qui favorise le travail décent est donc une condition préalable à la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail et à l'obtention de résultats concrets et satisfaisants sur le terrain. Il convient de garder à l'esprit que l'activité économique, l'investissement et l'innovation sont d'importants moteurs de la productivité, d'une croissance partagée et de la création d'emplois. Le rôle clé des entreprises durables a été reconnu à la fois dans la Déclaration sur la justice sociale et dans la Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail (2017), et les employeurs se félicitent d'avoir réussi à le renforcer encore davantage dans les conclusions adoptées à l'issue de cette troisième discussion récurrente.

Résolution et conclusions concernant la troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail

Le Président

(Original anglais)

Puisqu'il n'y a pas d'autre demande de parole, nous allons à présent procéder à l'adoption de la résolution proposée concernant la troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, qui contient les conclusions de la commission, dont le texte figure dans le Compte rendu des travaux, n° 7A.

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte la résolution proposée et les conclusions qu'elle contient dans leur intégralité?

(La résolution et les conclusions sont adoptées.)

Je tiens à remercier et à féliciter chaleureusement les membres et le bureau de la commission, qui ont travaillé sans relâche pour mener la discussion à bonne fin. Je voudrais également remercier le secrétariat pour son soutien. Félicitations à tous pour cette belle réussite.

(La séance est levée à 12 h 30.)



► Compte rendu des travaux

8A

Conférence internationale du Travail – 112^e session, Genève, 2024

Date: 13 juin 2024

Résultat des travaux de la Commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie du soin

Résolution proposée et conclusions présentées à la Conférence pour adoption

Le présent *Compte rendu des travaux* contient le texte de la résolution et des conclusions soumises par la commission à la Conférence pour adoption.

Le rapport de la commission sur ses travaux sera publié dans le Compte rendu des travaux n° 8B après la clôture de la session.

► Résolution concernant le travail décent et l'économie du soin

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie à Genève en sa 112^e session (2024),

Ayant tenu une discussion générale sur le travail décent et l'économie du soin, et tenant dûment compte de la Déclaration de Philadelphie, 1944, et de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019, aux fins de la promotion du travail décent dans l'économie du soin,

1. adopte les conclusions suivantes;
2. invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à prendre dûment en considération les conclusions et à fournir des orientations au Bureau international du Travail pour leur donner effet;
3. demande au Directeur général de:
 - a) préparer un plan d'action sur le travail décent et l'économie du soin afin de donner effet aux conclusions, pour examen par le Conseil d'administration à sa 352^e session (octobre-novembre 2024);
 - b) porter les conclusions à l'attention des organisations internationales et régionales concernées;
 - c) tenir compte des conclusions lors de l'élaboration des futures propositions de programme et de budget et de la mobilisation de ressources extrabudgétaires;
 - d) tenir le Conseil d'administration informé de la mise en œuvre des conclusions.

► Conclusions concernant le travail décent et l'économie du soin

I. Contexte - le travail décent et l'économie du soin: il est urgent d'agir

1. Le soin est fondamental pour le bien-être humain, social, économique et environnemental et le développement durable. Le travail de soin, rémunéré et non rémunéré, est essentiel à tout autre travail. Une économie du soin robuste et qui fonctionne bien permet à la main-d'œuvre d'aujourd'hui et de demain d'être en meilleure santé, crée des emplois, constitue un appui pour les entreprises et améliore la productivité. Les transformations du monde du travail liées aux innovations technologiques, aux mutations démographiques et aux changements climatiques et environnementaux modifient la demande et l'offre de soin, ainsi que l'accès au soin.
2. Une économie du soin robuste et qui fonctionne bien est indispensable pour renforcer la résilience face aux crises, notamment les pandémies et la fuite des cerveaux, pour parvenir à l'égalité des genres et à l'inclusion et combattre les autres inégalités ainsi que pour promouvoir le développement économique et social, une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, une transition juste et la justice sociale. L'économie du soin connaît une croissance rapide et crée et ouvre des possibilités d'emploi.

3. Dans le monde entier, la majeure partie du travail de soin rémunéré et non rémunéré est effectuée par les femmes.
4. La pandémie de COVID-19 a mis en lumière l'importance de l'économie du soin et révélé les lacunes des politiques publiques. Elle a accru la part disproportionnée du travail de soin non rémunéré assumée par les femmes et les filles et les déficits de travail décent qui existaient déjà pour les travailleurs du soin, dont les longues heures de travail et les risques pour la sécurité et la santé au travail – tels que l'exposition à la violence et au harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre – ainsi que les importantes pénuries de personnel et de compétences.
5. La main-d'œuvre du soin est hétérogène. Le travail de soin est extrêmement exigeant et nécessite généralement des niveaux élevés de compétences et des connaissances spécialisées, mais les compétences ne sont pas toujours pleinement reconnues ni valorisées comme elles le devraient. Si certains travailleurs du soin sont hautement qualifiés et bien rémunérés, beaucoup, dont les travailleurs migrants et les travailleurs domestiques, restent dans l'économie informelle, faiblement rémunérés et privés de protection, en droit ou en pratique, notamment de protection sociale et de la protection assurée aux travailleurs. Les agents de santé communautaires et les travailleurs du soin de proximité, qui, souvent, ne sont pas reconnus comme travailleurs, sont également dépourvus de protection. Les travailleurs migrants, dont beaucoup sont des femmes, ne sont souvent pas en mesure d'exercer pleinement les mêmes droits que les autres travailleurs. D'autres difficultés se posent pour ce qui est du travail décent et de l'économie du soin, parmi lesquelles une forte ségrégation professionnelle fondée sur l'appartenance ethnique, la race et le genre, et la dévalorisation du travail de soin. Les femmes, en particulier les femmes en situation de vulnérabilité, assument une part inéquitable du soin non rémunéré, ce qui crée des obstacles structurels à leur participation, leur maintien et leur progression sur le marché du travail.
6. La rapidité du vieillissement de la société dans certaines parties du monde alourdit la charge du soin, accentuant les lacunes dans la demande et l'offre de services de soin et dans l'accès au soin, alors même que des services de qualité sont plus que jamais nécessaires.
7. L'Organisation internationale du Travail (OIT) joue un rôle de premier plan en matière de promotion du travail décent dans l'économie du soin, en se fondant sur une approche du soin intégrant toutes les étapes de la vie et l'application du Cadre des 5R pour le travail décent dans le soin (reconnaissance, réduction et redistribution du soin non rémunéré, et rétribution et représentation des travailleurs du soin). Certains gouvernements ont progressé dans la ratification des conventions internationales du travail touchant au soin et d'autres conventions internationales du travail pertinentes et mis en œuvre des approches intégrées des politiques de soin. Les employeurs et les travailleurs, au moyen du dialogue social, ainsi que les initiatives menées par les employeurs, rendent possible la mise en place de certaines politiques du lieu de travail et modalités de travail favorables à la famille visant à aider les individus à mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie privée et à répartir les responsabilités en matière de soin. Les travailleurs du soin s'organisent de plus en plus. Ces efforts constituent un progrès vers le passage d'une répartition inégale du travail de soin entre femmes et hommes à une organisation plus équitable du soin, car ils encouragent la coresponsabilité sociale entre l'État, le secteur privé, les familles, les communautés et l'économie sociale et solidaire.
8. Toutefois, d'importantes lacunes subsistent dans la sensibilisation du public, la législation, les politiques, le financement et la mise en œuvre. Il est urgent d'agir pour garantir le travail décent dans l'économie du soin et le promouvoir en garantissant un accès de tous au soin.

II. Une vision commune de l'économie du soin

9. L'économie du soin englobe le travail de soin, qu'il soit rémunéré ou non rémunéré et direct ou indirect, sa fourniture au sein des foyers et en dehors, ainsi que les personnes qui effectuent ce travail et celles qui en bénéficient et les employeurs et les institutions qui proposent des services de soin. Le travail de soin s'entend, entre autres, des activités et des relations qui visent à soutenir la vie et sa qualité; développent les capacités humaines; renforcent la capacité d'agir, l'autonomie et la dignité; améliorent les perspectives et la résilience de ceux qui effectuent le travail de soin et de ceux qui en bénéficient; tiennent compte des différents besoins des individus à chaque étape de la vie; et répondent aux besoins de soin et d'assistance des personnes, y compris des enfants, des adolescents, des jeunes, des adultes, des personnes âgées, des personnes en situation de handicap et de toutes celles qui fournissent le soin, dans les domaines physique, psychologique, cognitif, de la santé mentale et du développement.
10. Le travail de soin est assuré par le secteur public et le secteur privé, notamment les micro, petites et moyennes entreprises. Il est aussi assuré par le secteur sans but lucratif, l'économie sociale et solidaire et les ménages. Le travail de soin rémunéré recouvre différents secteurs et professions. L'économie du soin englobe formalité et informalité et inclut, sans pour autant s'y limiter, les activités des travailleurs du secteur de l'éducation, du secteur de l'éducation et de la protection de la petite enfance et du secteur sanitaire et social, des travailleurs domestiques et des personnes qui effectuent un travail de soin non rémunéré. Il n'existe à l'heure actuelle aucune définition statistique du travail de soin convenue au niveau international, et il faudrait en élaborer une afin de promouvoir l'harmonisation et la cohérence des données sur le soin, notamment dans tous les sous-secteurs concernés.
11. Le travail de soin direct renvoie aux activités de soin à la personne qui ont une dimension relationnelle, tandis que le travail de soin indirect comprend les activités qui contribuent au bien-être sans passer par un contact personnel direct, telles que le ménage et la cuisine.
12. Le travail de soin non rémunéré, souvent effectué par la famille et l'entourage des bénéficiaires, revêt une grande valeur pour les bénéficiaires et les prestataires de soin ainsi que pour la société. Ce travail, qui devrait être plus équitablement réparti entre les femmes et les hommes, vient compléter le travail de soin rémunéré, qu'il ne saurait toutefois remplacer.
13. L'organisation sociale actuelle du soin - qui fournit le soin et qui y a accès - fait peser une part disproportionnée du travail de soin non rémunéré sur les femmes, ce qui entrave leur inclusion économique et leur participation effective au marché du travail, accroît les disparités de genre dans le monde du travail, et prive de nombreuses femmes d'un accès adéquat à la protection sociale. La charge du travail de soin rémunéré et non rémunéré qui pèse sur les femmes peut être déterminée en grande partie par la race, l'appartenance ethnique, les conditions socioéconomiques et l'origine géographique.
14. L'économie du soin comprend les politiques et les cadres réglementaires, les services, les infrastructures, les institutions, les mécanismes de financement et les normes sociales qui orientent et déterminent la fourniture de services de soin et d'assistance et l'accès à ces services tout au long de la vie.

III. Principes directeurs

15. Lorsqu'ils mettent en œuvre des politiques et des approches intégrées, complètes et globales en faveur du travail décent et de l'économie du soin, les Membres devraient tenir compte des principes ci-après.

16. Le travail n'est pas une marchandise, et il en va de même pour le travail dans l'économie du soin. Toute personne devrait être en mesure de fournir des services de soin et de bénéficier de ces services, ainsi que de pratiquer l'autosoin.
17. Tous les travailleurs du soin devraient avoir accès au travail décent. Le travail décent pour les travailleurs du soin contribue à un soin de qualité, au recrutement et à la fidélisation des travailleurs ainsi qu'à la promotion de l'égalité des genres, contrebalance la pénurie de travailleurs et renforce la résilience des sociétés et des économies.
18. Tous les Membres ont l'obligation, à l'égard des travailleurs du soin, de respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; l'abolition effective du travail des enfants; l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession; et un milieu de travail sûr et salubre.
19. La ratification et la mise en œuvre des normes internationales du travail pertinentes pour l'économie du soin sont essentielles à une approche du soin fondée sur les droits.
20. Le soin devrait être fourni, rendu accessible et reçu sur la base des principes de non-discrimination, de solidarité, de durabilité, d'équité, d'universalité et de coresponsabilité sociale.
21. Les investissements dans l'économie du soin promeuvent un soin de qualité et la création d'emplois décents, et peuvent conduire à un renforcement des capacités humaines, à une croissance de la productivité, à une éducation de qualité, à une amélioration de la santé et du bien-être et à une plus grande égalité des genres, ainsi qu'au travail décent et à une participation accrue des femmes au marché du travail, et permettent la transition vers l'économie formelle.
22. Le Cadre des 5R pour le travail décent dans le soin éclaire les stratégies intégrées et cohérentes visant à réaliser le travail décent dans l'économie du soin. Le travail de soin non rémunéré devrait être reconnu, réduit et redistribué. Le travail de soin rémunéré devrait être rétribué par une rémunération adéquate, notamment conformément au principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, et par une protection sociale et des travailleurs effective.
23. La réalisation du travail décent passe par la mise en place et la mise en œuvre effective de politiques de congés pour soin et de services de soin bien conçus. Cela permet:
 - a) l'entrée, le maintien et la progression des travailleurs ayant des responsabilités familiales sur le marché du travail, sans discrimination;
 - b) un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et une répartition plus équitable des responsabilités en matière de soin entre les femmes et les hommes;
 - c) la croissance de la productivité par la préservation de la santé et du bien-être de la main-d'œuvre;
 - d) une action visant à remédier aux obstacles auxquels se heurtent les personnes ayant des besoins importants en matière de soin et d'assistance et celles qui fournissent des services de soin et d'assistance non rémunérés.
 - e) une action visant à remédier à l'accès inéquitable aux services de soin et d'assistance, y compris pour les travailleurs de l'économie informelle.
24. L'État est le principal responsable de la fourniture, du financement et de la réglementation du soin, et il lui incombe au premier chef de garantir aux travailleurs du soin et aux bénéficiaires

de soin des normes élevées en matière de qualité, de sécurité et de santé. Cela passe notamment par l'allocation des ressources nécessaires et par l'adoption et la tenue à jour d'un cadre stratégique et réglementaire solide.

25. Les partenariats public-privé qui tirent parti des points forts des secteurs public et privé peuvent contribuer à développer des services de soin de qualité sans imposer une charge excessive à l'une ou l'autre des parties, et par conséquent favoriser un écosystème de soin plus durable.
26. Les entreprises publiques et privées et les coopératives et autres entités de l'économie sociale et solidaire jouent un rôle dans la fourniture de soin de qualité, l'investissement dans des infrastructures de soin durables et modernes et la création de possibilités de formation et d'emploi.
27. La fourniture de soin communautaire, y compris en partenariat avec les peuples autochtones et tribaux, s'il y a lieu, peut contribuer à répondre aux besoins au niveau local.
28. La collecte de données ventilées selon la forme de travail de soin ainsi que la mesure de l'ampleur et de la valeur du soin non rémunéré sont essentielles pour comprendre l'économie du soin et guider l'élaboration des politiques. Les données devraient être ventilées par niveau de revenu, sexe, âge, race, appartenance ethnique, statut migratoire, situation au regard du handicap et emplacement géographique, et selon d'autres caractéristiques, en fonction du contexte national.
29. La coordination entre les différents échelons et acteurs étatiques suivant une approche qui mobilise l'ensemble des pouvoirs publics favorise des stratégies relatives au soin cohérentes, efficaces et intégrées.

IV. Faire progresser le travail décent dans l'économie du soin

30. En tenant compte des principes susmentionnés, les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient, en fonction de leur domaine de compétences, avec l'appui de l'OIT:
 - a) concevoir et mettre en œuvre des politiques et des systèmes de soin intégrés et cohérents à l'appui du travail décent et de l'égalité des genres. Ces politiques devraient contribuer à une approche en faveur du soin fondée sur les droits et reposer sur les normes internationales du travail et le dialogue social. Le Cadre des 5R pour le travail décent dans le soin fournit des orientations précieuses à cet égard;
 - b) intégrer le soin dans les politiques publiques pertinentes, y compris les politiques macroéconomiques et celles relatives à l'emploi, aux compétences, à la protection sociale et à la protection des travailleurs, aux migrations et à l'environnement, tout en assurant une coordination et un financement public adéquats, en tenant compte de la situation nationale;
 - c) promouvoir des politiques de l'emploi et des politiques macroéconomiques qui créent des emplois décents dans l'économie du soin, notamment par la formalisation des entreprises et des emplois du soin qui sont informels ainsi que par la prévention de l'informalisation de ceux qui sont formels, et garantir une marge de manœuvre budgétaire suffisante;
 - d) promouvoir des politiques actives du marché du travail, l'éducation et la formation, l'actualisation et le perfectionnement des compétences, la reconnaissance et la certification des compétences au niveau national et, s'il y a lieu, au niveau transnational, ainsi que l'ouverture à l'apprentissage et l'accès aux possibilités d'apprentissage tout au

- long de la vie, en cohérence avec les avancées technologiques, afin de promouvoir l'évolution professionnelle et d'attirer et de fidéliser une main-d'œuvre du soin qualifiée;
- e) lutter contre la dévalorisation du travail de soin, notamment en sensibilisant le public à la valeur sociale et économique de ce travail;
 - f) remédier à la répartition inégale du travail rémunéré et non rémunéré selon le genre, et promouvoir l'inclusion et l'autonomie économiques des femmes au-delà du travail de soin, notamment en suscitant une évolution concernant les normes sociales et les stéréotypes de genre entourant les rôles en matière de soin;
 - g) veiller à répondre de manière appropriée aux besoins de tous les travailleurs ayant des responsabilités en matière de soin en garantissant la mise en place de politiques complètes de protection, de protection de la maternité et de congés pour soin, y compris de politiques relatives au congé de paternité, au congé parental et au congé pour soin de longue durée;
 - h) renforcer les politiques et les mesures qui favorisent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, facilitent l'exercice d'une activité rémunérée et rendent les responsabilités en matière de soin plus aisées à assumer. Parmi ces mesures figurent notamment celles qui concernent l'organisation du travail, les horaires de travail et le lieu de travail, ainsi que d'autres conditions d'emploi;
 - i) mettre en place et maintenir des systèmes de protection sociale universelle qui offrent une protection adéquate aux travailleurs du soin quel que soit leur type d'emploi, et reconnaître le travail de soin non rémunéré, y compris en prévoyant des crédits d'assurance sociale au titre des activités de soin;
 - j) instaurer un environnement favorable aux entreprises durables et mettre en place un environnement propice aux entités de l'économie sociale et solidaire, y compris des politiques tenant compte des considérations de genre qui encouragent la productivité, l'investissement dans l'éducation et le développement des compétences et un élargissement des débouchés commerciaux et des possibilités de formalisation et de financement;
 - k) investir dans des services de soin qui soient de qualité, abordables, appropriés et accessibles - notamment le soin aux enfants, les soins de santé et le soin de longue durée - et les rendre disponibles pour tous les travailleurs, y compris pour les travailleurs de l'économie informelle, et permettre ce faisant la transition de ces derniers vers l'économie formelle;
 - l) veiller à ce que les mesures prises concernant les services et la main-d'œuvre tiennent compte des spécificités culturelles des peuples autochtones et tribaux, y compris par l'élaboration d'approches communautaires;
 - m) accroître l'offre de services d'aide et d'assistance pour les personnes en situation de handicap afin de promouvoir l'autonomie et l'indépendance individuelles, y compris en adoptant une approche qui favorise l'inclusion du handicap, afin d'améliorer l'accès aux possibilités d'emploi;
 - n) prévenir et combattre toutes les formes de discrimination à l'égard des travailleurs du soin, en accordant une attention particulière aux femmes, aux travailleurs migrants, aux groupes racialisés et aux personnes en situation de vulnérabilité;
 - o) garantir un accès effectif à la protection des travailleurs et à la sécurité sociale, notamment par l'intermédiaire de l'inspection du travail, à tous les travailleurs du soin

quel que soit leur type d'emploi, en particulier à ceux dont la protection est la plus susceptible d'être insuffisante ou inadéquate tels que les travailleurs domestiques, les travailleurs migrants ou les agents de santé communautaires et les travailleurs du soin de proximité;

- p) concevoir et mettre en œuvre des politiques et des stratégies visant à établir une limitation maximale du temps de travail, à parvenir à la sécurité et à la santé au travail, notamment en prévenant et en combattant la violence et le harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, et à assurer des salaires minima adéquats, prévus par la loi ou négociés. Les prestataires de soin du secteur public devraient montrer l'exemple à cet égard;
- q) suivre l'impact du changement climatique et de l'évolution technologique sur le soin, y compris le travail de soin non rémunéré, et envisager les questions relatives au soin sous l'angle des nouveaux enjeux de gouvernance du marché du travail et des politiques et mesures d'adaptation au changement climatique et d'atténuation de ses effets;
- r) soutenir les micro, petites et moyennes entreprises et les entités de l'économie sociale et solidaire, dont les coopératives et les autres initiatives communautaires, qui fournissent des services de soin de qualité, notamment au moyen d'activités de renforcement des capacités, du développement des compétences et de l'accès au financement;
- s) recueillir et diffuser des données sur le travail de soin rémunéré et non rémunéré, conformément aux normes statistiques internationales existantes et à celles qui seront établies, en vue de fournir une base factuelle à l'appui de l'élaboration des politiques;
- t) faire entendre la voix des organisations de travailleurs du soin, y compris celles de travailleurs domestiques, d'agents de santé communautaires et de travailleurs du soin de proximité et de travailleurs migrants, des organisations d'employeurs de travailleurs du soin et d'aidants familiaux non rémunérés, lorsqu'elles existent, promouvoir leur représentation et les consulter;
- u) appuyer les initiatives multilatérales telles que la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC).

V. Rôle de l'Organisation internationale du Travail

31. Conformément aux principes et priorités énoncés dans les présentes conclusions, l'Organisation, en consultation avec les mandants, devrait approfondir le travail global qu'elle mène sur l'économie du soin dans le cadre de ses objectifs stratégiques, et consacrer ses efforts à:

- a) promouvoir la ratification et la mise en œuvre des normes internationales du travail pertinentes pour l'économie du soin, notamment toutes les conventions fondamentales;
- b) mener des recherches dont le résultat sera soumis pour examen à une réunion tripartite, que le Conseil d'administration convoquera dans les meilleurs délais, en vue de pouvoir évaluer s'il existe des lacunes dans son corpus de normes internationales du travail en ce qui concerne la protection parentale et la protection de la paternité ainsi que d'autres congés pour soin (aux membres de la famille souffrants ou gravement malades, aux personnes âgées ou aux personnes en situation de handicap) et, dans l'affirmative, déterminer quelles mesures normatives et/ou non normatives pourraient se révéler appropriées;

- c) appuyer l'élaboration de normes statistiques convenues au niveau international qui serviraient de base à la collecte de données détaillées, comparables et harmonisées sur l'économie du soin, en tenant compte de l'ensemble du travail de soin rémunéré et non rémunéré pertinent, pour examen à la vingt-deuxième Conférence internationale des statisticiens du travail en 2028;
- d) fournir, notamment dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent, un appui technique et des orientations stratégiques aux fins de l'élaboration de politiques et de systèmes de soin nationaux qui garantissent un accès universel au soin et promeuvent la professionnalisation et la formalisation des emplois du soin ainsi que les normes les plus élevées en matière de qualité, de sécurité et de santé pour les travailleurs du soin et pour les bénéficiaires de soin, en s'inspirant du Cadre des 5R pour le travail décent dans le soin;
- e) fournir une assistance technique afin de promouvoir la protection effective des travailleurs migrants du soin; des travailleurs domestiques; des agents de santé communautaires et des travailleurs du soin de proximité; des travailleurs des coopératives et des autres entités de l'économie sociale et solidaire; des travailleurs du soin de l'économie informelle; et des travailleurs ayant des responsabilités familiales;
- f) promouvoir des politiques et des lois relatives aux services de soin et d'assistance en faveur des personnes souffrant de maladies physiques ou mentales, des personnes vivant avec le VIH et des personnes en situation de handicap, avec la participation de personnes issues des groupes concernés;
- g) renforcer davantage encore son expertise sur l'économie du soin en approfondissant ses recherches et en améliorant l'information et la communication sur le travail décent et l'économie du soin dans des sociétés à différents niveaux de développement, notamment en livrant régulièrement des tendances et des analyses, des évaluations des lacunes dans la couverture et des investissements publics nécessaires en matière de soin ainsi que de leur impact sur l'égalité des genres, l'emploi, la rémunération, les conditions de travail et la protection sociale des travailleurs du soin, y compris les travailleurs migrants, et la qualité de la fourniture des services de soin;
- h) effectuer des recherches et publier des informations sur les défis et les possibilités associés à l'adoption et à l'utilisation des technologies, y compris des technologies numériques et de l'intelligence artificielle, dans l'économie du soin, et sur les conséquences qui en découlent pour les conditions de travail;
- i) fournir aux pays un appui continu pour mesurer le travail de soin rémunéré et non rémunéré, en appliquant les normes statistiques internationales les plus récentes et de bonnes pratiques de mesure;
- j) recenser et partager les bonnes pratiques et mener des travaux de recherche sur un développement des compétences de nature à promouvoir l'évolution professionnelle et à attirer et fidéliser une main-d'œuvre du soin qualifiée;
- k) aider les mandants à assurer le financement durable et adéquat du soin, notamment en réalisant des études socioéconomiques de faisabilité et des calculs des coûts, en mesurant les déficits de financement et en étudiant les moyens d'accroître la marge de manœuvre budgétaire, ainsi que l'élaboration de politiques macroéconomiques budgétaires et monétaires favorables à l'emploi et adéquates, conformément à ses instruments relatifs à la politique de l'emploi et à la protection sociale;

- l)* organiser, avec son Centre international de formation (Centre de Turin) et en collaboration avec d'autres centres de formation compétents, le cas échéant, des activités de renforcement des capacités techniques aux fins de la conception, du financement adéquat, de la mise en œuvre et du suivi de politiques inclusives en faveur de l'économie du soin, y compris l'intégration du soin dans toutes les autres politiques pertinentes;
- m)* renforcer la capacité des mandants tripartites de participer à la formulation, à la mise en œuvre et au suivi des politiques nationales de soin, et renforcer toutes les formes de dialogue social, y compris la négociation collective et la coopération tripartite. Encourager une coopération efficace sur le lieu de travail en tant qu'outil permettant de contribuer à l'instauration de lieux de travail sûrs et productifs, d'une manière qui respecte la négociation collective et ses résultats et ne fragilise pas le rôle des syndicats;
- n)* renforcer le rôle de premier plan qu'elle joue à l'échelle mondiale pour porter plus haut la question du soin aux niveaux national, régional et mondial, en promouvant, en renforçant et en développant des normes juridiques et statistiques, et en assurant la cohérence des politiques et la coopération interinstitutions sur la question du travail décent et de l'économie du soin au sein du système multilatéral;
- o)* continuer de promouvoir les Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous (2015), y compris en ce qui concerne l'économie du soin;
- p)* tirer parti de la Coalition mondiale pour la justice sociale et de l'Accélérateur mondial des Nations Unies pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes afin de consolider les partenariats avec les organismes des Nations Unies, les institutions financières internationales, les réseaux internationaux et les centres de recherche, et de créer une plateforme Sud-Sud visant à promouvoir le travail décent dans le soin;
- q)* faire en sorte de disposer des ressources suffisantes pour mener ses travaux sur l'économie du soin et intégrer la question du travail décent et de l'égalité des genres dans l'économie du soin dans tous ses projets et activités de coopération pour le développement pertinents, dans le but de tirer pleinement parti du potentiel qu'offre l'économie du soin pour contribuer à l'Agenda du travail décent, à la réalisation des objectifs de développement durable et à une transition juste;
- r)* aider, en particulier, les petits États insulaires en développement et les pays les moins avancés à atténuer le risque de fuite des cerveaux.



► Compte rendu des travaux

8B

Conférence internationale du Travail – 112^e session, Genève, 2024

Date: 2 août 2024

Rapport de la Commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie du soin

Table des matières

	Page
Introduction.....	2
Discussion générale.....	3
Déclarations liminaires et point 1 pour discussion.....	3
Point 2 pour discussion.....	17
Point 3 pour discussion.....	27
Examen du projet de conclusions.....	39
Titre «Projet de conclusions concernant le travail décent et l'économie du soin».....	39
Partie I. Contexte – le travail décent et l'économie du soin: il est urgent d'agir.....	39
Partie II. Une vision commune de l'économie du soin.....	58
Partie III. Principes directeurs.....	66
Partie IV. Faire progresser le travail décent dans l'économie du soin.....	84
Partie V. Rôle de l'Organisation internationale du Travail.....	102
Approbation du projet de résolution concernant le travail décent et l'économie du soin.....	115
Remarques finales.....	116

Introduction

1. La Commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie du soin a été instituée par la Conférence internationale du Travail à sa première séance, le 3 juin 2024, pour examiner la sixième question à l'ordre du jour de sa 112^e session.
2. La commission a élu les membres de son bureau et un rapporteur, comme suit:

Président: M. Carlos Sorreta (membre gouvernemental, Philippines), élu à sa première séance

M. Colin Jordan (membre gouvernemental, Barbade), élu à sa septième séance, en remplacement de M. Sorreta

Vice-présidentes: M^{me} Sonya Janahi (membre employeuse, Bahreïn) et M^{me} Lily Chang (membre travailleuse, Canada), élues à sa première séance

Rapporteur: M. Alfredo Novales (membre gouvernemental, Espagne), élu à sa troisième séance

3. À sa troisième séance, la commission a désigné un groupe de rédaction chargé d'élaborer un ensemble de conclusions pour examen par la commission et composé comme suit:

Membres gouvernementaux: M^{me} N. Gasman Zylberman (Mexique), M. J. Dale (États-Unis d'Amérique), M. A. M. Amar (Sénégal), M. S. Muperi (Zimbabwe), M^{me} L. Rankin (Australie), M. M. Sarinanto (Indonésie), M. N. Dumas (France), M^{me} L. Verschingel (Belgique)

Membres employeurs: M^{me} S. Janahi (Bahreïn), M^{me} L. Sephomolo (Lesotho), M^{me} N. Chenard (Congo-Brazzaville), M^{me} S. Mayers-Granville (Barbade), M. J. R. Moya (Philippines), M. L. Høj Larsen (Danemark), M. D. Naumann (Allemagne), M. D. Hamel (Canada)

Membres travailleurs: M^{me} L. Chang (Canada), M^{me} D. Moore (États-Unis), M^{me} J. d. C. Britez (Argentine), M^{me} L. Vanderlinden (Belgique), M. D. Joyce (Irlande), M^{me} C. Gonzalez (Australie), M^{me} J. B. Coronacion (Philippines), M^{me} B. Modise (Afrique du Sud)

4. La commission a tenu 12 séances.
5. La commission était saisie du rapport VI, intitulé *Le travail décent et l'économie du soin* ainsi que de trois points pour discussion, établis par le Bureau international du Travail (BIT).
6. La représentante du Secrétaire général (M^{me} Celeste Drake, Directrice générale adjointe) présente le rapport du Bureau et affirme que la discussion sur le travail décent et l'économie du soin est essentielle, compte tenu des importantes transitions démographiques, technologiques et environnementales en cours. Le rapport met en lumière les effets persistants de la pandémie de COVID-19 et souligne le rôle central du travail de soin dans les sociétés et les économies, tout en révélant des faiblesses en ce qui concerne les conditions de travail et les effectifs dans le secteur du soin. La pandémie a notamment mis en évidence l'ampleur des activités de soin non rémunérées effectuées par des femmes, qui a des

répercussions sur leur participation au marché du travail. Le rapport présente des statistiques selon lesquelles les emplois dans l'économie du soin représentent 11,5 pour cent de l'emploi total dans le monde et les deux tiers des travailleurs du soin sont des femmes. Il fait également état de l'augmentation de la demande de travail de soin, sachant que 2,3 milliards de personnes devraient avoir besoin de services de soin d'ici à 2030.

7. Le potentiel de transformation de l'économie du soin dans la progression vers l'égalité des genres a été souligné dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019 (ci-après, la «Déclaration du centenaire»). Cette déclaration préconise l'égalité des chances, de participation et de traitement entre les femmes et les hommes, et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi que des investissements dans le secteur du soin. Les investissements dans l'économie du soin peuvent contribuer non seulement à renforcer l'infrastructure de soin et la résistance des services aux chocs, tels que les pandémies, mais aussi à améliorer les compétences des travailleurs du soin, créer des emplois décents et remédier à la répartition inéquitable du travail de soin non rémunéré. Les travailleurs ayant des responsabilités familiales pourraient notamment bénéficier d'un soutien afin de participer pleinement au marché du travail, ce qui stimulerait la productivité et favoriserait le respect des droits humains ainsi que le bien-être des prestataires comme des bénéficiaires de soin.
8. La discussion générale a pour objet d'élever l'économie du soin au rang de priorité dans les programmes d'action mondiaux, nationaux et régionaux, ce qui contribuera à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) de l'Organisation des Nations Unies (ONU), notamment ceux qui concernent la pauvreté, la santé, l'égalité entre les sexes, le travail décent et la réduction des inégalités. Les trois points pour discussion, qui orienteront les travaux de la commission, visent à dégager une conception commune de l'économie du soin, à examiner les mesures concrètes prises par les mandants pour promouvoir le travail décent et l'égalité des genres dans cette économie, et à recenser les lacunes en la matière. La discussion permettra de fournir des orientations sur les priorités à définir pour l'OIT, tout en soulignant l'importance du dialogue social, de la coordination multilatérale et des partenariats afin d'encourager une économie du soin résiliente et efficace.

Discussion générale

Déclarations liminaires et point 1 pour discussion

Compte tenu de la diversité des contextes sociaux, économiques et politiques dans lesquels le soin rémunéré et non rémunéré est fourni et de l'hétérogénéité de la main-d'œuvre du soin, quels sont les aspects et les dimensions essentiels qui constituent l'économie du soin?

9. Le président souligne qu'il est urgent de remédier aux difficultés en matière de travail décent dans l'économie du soin, en particulier celles qui ont été révélées par les conséquences de la pandémie de COVID-19 sur le travail de soin rémunéré et non rémunéré. La pandémie a mis en lumière de graves problèmes, tels que les mauvaises conditions de travail ou les inégalités de genre dans le secteur du soin, tout en soulignant le rôle essentiel du travail de soin pour le bien-être de la société et pour l'économie. La commission est invitée à examiner le travail décent et l'économie du soin et à proposer des conclusions en vue de leur adoption par la Conférence en séance plénière.
10. La vice-présidente employeuse fait savoir que les résultats des travaux de la commission seront cruciaux pour promouvoir une économie du soin robuste et durable; en tant que composante essentielle de l'économie mondiale, cette économie doit être appuyée par le secteur privé. Une économie du soin dûment soutenue est indispensable pour faire en sorte

que la main-d'œuvre soit en meilleure santé, plus productive et plus dynamique. La compétitivité des entreprises et l'innovation s'en trouveront renforcées, ce qui se traduira par une augmentation du nombre d'emplois et de perspectives économiques pour les entreprises, et permettra à un plus grand nombre de personnes de continuer à occuper un emploi productif.

11. Pour parvenir à un résultat qui profite à la fois aux travailleurs, aux employeurs et aux gouvernements, les conclusions de la commission devraient s'articuler autour de trois axes. Premièrement, la commission devrait se pencher sur le problème qui se pose au niveau mondial concernant le recrutement et la fidélisation de travailleurs qualifiés dans le secteur du soin, afin de remédier aux pénuries de main-d'œuvre et à l'inadéquation des compétences sur le marché du travail actuel. Les mesures à prendre à cette fin devraient comprendre l'élaboration de méthodes prévisionnelles pour anticiper les besoins de compétences, la promotion de politiques actives du marché du travail, l'amélioration des services de l'emploi publics et privés, la mise à profit de l'innovation et de la transformation numérique pour réaliser des gains d'efficacité dans la prestation de services, la promotion de toutes les formes de dialogue social, y compris la coopération sur le lieu de travail, la mise en adéquation des systèmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels avec les besoins des entreprises de manière à combler le déficit de compétences et à améliorer la qualité du soin, et la création de possibilités et de voies de mobilité intersectorielle permettant aux travailleurs d'évoluer vers des secteurs plus productifs et plus durables.
12. Deuxièmement, la commission devrait insister sur la nécessité de considérer le soin comme une question de société plutôt que comme une question liée uniquement aux femmes. Compte tenu de la nature multidimensionnelle de l'économie du soin, les investissements dans ce domaine requièrent une approche qui mobilise l'ensemble des pouvoirs publics; une action coordonnée garantirait la cohérence des politiques en matière de soin. Il conviendrait de promouvoir l'inclusion économique des femmes au-delà de la prestation de soin; les normes sociétales relatives à la répartition des rôles en matière de soin doivent évoluer pour garantir la diversité et la participation des hommes au sein de la main-d'œuvre et reconnaître la contribution de l'économie du soin au développement économique. Les personnes qui travaillent dans l'économie du soin devraient pouvoir considérer qu'ils peuvent y faire carrière et y avoir des perspectives d'évolution. La place des femmes dans les métiers du soin mieux rémunérés et plus qualifiés devrait être documentée au moyen de données mondiales et analysée, de sorte que des enseignements puissent être tirés.
13. Troisièmement, la commission devrait reconnaître le rôle des entreprises, services et agences de soin du secteur privé en tant que complément des services publics, dans la mesure où ils réduisent la pression qui s'exerce sur les systèmes de santé et favorisent l'innovation et la qualité. Le secteur privé contribue à la création d'emplois, à la création de revenus, à la promotion de l'entrepreneuriat et à la diversification des prestations de soin, qui renforcent à leur tour l'efficacité et la réactivité globales de l'économie du soin. Le secteur privé investit aussi dans les infrastructures de soin, dont il assure ainsi la viabilité, et s'adapte rapidement aux changements démographiques et aux besoins en matière de soin. En outre, il crée des possibilités de formation et d'emploi, et contribue donc à répondre aux pénuries de compétences dans le secteur du soin. Globalement, les services de soin privés améliorent l'efficacité de l'économie du soin, sa diversité et sa capacité d'adaptation, et favorisent la croissance économique et l'innovation.
14. Pour ce qui est du point 1 pour discussion, qui a trait aux aspects et aux dimensions essentiels qui constituent l'économie du soin, l'oratrice insiste sur le fait que pour être efficace, résiliente et durable, celle-ci doit être reconnue tant par les travailleurs du soin que par leurs

employeurs. Le secteur privé joue un rôle indéniable dans la fourniture de soin et la gestion du soin, qui se déroulent la plupart du temps en collaboration avec les pouvoirs publics. L'établissement de partenariats public-privé permettra d'accroître l'efficacité et la viabilité des services et, partant, d'améliorer la qualité du soin pour les bénéficiaires ainsi que le travail décent pour les travailleurs du soin.

15. Les disparités entre les femmes et les hommes dans l'économie du soin doivent être réduites par l'augmentation du taux d'activité des femmes et leur plus grande inclusion économique. Il faut assurer l'autonomisation des femmes et les accompagner dans leur transition entre le travail de soin non rémunéré et l'entrepreneuriat ou l'emploi formel. Il est nécessaire de mettre en place un environnement propice aux établissements privés de soin, ce qui passe par la mise en œuvre de politiques favorisant les investissements dans la formation et le développement des compétences, l'amélioration de l'accès aux débouchés commerciaux et au financement, la mise en place d'un environnement économique souple, un meilleur accès au financement et au capital-risque, un accès accru aux marchés, la promotion de la productivité et des activités entrepreneuriales et le soutien aux systèmes de protection sociale. Un tel environnement faciliterait la formalisation des emplois du soin et contribuerait à la participation au marché du travail des travailleurs ayant des responsabilités en matière de soin.
16. Le perfectionnement et la reconversion dans le secteur du soin sont essentiels pour combler les déficits de main-d'œuvre et améliorer la prestation de services. Les conclusions de la commission devraient comprendre des mesures concrètes pour promouvoir le développement des compétences, l'apprentissage tout au long de la vie et la certification des travailleurs du soin, dans le but de garantir un ensemble de compétences diversifiées regroupant compétences techniques et compétences professionnelles fondamentales.
17. La vice-présidente travailleuse déclare que l'économie du soin est essentielle pour faire progresser le travail décent, l'égalité des genres, la justice sociale et le développement durable, et qu'elle constitue à ce titre une priorité de premier plan pour le groupe des travailleurs. Son groupe salue les efforts déployés aux niveaux régional et international pour promouvoir le soin en tant que droit humain, qui englobe le droit de bénéficier de services de soin, de fournir ces services et de pratiquer l'autosoin. La Journée d'action mondiale pour les soins, lancée par les syndicats, est désormais reconnue en tant que Journée internationale des Nations Unies. Le droit humain au soin devrait être universellement reconnu. Le dialogue social, la liberté syndicale et la négociation collective sont des éléments cruciaux pour garantir un travail décent aux travailleurs du soin, améliorer leur protection et leur permettre de bénéficier de congés rémunérés.
18. Les inégalités économiques et fondées sur le genre au niveau mondial découlent de l'injustice; c'est notamment le cas des systèmes de soin qui reposent en grande partie sur le travail non rémunéré, principalement effectué par les femmes. Bien qu'un grand nombre de femmes se soient intégrées au marché du travail rémunéré au cours des dernières décennies, les progrès accomplis en vue de transformer l'organisation du soin et de répondre aux besoins en la matière sont restés lents. L'absence d'une conception commune de l'économie du soin a entraîné la fragmentation des réponses politiques au niveau national, ce qui s'est traduit par des lacunes et des difficultés considérables dans le secteur. Après plusieurs décennies d'austérité, de sous-investissement et de privatisation, il apparaît que des centaines de millions de travailleurs n'ont pas accès à des services publics de soin de qualité ou à une protection sociale prenant en compte la dimension de genre, ni ne sont couverts par des politiques relatives aux congés pour soin. Cette situation touche de manière disproportionnée les communautés marginalisées.

19. Le travail de soin est primordial pour la santé, le bien-être et la prospérité des sociétés, ainsi que pour la viabilité des économies. Il est indispensable à toute autre forme de travail. Les travailleurs du soin, bien qu'ils aient brièvement été célébrés pendant la pandémie, n'ont connu aucune amélioration de leur salaire ou de leurs conditions de travail. L'augmentation des besoins en matière de soin résultant de l'évolution démographique, du changement climatique et de l'escalade des conflits, qui a débouché sur une crise mondiale du soin, impose que le soin soit reconnu en tant que bien public. Des systèmes de soin publics complets, des politiques de congé pour soin, un financement public accru, la création d'emplois décents, l'accès universel aux services de soin et une protection sociale tenant compte de la dimension de genre sont autant d'éléments cruciaux pour faire face à cette crise. La création d'emplois décents dans le secteur du soin, y compris la formalisation des emplois informels, constitue l'une des principales revendications dans le cadre de l'appel lancé par les travailleurs en faveur d'un nouveau contrat social. La fourniture de services de soin et l'accès à ces services devraient être fondés sur la solidarité, l'équité et l'universalité, les États jouant un rôle directeur en ce qui concerne la fourniture directe de soin, le financement, la réglementation des prestataires de soin et la définition de normes élevées en matière de qualité, de sécurité et de santé pour les travailleurs du soin et les bénéficiaires de soin.
20. Les femmes assument une part disproportionnée du travail de soin non rémunéré, à savoir deux tiers de ces tâches au niveau mondial – la situation ne s'étant guère améliorée au cours des deux dernières décennies. Ce déséquilibre dans l'organisation sociale réduit les possibilités d'emploi rémunéré, de formation et d'éducation des femmes, et cantonne nombre d'entre elles à des emplois à temps partiel, précaires ou informels, avec des conséquences sur leur rémunération et la sécurité de leurs revenus, tout en les exposant davantage au risque de pauvreté. La division genrée du travail a façonné l'organisation, la valeur et la qualité du soin, que les femmes continuent de prendre en charge en grande partie: elles représentent plus de 70 pour cent de la main-d'œuvre mondiale du soin. Le travail de soin rémunéré se caractérise par une faible rémunération, de mauvaises conditions de travail, l'absence d'accès à la protection sociale et un pouvoir de négociation limité. La persistance de normes et de stéréotypes sociaux discriminatoires renforce l'idée que le travail de soin est par définition réservé aux femmes et qu'il a moins de valeur que d'autres activités, ce qui contribue à perpétuer la ségrégation professionnelle et les inégalités de genre.
21. Pour aborder la question de l'interdépendance entre le travail de soin, rémunéré ou non, et la participation au marché du travail, il est indispensable de garantir le travail décent et de renforcer les normes internationales du travail, y compris les principes et les droits fondamentaux au travail. La véritable valeur sociale et économique du travail de soin doit être reconnue et il faudra faire évoluer la façon dont il est perçu en tant que responsabilité privée pour en faire une responsabilité sociale collective et le reconnaître en tant que bien public. Les investissements publics dans le secteur du soin ne doivent pas être considérés simplement comme une dépense, mais aussi comme un investissement en faveur du bon fonctionnement des sociétés et des économies, ainsi que dans le monde du travail de demain. Il est crucial d'adopter une approche de l'économie du soin fondée sur les droits, dans la mesure où les droits des travailleurs du soin et des bénéficiaires de soin sont étroitement liés. Le Cadre des 5R pour le travail décent dans le soin (ci-après le «cadre des 5R») (reconnaître, réduire, redistribuer, rétribuer et représenter) devrait contribuer à transformer la manière dont le travail de soin, rémunéré ou non, est considéré et valorisé.
22. Une conception commune du travail de soin est nécessaire. Il faut prendre conscience du rôle que jouent les entités de l'économie sociale et solidaire dans la prestation de soin aux communautés isolées. Lorsque les besoins en matière de soin sont satisfaits par des systèmes

de soin solides et que les prestataires de soin ont accès à un travail décent, tout le monde y gagne. Sachant qu'un grand nombre d'aidants non rémunérés sont exclus du marché du travail du fait de leurs responsabilités en matière de soin, que les activités de soin non rémunérées représentent environ 9 pour cent du PIB mondial et que la main-d'œuvre mondiale du soin s'élève à plus de 380 millions de personnes, le moment est venu de parvenir à une compréhension tripartite commune de l'économie du soin et de convenir d'une nouvelle voie à suivre.

23. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses États membres ¹, déclare que la Macédoine du Nord, le Monténégro, la Serbie, l'Albanie, l'Ukraine, la République de Moldova, la Bosnie-Herzégovine, la Géorgie et la Norvège s'associent à sa déclaration. L'oratrice souligne la contribution essentielle de l'économie du soin à la réalisation du travail décent, de l'égalité des genres et de la justice sociale. Elle salue l'exhaustivité du rapport du Bureau, qui place l'économie du soin dans le contexte de grandes tendances mondiales telles que l'évolution démographique, le changement climatique et les progrès technologiques. L'accès à des services de soin de qualité et abordables, une formation adéquate, le développement des compétences, l'apprentissage tout au long de la vie, de meilleures conditions de travail, la protection sociale, des droits aux congés équitables et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les travailleurs du soin sont des éléments essentiels pour garantir le travail décent dans l'économie du soin. Il est indispensable de promouvoir l'égalité des genres et le partage équitable des responsabilités en matière de soin pour accroître la participation des femmes au marché du travail. L'OIT joue un rôle normatif unique dans la promotion du travail décent dans l'économie du soin, et l'UE et ses États membres sont prêts à contribuer à l'élaboration de conclusions orientées vers l'action pour mettre en place des systèmes de soin résilients.
24. Le travail de soin, rémunéré ou non, est fondamental pour le développement humain, social et économique. La valeur du soin est essentielle; l'accès à des services de soin abordables et de bonne qualité, avec un partage du travail de soin non rémunéré à parts égales entre les hommes et les femmes, et l'amélioration des conditions de travail dans l'économie du soin sont particulièrement importants. La ségrégation fondée sur le genre et les conditions de travail difficiles qui en découlent, le caractère inadéquat de la rémunération, la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, les mauvaises conditions de travail, le travail non déclaré et l'absence d'accès à la protection sociale sont des problèmes courants et complexes dans l'économie du soin qui touchent de manière disproportionnée les femmes et les travailleurs migrants. Investir en faveur du travail décent dans l'économie du soin aurait des retombées notables sur le plan du capital humain, de la productivité, du bien-être, de l'égalité des genres et de la participation au marché du travail formel. Il faut concevoir des politiques de manière équitable et en tenant compte de tous les aspects du bien-être des travailleurs du soin; le travail décent et les possibilités de formation sont essentiels pour attirer et fidéliser les travailleurs, et pour créer les conditions nécessaires au respect des droits des travailleurs du soin et de ceux qui bénéficient de leurs services. Le dialogue social, la liberté syndicale et la négociation collective sont autant d'éléments fondamentaux à cet égard.
25. Le membre gouvernemental de la Barbade attire l'attention sur les graves problèmes que pose l'évolution démographique dans l'économie du soin de son pays. Le vieillissement de la

¹ Sauf indication contraire, toutes les déclarations faites par des membres gouvernementaux au nom d'un groupe régional ou d'une organisation intergouvernementale sont considérées comme ayant été faites au nom de tous les membres gouvernementaux du groupe ou de l'organisation concernés qui sont Membres de l'OIT et qui participent à la Conférence.

population pèse lourdement sur le système de sécurité sociale. La demande de soin est alimentée par le nombre croissant de personnes âgées, l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail et la prise de conscience accrue des besoins des personnes en situation de handicap. L'offre de services de soin a été stimulée par la création de postes rémunérés, l'amélioration de la formation et la réduction de la stigmatisation associée au travail de soin. L'élargissement du champ d'activité dans le secteur du soin du pays a toutefois entraîné un certain nombre de difficultés: rémunération inadéquate, niveaux élevés de stress au travail et nécessité d'améliorer les conditions de travail, la sécurité sociale et la négociation collective. L'économie du soin a une incidence cruciale sur la qualité de vie, la productivité économique et le bien-être des générations actuelles et futures. Elle fait partie intégrante du tissu social et économique de la Barbade.

26. Le membre gouvernemental du Japon déclare que les services de soin sont destinés à une grande variété de bénéficiaires, notamment les enfants, les personnes en situation de handicap et les personnes âgées. Le vieillissement de la population japonaise a des répercussions sur la demande de soin, en particulier sur les services de soin de longue durée, ce qui a des conséquences à la fois pour les personnes âgées et pour les jeunes, car l'insuffisance de services de soin pour la population âgée contraindrait les jeunes à quitter le marché du travail pour s'occuper des membres plus âgés de leur famille. Compte tenu de la diminution de la population en âge de travailler, il sera nécessaire de disposer d'un plus grand nombre de travailleurs du soin. Le gouvernement japonais prend des mesures à cet égard, telles que l'augmentation des salaires des prestataires de soin, la réduction de leur temps de travail, l'amélioration de leurs conditions de travail et le recours aux technologies, dans la mesure du possible, pour effectuer certaines tâches en matière de soin, améliorer la productivité et réduire leur charge de travail. L'utilisation des technologies peut ainsi contribuer à améliorer le milieu de travail et à accroître la satisfaction au travail.
27. Le membre du gouvernement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord souligne l'importance de la transition vers des économies durables. Il est essentiel de mettre en place un cadre d'action résilient pour relever les défis qui se présentent, comme cela a été mis en évidence au cours de la pandémie de COVID-19. L'orateur salue la proposition de l'OIT consistant à intégrer les questions relatives à l'économie du soin, au-delà de la dimension de genre, dans ses projets de coopération pour le développement. Il est indispensable de progresser vers l'égalité des genres dans l'économie du soin et de promouvoir le droit à des services de qualité. La définition de l'économie du soin devrait englober le soin aux enfants et les diverses formes de soin rémunéré et non rémunéré, y compris quand les bénéficiaires sont des personnes âgées ou des personnes en situation de handicap. Le lien entre le travail de soin rémunéré ou non, l'égalité des genres et le travail décent doit être renforcé. L'approche à adopter devrait être porteuse de changements et tenir compte du handicap.
28. La membre gouvernementale de l'Australie souligne que son gouvernement a récemment mis l'accent sur le soin aux personnes âgées, l'aide aux personnes en situation de handicap, le soin aux anciens combattants et l'éducation et la protection de la petite enfance, domaines qui ont été comparativement sous-évalués étant donné que ces tâches sont traditionnellement assurées par les femmes dans le cadre d'un travail non rémunéré. En Australie, le travail de soin rémunéré est également majoritairement effectué par des femmes, y compris des travailleuses migrantes. Le soin est fourni dans divers contextes sociaux. Dans les langues aborigènes et du détroit de Torres, il n'y a pas de mot pour désigner le «handicap»; la déficience et la maladie sont considérées comme relevant du rôle ou de la responsabilité de l'individu. Par conséquent, les membres des premières nations ne se considèrent pas toujours comme des «prestataires de soin». Alors que le travail de soin et d'assistance, rémunéré ou non,

constitue l'épine dorsale de la société australienne, les travailleurs de l'économie du soin sont mal payés, occupent un emploi précaire, sont victimes d'épuisement professionnel ou de harcèlement, et font face à des conditions de travail dangereuses. Les stéréotypes de genre contribuent à la répartition inégale des responsabilités en matière de soin au sein des familles, déséquilibre auquel il convient de remédier. Le gouvernement australien donne la priorité aux mesures qui permettent d'aider les familles, ainsi qu'aux cadres d'action qui ne perpétuent pas les inégalités.

29. La membre gouvernementale de la Norvège affirme que l'indépendance financière des femmes est fondamentale pour l'égalité des genres et la croissance économique, et que l'économie du soin joue un rôle essentiel en permettant aux femmes de travailler. Il est indispensable de disposer de services de soin aux enfants accessibles pour permettre aux femmes de participer à la vie économique. Les progrès réalisés en Norvège sont le résultat de décennies de politiques progressistes en matière d'égalité des genres, du dialogue tripartite et du rôle de premier plan joué par le mouvement des femmes. Des mesures telles que l'accessibilité financière des crèches, l'allongement du congé parental et la mise en place de pauses d'allaitement rémunérées ont permis de répartir plus équitablement le travail de soin non rémunéré et de soutenir les carrières des femmes. Des difficultés persistent cependant, comme le fait que les femmes sont plus susceptibles de travailler à temps partiel que les hommes, ce qui contribue aux différences de salaires, de conditions de travail et d'évolution de carrière entre les sexes. L'économie du soin pourrait être renforcée par la reconnaissance, la réduction et la redistribution du travail de soin non rémunéré grâce à des investissements financiers dans les systèmes et les infrastructures de soin, par la lutte contre les stéréotypes de genre dans les choix éducatifs et professionnels, par la recherche d'un équilibre entre hommes et femmes dans les secteurs où les femmes sont majoritaires, et par la garantie d'un travail décent pour les travailleurs du soin. La liberté syndicale, le dialogue social et la négociation collective pour les travailleurs du soin sont des éléments essentiels pour atteindre cet objectif.
30. La membre gouvernementale de la Suisse fait observer que la pénurie actuelle de professionnels de la santé est un problème mondial, qui a été exacerbé par la pandémie de COVID-19 et qui a mis en évidence l'importance cruciale du personnel infirmier. En Suisse, plus de 85 pour cent de ce personnel est constitué de femmes. Nombre d'entre elles quittent la profession, invoquant les difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée en raison de l'organisation du temps de travail, notamment les gardes de nuit, les missions à court terme et les changements de programme de dernière minute. L'économie du soin devrait englober les activités rémunérées et celles qui ne le sont pas, y compris le travail domestique qui, en Suisse, est souvent effectué par des femmes migrantes titulaires de permis de travail et de séjour temporaires. Il est nécessaire d'établir une définition commune de l'économie du soin qui tienne compte de toutes les activités qu'elle englobe.
31. La membre gouvernementale de la Türkiye fait remarquer que le travail de soin concerne tout le monde, que l'on soit bénéficiaire ou prestataire. Étant donné que le soin est le domaine d'activité qui connaît la plus forte croissance à l'échelle mondiale, il est indispensable de remédier aux faiblesses qui caractérisent son économie. Du fait de la persistance des rôles et des stéréotypes fondés sur le genre, les femmes assument davantage de responsabilités que les hommes en matière de travail de soin non rémunéré et ont moins de chances d'exercer un emploi rémunéré. Celles qui sont actives sur le marché du travail sont souvent cantonnées à des emplois à temps partiel ou informels. Ainsi, les inégalités de genre en matière de soin non rémunéré exacerbent les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. En outre, les activités de soin non rémunérées qui entravent l'augmentation du taux d'activité rémunérée des femmes ont une incidence considérable sur leur bien-être général. La

pandémie de COVID-19 a mis en lumière l'importance du travail de soin et a alourdi le fardeau que ce travail représente pour les femmes. La charge et les responsabilités du travail de soin doivent donc être redistribuées. Les politiques relatives à l'économie du soin devraient être définies en tenant compte des travailleurs migrants qui, dans de nombreux pays, jouent un rôle important dans le soin aux personnes âgées. Investir dans l'économie du soin permettrait d'améliorer les revenus, d'accroître la productivité, de favoriser une reprise et une croissance économiques plus équitables et de créer des emplois décents. Il convient d'adopter une approche globale et holistique faisant intervenir les partenaires tripartites ainsi que les représentants des prestataires et des bénéficiaires de soin.

32. Le membre gouvernemental du Danemark dit que, en investissant dans les compétences et le développement professionnel des travailleurs du soin, il est possible de fournir un soin de haute qualité, de créer de meilleures possibilités d'emploi et de favoriser une croissance économique inclusive. Il faut garantir des conditions de travail décentes, des salaires équitables et la mise en place de systèmes de protection sociale solides. Il convient également d'investir davantage dans les infrastructures et les services de soin et de faire en sorte que les jeunes femmes ne se cantonnent pas à des responsabilités en matière de soin au sein de leur famille. Elles devraient, au contraire, avoir la possibilité de progresser dans leur carrière. Il faut s'attaquer au problème de la ségrégation professionnelle fondée sur le genre, qui se traduit par une inégalité des chances. Des mesures doivent donc être prises pour garantir l'égalité, défendre l'égalité de rémunération, promouvoir le congé parental pour les deux parents et favoriser la mise en place de lieux de travail favorables à la famille. Il est indispensable de créer des lieux de travail inclusifs qui valorisent la diversité. Enfin, l'accès à la formation et aux possibilités de développement permettrait aux travailleurs de s'épanouir dans un monde en constante évolution.
33. Le membre gouvernemental de l'Argentine indique que, à l'occasion d'audiences devant la Cour interaméricaine des droits de l'homme sur la teneur du droit de prendre soin et ses liens avec d'autres droits, son gouvernement a souligné l'importance du travail de soin, en particulier pour le développement social et économique et pour le bien-être. Le dialogue social et la négociation collective jouent un rôle clé dans la défense des droits fondamentaux; ils ont contribué à l'amélioration des conditions de travail en Argentine, y compris l'allongement de la durée des congés de maternité et de paternité, la création de nouveaux congés pour soin ainsi que la mise en place de mécanismes d'indemnisation pour les frais de garde d'enfants et d'infrastructures consacrées au soin. Le gouvernement met également en place des systèmes de formation et de qualification professionnelle qui permettront d'améliorer à la fois la qualité des services de soin et les salaires des travailleurs du secteur. L'économie du soin étant par nature transversale et interdisciplinaire, la commission devrait l'aborder de façon globale et coordonnée afin de parvenir à une conception commune, d'analyser les mesures adoptées pour le bon fonctionnement de cette économie et de recenser les actions prioritaires dans le cadre de l'élaboration de politiques, de façon à ce que chacun ait accès à des services de soin de qualité et pour faire en sorte que le soin soit fourni dans le plein respect des droits des prestataires et des bénéficiaires, ainsi que des personnes souhaitant pratiquer l'autosoin.
34. La membre gouvernementale du Brésil déclare que le soin est un besoin universel et une activité essentielle au bien-être des sociétés et des économies. Le travail décent est crucial dans l'économie du soin pour parvenir à l'égalité des chances et à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale. Dans la mesure où il génère une valeur sociale et économique qui dépasse les seuls bénéfices individuels, le soin est à la fois un droit et un bien public. À l'heure actuelle, la répartition et l'organisation sociale du soin sont injustes, inégales et insoutenables, et les responsabilités en la matière pèsent essentiellement

sur les familles et les femmes, souvent défavorisées. Le manque de coresponsabilité sociale et le partage inégal des responsabilités entre femmes et hommes en matière de travail de soin surcharge les femmes et les empêche de jouir de leurs droits, tout en contribuant à perpétuer la pauvreté et les inégalités sociales. L'absence de politiques législatives constitue une discrimination structurelle qui fait obstacle à la participation des femmes au marché du travail, notamment lorsqu'elles sont issues de groupes minoritaires. Afin de parvenir à des sociétés égalitaires, il est essentiel d'apprécier à sa juste valeur le travail de soin, y compris le travail domestique, en luttant contre l'emploi informel et en établissant des politiques publiques et législatives pour rééquilibrer la responsabilité du travail de soin, qui incombe en grande partie aux femmes et aux personnes racialisées.

35. Le membre gouvernemental des États-Unis d'Amérique fait remarquer que le travail de soin est essentiel à l'économie mondiale, en cela qu'il permet aux travailleurs de participer pleinement au marché du travail, avec l'assurance que les besoins de leurs familles et des personnes à leur charge sont satisfaits. Le travail de soin, en particulier lorsqu'il est non rémunéré, est souvent sous-évalué et constitue une charge essentiellement assumée par les femmes et les filles. Il va souvent de pair avec de faibles salaires, des conditions de travail difficiles et une exposition à la violence et au harcèlement. Des systèmes de reconnaissance des compétences et des référentiels de qualifications souples peuvent faciliter l'accès au travail du soin, y compris pour les travailleurs migrants. L'emploi informel constitue un défi, en particulier pour les travailleurs domestiques, car il accroît les risques liés à la sécurité et à la santé au travail et prive de nombreuses personnes de protection sociale et des formes les plus élémentaires de protection au travail. La liberté syndicale et la négociation collective peuvent contribuer à faire face aux déficits de travail décent que connaissent aujourd'hui les travailleurs du soin. En investissant davantage dans l'économie du soin, on pourrait améliorer l'accès à des services de soin abordables et de qualité, renforcer les compétences des travailleurs du soin, améliorer leurs conditions de travail, augmenter les effectifs masculins dans le secteur, lutter contre la répartition inégale du travail de soin non rémunéré et favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Des investissements supplémentaires aideraient également à réduire les inégalités liées au travail de soin, en améliorant la façon dont ce dernier et les travailleurs du secteur sont perçus par la société.
36. La membre gouvernementale du Canada souligne que le fait d'aborder la question du travail de soin non rémunéré contribuera à l'égalité des genres, à la croissance économique et à la réalisation des ODD, et indique qu'il s'agit d'une priorité pour son gouvernement. Au Canada, la majeure partie des activités de soin rémunérées et non rémunérées sont effectuées par des femmes, dont beaucoup sont migrantes et racialisées. Malgré l'importance de son travail, cette main-d'œuvre reste souvent invisible, sous-payée et sous-évaluée. La contribution de l'économie du soin à la société et à l'économie dans son ensemble doit être reconnue, au même titre que les difficultés rencontrées par les travailleurs du secteur pour accéder à la protection sociale et du travail. Il faut parvenir à une conception commune et internationalement reconnue de l'économie du soin. La politique d'aide internationale du Canada intègre une perspective féministe afin de rééquilibrer la part disproportionnée du travail de soin prise en charge par les femmes et les filles partout dans le monde.
37. La membre gouvernementale de la Chine met en lumière le caractère fondamental du travail de soin et insiste sur le fait que la demande en la matière est corrélée au nombre d'enfants en âge préscolaire et de personnes âgées dans la population. La durée de la vie ayant augmenté, le nombre de personnes âgées en situation de handicap s'accroît, tout comme la demande de soin. Dans un contexte où les familles sont moins nombreuses, celles-ci ont désormais des capacités limitées en matière de soin et la demande s'est reportée sur l'action sociale. Cette

hausse de la demande de soin détermine le développement de l'économie du soin. Du point de vue de l'offre, l'économie du soin doit pouvoir s'appuyer sur un système de services de soin qui prévoit des infrastructures, notamment pour le soin aux enfants et le soin de longue durée. La mise en œuvre du travail décent au sein du système de services de soin permettrait non seulement de répondre aux besoins des nourrissons, des jeunes enfants et des personnes âgées en matière de soin, mais aussi d'accroître la participation des femmes au marché du travail. Il conviendrait d'augmenter l'investissement public dans les services de soin aux enfants et de recourir davantage à des politiques sociales pour faire en sorte que les personnes en situation de handicap et les personnes âgées bénéficient des services de soin dont elles ont besoin. Les mesures visant à renforcer l'économie du soin pourraient notamment inclure des politiques sur la formation des prestataires de soin, la sécurité sociale et la protection de l'emploi (en cas de maternité, par exemple).

38. Le membre gouvernemental du Honduras indique que, pour ce qui est de l'économie du soin, le contexte social, économique et politique dans son pays est semblable à celui qui prédomine dans l'ensemble de l'Amérique latine. Le travail de soin est sous-évalué, inéquitablement réparti et non rémunéré, et peut, dans certains cas, s'accompagner de pratiques discriminatoires et n'inclure aucune protection sociale. Parmi les défis à relever, on compte également l'absence de statistiques relatives à l'économie du soin. À l'heure actuelle, le Honduras prend des mesures en vue de ratifier la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.
39. Le membre gouvernemental des Philippines fait observer que les travailleurs philippins exerçant dans le secteur du soin sont présents partout dans le monde. La commission doit donner une définition claire de ce que recouvre la notion de «travail de soin», recenser les formes du travail de soin qui sont rémunérées et celles qui ne le sont pas, et encourager la création de cadres d'action entre les Membres favorisant un recrutement éthique des travailleurs de soin migrants, qui soit géré conjointement et de manière durable par les pays fournissant la main-d'œuvre du soin et les pays dans lesquels résident les bénéficiaires de soin. Le gouvernement des Philippines a ratifié la convention n° 189 et en a incorporé les dispositions dans sa législation nationale afin d'améliorer la protection des travailleurs domestiques, de sorte que, lorsque ceux-ci sont recrutés localement, ils puissent bénéficier d'une protection sur leur lieu de travail et accéder à des possibilités de travail décent et productif.
40. La membre gouvernementale de la Namibie fait savoir que, dans son pays, le travail de soin n'est pas nécessairement considéré comme du travail à part entière mais plutôt comme une responsabilité familiale. Étant donné que le soin aux enfants et aux personnes âgées tend à reposer sur les femmes, celles-ci ont du mal à accéder au marché du travail ou à progresser sur le plan professionnel. Les décideurs ne prennent pas en compte les aspects liés au genre qui caractérisent le secteur du soin, notamment car les données en la matière sont insuffisantes. D'une part, le soin aux enfants et le soin spécialisé aux personnes âgées ne sont pas considérés comme des questions sociétales, et d'autre part, en raison des changements démographiques, le «filet de sécurité» que constituait la famille élargie en matière de soin est en train de rétrécir. La garde des petits-enfants revient souvent aux personnes âgées. Il est essentiel de financer les services de soin et de faire en sorte que le travail de soin soit un travail décent, d'autant que les personnes qui ont le plus besoin de soin sont celles qui disposent des moyens les plus modestes. La nature multidimensionnelle de l'économie du soin doit être appréhendée dans sa globalité, en tenant compte de la manière dont les familles prennent en charge le soin et des questions relatives à l'emploi, à la protection sociale et au financement. Située à la croisée de plusieurs secteurs, l'économie du soin relève de différents cadres

réglementaires et de différents budgets, et seuls certains aspects du travail de soin rentrent dans le champ de la négociation collective.

41. Le membre gouvernemental de la Côte d'Ivoire réaffirme l'engagement de son gouvernement en faveur de la justice sociale, et fait savoir que plusieurs initiatives ont été prises pour incorporer dans la législation nationale certains engagements contractés par le pays en vertu du droit international, notamment ce qui concerne le droit au travail des personnes en situation de handicap et l'accès des plus vulnérables à la protection sociale. Le pays a pris ces mesures en vue de placer au cœur de sa stratégie de développement le travail décent, qui constitue un élément essentiel garantissant la sécurité, la santé et le bien-être de tous.
42. Le Rapporteur spécial sur les droits de l'homme et l'extrême pauvreté félicite l'OIT pour son rapport sur le travail décent et l'économie du soin. Les niveaux de chômage et de sous-emploi restent élevés, alors même que les chiffres officiels ne tiennent pas compte des personnes qui ont quitté leur emploi par suite de circonstances indépendantes de leur volonté, notamment l'absence de services de soin aux enfants. Si d'après les estimations quelque 470 millions de personnes seront à la recherche d'un emploi dans les pays en développement en 2035, il n'y aura pas pour autant de pénurie d'emplois. En effet, pour répondre aux besoins en matière de soin de la population mondiale, il faudra créer 170 millions d'emplois supplémentaires. L'économie du soin doit néanmoins fournir des emplois décents. La pandémie de COVID-19 a mis en évidence non seulement que le travail de soin était vital, mais aussi qu'il était bien souvent largement sous-rémunéré.
43. Le représentant du Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme fait observer que la pandémie de COVID-19 a révélé le rôle essentiel des systèmes de soin et d'assistance. Ces systèmes doivent être repensés du point de vue des droits de l'homme, de manière à promouvoir les droits des travailleurs – qu'ils soient rémunérés ou non – ainsi que les droits des bénéficiaires de services de soin et d'assistance. Il convient de garantir aux travailleurs du soin l'accès à un travail décent et à la protection sociale. Néanmoins, cette évolution ne doit pas conduire à une institutionnalisation croissante du soin, mais promouvoir l'unité familiale, permettre l'octroi du statut de résident, lutter contre la discrimination et renforcer les protections pour les travailleurs migrants. Les systèmes de soin et d'assistance doivent tenir compte des considérations de genre, favoriser l'inclusion du handicap et être adaptés à l'âge. La valeur du soin et de l'assistance doit être reconnue, et le travail non rémunéré doit être réduit et redistribué. L'investissement dans le soin et l'assistance permet de promouvoir une économie des droits de l'homme propre à renforcer le bien-être social, l'égalité et l'inclusion.
44. La représentante d'ONU-Femmes déclare que l'heure est venue de réorienter l'approche du développement durable afin de relier travail de soin, égalité des genres, prospérité économique et bien-être social. Les femmes en âge de travailler qui ont été contraintes de quitter le marché du travail pour assumer des responsabilités familiales non rémunérées sont actuellement 14 fois plus nombreuses que leurs homologues masculins. Le soin est un élément central de la vision défendue par ONU-Femmes en faveur d'une transformation sociale et économique, et il est au cœur de son mandat, qui consiste à promouvoir la pleine réalisation des droits des femmes et des possibilités qui leur sont offertes. Les besoins en matière de soin doivent être pris en compte tout au long de la vie, de l'enfance à la vieillesse. Il est essentiel de reconnaître la valeur du travail de soin non rémunéré, d'accroître les investissements publics dans les services essentiels et la protection sociale, d'améliorer la rémunération et les conditions de travail dans le cadre du travail de soin rémunéré, et de reconnaître les droits et les contributions des prestataires et des bénéficiaires de soin. C'est en grande partie grâce au partenariat conclu entre ONU-Femmes et l'OIT que l'égalité des genres, l'économie du soin et le travail décent sont devenus des priorités au niveau mondial. Il faut à

présent faire en sorte que le travail décent pour toutes les femmes et l'objectif d'une économie du soin prospère deviennent une réalité.

45. La représentante de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC) affirme que le soin est essentiel tout au long du cycle de vie pour garantir à toutes et à tous une bonne qualité de vie. Les gouvernements de la région Amérique latine et Caraïbes ont pris acte du caractère fondamental du travail de soin et de la contribution essentielle de ce secteur à la revitalisation des économies, dans le cadre de l'Engagement de Buenos Aires, adopté en 2022. Le vieillissement de la population, les épidémies et le changement climatique risquent d'accroître considérablement la demande dans le secteur du soin. Il convient d'éviter qu'une crise du soin n'éclate en assurant à l'avenir un partage équitable de la charge du soin et une redistribution du temps et des ressources en vue de s'orienter vers de nouvelles formes de développement et de société, plus égalitaires. Pour ce faire, il est nécessaire d'intégrer des objectifs en matière de soin à toutes les politiques publiques, notamment à celles de l'emploi, du travail, de la santé, de la protection sociale et de l'environnement, ainsi qu'aux politiques macroéconomiques et budgétaires.
46. La représentante de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) fait observer que la main-d'œuvre mondiale du soin a été exposée à des décennies de sous-investissement chronique, qui ont entravé les progrès accomplis au niveau mondial pour parvenir à l'égalité des genres. Les données ont montré que s'attaquer à la problématique du sous-investissement permettrait de renforcer à la fois les systèmes de santé et l'autonomisation économique des femmes, à condition que les activités de soin soient associées à des conditions de travail décentes. Les gouvernements pourraient s'appuyer sur le Pacte mondial pour les personnels de santé et d'aide à la personne de l'OMS pour guider l'élaboration des politiques et des lois visant à protéger et à soutenir les travailleurs du soin et des soins de santé. Des partenariats devraient être établis dans l'ensemble des secteurs pour favoriser le dialogue, le partage de données probantes et d'informations ainsi que les changements d'orientation, ce qui contribuerait à renforcer la valeur, la prise en compte et l'impact de l'économie du soin.
47. La représentante de l'Alliance coopérative internationale déclare que les coopératives locales sont un modèle de prestation de services de soin unique et novateur, qui gagne rapidement en popularité. Il s'agit de prestataires de soin résilients, qui offrent des services de soin sans interruption, à prix abordables et dans de bonnes conditions de travail. La gouvernance multipartite permet aux coopératives de tenir compte des intérêts des différentes parties et de recueillir des fonds auprès de diverses sources. Les mandants de l'OIT sont invités à promouvoir la prestation de services de soin par des coopératives, en tant que solution de proximité, pour remédier aux lacunes en matière de soin.
48. Le représentant d'UNI Global Union déclare que toutes les activités de soin doivent être réalisées dans des conditions de travail décentes. Trop souvent, les prestataires de soin à domicile et les prestataires de soin de proximité relèvent de l'économie informelle et n'ont pas accès à la protection sociale. Nombre d'entre eux n'ont pas reçu de formation adéquate et sont soumis, dans bien des pays, à une charge de travail excessive en raison de la pénurie de personnel. Le manque d'accès à un travail décent nuit à la qualité du soin. Afin de garantir l'accès de tous les travailleurs du soin au travail décent, les gouvernements et les employeurs doivent officialiser toutes les activités de soin, proposer des formations complètes et des activités de perfectionnement professionnel, prévoir des niveaux de dotation en personnel sûrs et garantir à tous les travailleurs du soin le droit de s'affilier à un syndicat et de participer à la négociation collective.

49. La représentante de la Fédération internationale des travailleurs domestiques affirme que les travailleurs domestiques, qui sont en majorité des femmes, ne bénéficient pas de conditions de travail décentes. Ces travailleurs demeurent invisibles aux yeux des gouvernements, des employeurs et de la société tout entière, alors qu'ils représentent 25 pour cent de la main-d'œuvre mondiale. Le travail domestique devrait être reconnu sous toutes ses formes et des politiques publiques efficaces devraient être adoptées pour promouvoir le travail décent, l'égalité des genres et le développement durable.
50. La représentante de l'Internationale des services publics explique qu'en tant que travailleuse des services de soin aux enfants, dont la description de poste était sans cesse modifiée, migrante, ne bénéficiant d'aucun congé de maladie ou congé annuel rémunéré, n'ayant reçu aucune formation officielle, elle a été soumise à de longues heures de travail et à un travail physique pénible et mal rémunéré. En dépit de l'augmentation de la demande mondiale en matière de soin, les conditions de travail des travailleurs du secteur ne se sont pas améliorées. Il est nécessaire d'adopter une approche radicalement nouvelle du soin, fondée sur l'égalité des genres, qui permette non seulement de mettre en avant et de soutenir la main-d'œuvre, mais aussi d'offrir des services de soin de meilleure qualité pour tous. Le caractère public du soin doit être revendiqué, l'État devant être tenu responsable au premier chef de la qualité des services fournis.
51. La représentante de Make Mothers Matter affirme que les mères font l'objet d'une discrimination qui les empêche d'entrer et de progresser sur le marché du travail. L'écart de rémunération entre femmes et hommes s'explique largement par la maternité, mais on manque de données à cet égard. Il est de ce fait nécessaire de disposer d'un cadre statistique pour suivre et mesurer les retombées pénalisantes liées à la maternité, et y remédier. Les liens entre le travail de soin non rémunéré et le travail de soin rémunéré devraient être pris en considération, et une approche globale du travail décent devrait être adoptée. Le moment est venu d'opérer un changement de paradigme en faveur d'un monde du travail qui s'adapte aux travailleurs ayant des responsabilités en matière de soin.
52. Le représentant du Réseau intercontinental de promotion de l'économie sociale et solidaire affirme que l'économie du soin doit progresser dans un cadre fondé sur les droits humains, aussi bien pour les bénéficiaires que pour les prestataires de soin. L'économie sociale et solidaire favorise la prestation, à coût abordable, de services de soin de qualité, dans le respect des droits des travailleurs du soin, notamment dans le cadre de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Dans ses conclusions, la commission devrait soutenir l'économie sociale et solidaire, étant donné qu'elle contribue à l'économie du soin en tant que bien public mondial.
53. Le représentant de l'Institution de la sécurité et de la santé au travail déclare que, bien que le travail de soin, rémunéré ou non, soit symbole d'humanité et fasse vivre les communautés et les sociétés, les travailleurs n'en demeurent pas moins sous-estimés et négligés. Bon nombre de travailleurs domestiques et de travailleurs du soin qui font partie de l'économie informelle n'ont pas accès au travail décent et sont exclus de la protection sociale. Les travailleurs exerçant des activités liées au soin font partie des populations les plus vulnérables de la société, les migrantes et les femmes issues de minorités ethniques étant les plus fortement touchées. Le travail de soin doit être transformé au moyen d'un investissement durable dans le capital humain et le travail décent au sein de l'économie du soin.
54. La représentante de StreetNet International, s'exprimant également au nom de HomeNet International, signale que, partout dans le monde, les vendeurs de rue et les travailleurs à domicile sont privés d'un accès aux services de soin. Il est nécessaire qu'ils soient reconnus

comme des travailleurs à part entière et comme parties au dialogue social, qu'ils aient accès à des services de soin aux enfants et aux personnes âgées abordables, et qu'ils bénéficient pleinement des prestations de maternité. L'économie sociale et solidaire ainsi que les coopératives de services de soin aux enfants et aux personnes âgées devraient être prises en compte. Tous les travailleurs devraient avoir accès au soin et jouir des droits au travail décent et à la dignité.

55. La représentante de la Jeunesse ouvrière chrétienne internationale, s'exprimant également au nom de la Coordination internationale de la jeunesse ouvrière chrétienne, dit que, souvent, les travailleurs du soin font face à de mauvaises conditions de travail et à de faibles salaires et souffrent d'un manque de reconnaissance. Le travail décent est essentiel pour parvenir à une économie du soin prospère. Tout prestataire de soin devrait bénéficier d'une indemnisation équitable, de conditions de travail sûres et d'une protection sociale. Il est nécessaire d'accroître les investissements publics dans le soin et que celui-ci soit reconnu en tant que bien public.
56. Le représentant du Forum international de l'économie sociale et solidaire se félicite de ce que le rapport du Bureau mentionne les coopératives et les groupements communautaires au nombre des prestataires de services de soin. Les entreprises et les organisations de l'économie sociale et solidaire ont un rôle essentiel à jouer afin de combler les lacunes et de contribuer au renforcement de la résilience et du bon fonctionnement de l'économie du soin. S'agissant des politiques relatives à l'économie du soin et des investissements en la matière, les mandants de l'OIT devraient tenir compte du rôle que jouent l'économie sociale et solidaire ainsi que les coopératives dans la prestation de services de soin.
57. La représentante de la Commission internationale catholique pour les migrations fait observer que soin et travail sont intimement liés. Le soin est une façon d'être, d'agir et d'exister, qui est associée à la dignité, à la générosité, à la liberté et à la responsabilité, et est mue par une aspiration à l'unité. Dans le contexte du travail de soin, il conviendrait d'accorder une attention particulière aux migrants et aux réfugiés. À cet égard, l'oratrice salue tout particulièrement le cadre des 5R de l'OIT. Un travail dans lequel la dignité des travailleurs n'est pas prise en compte ni respectée ne saurait être considéré comme décent. À l'inverse, tout travail qui s'attache à restaurer la dignité humaine et contribue aux efforts déployés dans ce sens participera à la construction d'un avenir durable.
58. La vice-présidente employeuse note que toutes les parties s'accordent à dire qu'une économie du soin efficace serait bénéfique pour tout le monde. L'économie du soin doit s'articuler autour d'une approche globale, qui ne se limite pas à des mesures normatives, pour intégrer des politiques économiques, sociales et budgétaires. Le travail décent dans l'économie du soin ne doit pas reposer uniquement sur une approche fondée sur les droits humains; il doit également s'appuyer sur des principes, relatifs notamment à la prise en compte des institutions et de leur rôle, aux incitations économiques et au développement. En tant que droit humain, le soin devrait recevoir une définition universellement admise. Le groupe des employeurs préférerait toutefois ne pas engager une discussion à ce sujet, car il faudrait pour cela dresser un inventaire exhaustif concernant l'économie du soin dans son ensemble, ce qui constitue une démarche complexe et intersectorielle. La question de considérer le soin comme un droit humain ne devrait donc pas figurer parmi les conclusions de la commission. La négociation collective n'est pas toujours le meilleur outil pour remédier aux dysfonctionnements ou aux lacunes du marché du travail. Elle suppose notamment l'existence d'une relation de travail formelle, ce qui n'est pas le cas pour beaucoup de travailleurs du soin. La négociation collective fait partie du dialogue social, et les libellés employés pour s'y référer dans les conclusions de la commission devraient rejoindre ceux utilisés dans la Déclaration du centenaire. Les conclusions devraient être pragmatiques, progressistes et centrées sur

l'économie du soin, qui n'est pas l'économie sociale et solidaire. Il importe par ailleurs qu'elles tiennent compte du rôle que jouent les micro, petites et moyennes entreprises dans la prestation de services de soin. Le soin n'est pas seulement un bien public. En effet, les prestataires de soin privés disposent de ressources plus importantes et de meilleurs leviers d'innovation, ce qui leur permet de fournir des traitements plus efficaces et des services de soin plus personnalisés que les établissements de santé publics. La concurrence favorise l'amélioration continue des services, et il convient de tenir compte de la multiplication des réglementations, par exemple concernant le droit aux congés payés, sur les micro, petites et moyennes entreprises dont les capacités sont limitées. Il faudrait absolument consulter les employeurs pour évaluer les coûts potentiels de ce phénomène. Il est de la responsabilité des gouvernements de mettre en place des infrastructures de soin et d'étendre la protection sociale. Le groupe des employeurs déconseille vivement d'employer des libellés relatifs au contrat social. Cette notion sera examinée lors du prochain Sommet social mondial et il importe de ne pas devancer les travaux qui seront menés à cette occasion.

59. La vice-présidente travailleuse déclare que la discussion de la commission arrive à point nommé compte tenu de la crise du soin qui sévit, et souligne la nécessité d'établir un programme clair pour l'avenir. Plusieurs points de convergence ressortent de la discussion. L'OIT et ses mandants doivent travailler conjointement pour transformer le quotidien des millions de personnes qui peinent à concilier travail et responsabilités en matière de soin. Le soin devrait être renforcé, car il est essentiel à la réalisation des objectifs énoncés dans la Déclaration du centenaire, adoptée en 2019. Il s'avère par ailleurs crucial de consacrer des financements publics aux systèmes globaux de soin. Les conclusions de la commission devraient constituer une feuille de route claire pour l'Organisation et ses mandants, et reposer sur une conception tripartite commune de l'économie du soin qui englobe le cadre des 5R et définisse le soin comme un droit humain et un bien public. Dans ses conclusions, la commission doit tenir compte des liens d'interdépendance qui relient la question du travail décent pour tous les travailleurs du soin et celle de la qualité des services de soin, et reconnaître le rôle crucial que jouent le dialogue social, la liberté syndicale et la négociation collective dans la constitution d'une économie du soin résiliente et efficace.

Point 2 pour discussion

Quelles sont les lacunes, et quelles mesures concrètes les mandants de l'OIT ont-ils prises en faveur d'une économie du soin résiliente et efficace, qui favorise le travail décent, l'égalité des genres, des services de soin de qualité et accessibles et un développement économique et social inclusif et durable?

60. La vice-présidente travailleuse déclare que les réductions du financement public et le sous-investissement chronique ont contribué à la fragmentation et aux graves lacunes des systèmes de soin nationaux, qui ont été mises en évidence et exacerbées par la pandémie de COVID-19. Des millions de personnes dans le monde sont privées du soin et de l'assistance dont elles ont besoin ou bénéficient de services de soin inadéquats, à des coûts élevés. Les personnes les plus vulnérables, marginalisées et défavorisées sont les plus fortement touchées. Le travail de soin se caractérise par des déficits généralisés de travail décent; des millions de travailleurs fournissent des services essentiels dans des conditions de travail extrêmement difficiles, risquant leur santé pour un salaire faible ou inadéquat. Ils font face à la discrimination, à la violence et au harcèlement, à des dangers liés à leur emploi, à une durée excessive de travail, à un volume élevé de tâches à accomplir et à un mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ceux qui sont victimes de formes multiples et croisées de

discrimination, y compris les travailleurs migrants ou racialisés, sont généralement surreprésentés dans les emplois mal rémunérés et non qualifiés.

61. Le travail de soin est une activité exigeante sur le plan physique et émotionnel, mais les compétences requises ne sont pas toujours reconnues ou valorisées, et les travailleurs concernés ont rarement accès à la formation, à l'apprentissage tout au long de la vie ou à des possibilités de promotion. Les travailleurs du soin se heurtent souvent à des obstacles qui les empêchent d'adhérer à des syndicats et de prendre part à la négociation collective, ce qui les rend particulièrement vulnérables et les expose à l'exploitation et aux mauvais traitements. Les nombreuses difficultés que rencontrent les travailleurs du soin, conjuguées à l'insuffisance des financements publics, entraînent une augmentation des emplois précaires et informels, des pénuries de main-d'œuvre et un manque d'effectifs. De nombreux travailleurs du soin démissionnent, ce qui contribue à la pénurie de personnel et à la baisse de la qualité du soin. Cette insuffisance de main-d'œuvre étant de plus en plus souvent comblée par des travailleurs migrants, la fuite des cerveaux s'accroît dans leur pays d'origine. Les déficits de soin ainsi créés seront inévitablement comblés par des prestataires non rémunérés, dont la plupart seront des femmes. Les visas des travailleurs du soin migrants sont souvent liés à un employeur donné, et les travailleurs domestiques logés chez leur employeur, en particulier, sont victimes d'exploitation et de mauvais traitements tout au long du cycle de migration. Les travailleurs domestiques et les agents de santé communautaires sont pour la plupart invisibles et, par conséquent, n'ont accès ni à la protection sociale ni à des salaires décentes.
62. Des politiques relatives aux congés pour soin et favorables à la famille comprenant, par exemple, l'assouplissement des modalités de travail, pourraient contribuer à réduire le travail de soin non rémunéré effectué principalement par des femmes et à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. La mise en place de congés de paternité et de congés parentaux rémunérés favoriserait la participation des hommes à la garde des enfants, ce qui permettrait de briser les stéréotypes de genre et de redistribuer la charge du soin. Toutefois, des lacunes sur le plan de la législation et des investissements dans les congés pour soin, ainsi qu'un manque d'accès aux services de soin, ont une incidence disproportionnée sur la participation effective des femmes au marché du travail, et partant, contribuent à l'écart entre les hommes et les femmes en matière de rémunération et de pension.
63. Pour que l'économie du soin soit résiliente et efficace, le soin doit être reconnu comme un bien public mondial; cela permettrait de garantir des systèmes globaux de soin, un accès universel au soin et une protection sociale favorable à l'égalité des genres. Les États doivent prendre l'initiative et accroître le financement public nécessaire à la création d'emplois décentes, en mettant en place des cadres stratégiques et réglementaires complets pour les systèmes nationaux de soin, fondés sur les normes internationales du travail et le dialogue social ainsi que sur le cadre des 5R. Ces cadres stratégiques devraient concerner tous les travailleurs du soin, y compris ceux de l'économie informelle, et garantir le droit à un congé pour soin rémunéré à tous les travailleurs ayant des responsabilités familiales ou en matière de soin. Les principes et droits fondamentaux au travail devraient être respectés pour tous les travailleurs du soin, quel que soit leur statut migratoire ou dans l'emploi. L'oratrice rappelle que la liberté syndicale et le droit à la négociation collective sont des droits habilitants. Il convient de prendre des mesures ciblées pour lutter contre la discrimination et remédier à la dévalorisation du travail de soin rémunéré. Des politiques salariales et des mécanismes de fixation des salaires sont nécessaires pour promouvoir l'égalité des genres, l'équité et la non-discrimination. Il faut défendre les droits des travailleurs migrants du secteur en matière de travail et de protection sociale, notamment par la conclusion d'accords bilatéraux entre les pays d'origine et de destination et par l'organisation de filières de migration fondées sur les droits. Il faut également faire appliquer les normes

internationales relatives au recrutement équitable et éthique des travailleurs migrants. Les pays de destination doivent réduire leur dépendance excessive à l'égard des travailleurs du soin migrants, tandis que les pays d'origine doivent redoubler d'efforts pour fidéliser cette main-d'œuvre. Pour que les États investissent davantage dans le soin, ils doivent accroître leurs recettes et disposer d'une marge de manœuvre budgétaire suffisante; or le fardeau de la dette extérieure les en empêche et il convient d'y remédier.

64. La vice-présidente employeuse fait observer que, du côté de l'offre, la pénurie de main-d'œuvre dans l'économie du soin concerne divers secteurs: il devrait manquer 4,5 millions d'infirmiers et 10 millions de professionnels de la santé à l'échelle mondiale d'ici à 2030. Face aux difficultés que soulèvent ces pénuries, le secteur privé complétera et renforcera les activités de soin menées dans le secteur public et au sein des familles. Le développement professionnel des travailleurs du soin est essentiel pour créer des possibilités d'évolution et de nouvelles perspectives de carrière, et ainsi rendre les emplois du soin plus attractifs. Une formation professionnelle complète assortie d'un certificat ainsi que la reconnaissance mutuelle des compétences peuvent améliorer la qualité du soin et accroître la satisfaction au travail et la fidélisation des travailleurs, tout en renforçant la qualité des services de soin fournis.
65. Le recours excessif au travail non rémunéré, assuré principalement par des femmes, a une incidence sur la participation de celles-ci au marché du travail. Alors que l'inclusion économique des femmes est fondamentale, le manque de services de soin abordables, accessibles et de bonne qualité empêche bon nombre d'entre elles de chercher un emploi rémunéré. Il faut transformer les systèmes de soin en favorisant le développement des infrastructures et l'innovation technologique, et faire évoluer les mentalités pour que la valeur économique du soin soit reconnue. Malgré le rôle déterminant du soin sur le plan économique et social, l'économie mondiale du soin reste insuffisamment financée. Pour disposer de services de soin de qualité, les pouvoirs publics doivent investir dans les installations de soin et les systèmes de protection sociale, y compris les bonifications pour activités de soin de l'assurance sociale, les subventions pour le soin aux enfants et les prestations de chômage et d'invalidité. Ces investissements publics ne doivent toutefois pas faire peser de charges excessives sur les entreprises.
66. Les micro, petites et moyennes entreprises et les créateurs d'entreprise sont indispensables à l'économie du soin, car ils fournissent des services essentiels et des possibilités d'emploi tout en favorisant le dynamisme et l'innovation à l'échelon local. Ils proposent des solutions accessibles et adaptées aux besoins locaux et créent des emplois. Cependant, ils manquent souvent de ressources, d'appui technique, d'informations et de possibilités de créer des réseaux pour améliorer leurs services et développer leurs activités. Par conséquent, l'aide des pouvoirs publics devrait comprendre des activités de renforcement des capacités et de développement des compétences entrepreneuriales, la mise en place d'un microfinancement ciblé et un accès au capital-risque pour les jeunes entreprises. Ces mesures sont particulièrement importantes pour les femmes, pour qui la création d'une entreprise peut être un moyen d'obtenir la souplesse, le contrôle et l'équilibre dont elles ont besoin dans la gestion de leurs responsabilités en matière de soin. Il faut remédier au caractère informel de l'économie du soin en encourageant la transition des micro et petites entreprises vers l'économie formelle.
67. Des politiques de l'emploi favorables à la famille et des modalités de travail souples peuvent aider à concilier le travail et les responsabilités en matière de soin, en veillant à ce que les besoins des entreprises comme des travailleurs soient satisfaits. Des dispositions de ce type pourraient contribuer à faire augmenter le taux d'activité des femmes. Les droits à des congés importants peuvent constituer une forte contrainte pour les micro, petites et moyennes entreprises; les congés prolongés, comme le congé parental, sont en effet plus susceptibles

d'être mis en place par de grandes entreprises. Il convient d'appuyer les services privés de l'emploi, qui jouent un rôle essentiel dans la mise en relation des travailleurs du soin avec des employeurs indiqués. Une collaboration entre ces services et les programmes publics de l'emploi permettrait d'accroître les possibilités d'emploi dans l'économie du soin. Les politiques visant à développer les services de soin fournis par le secteur privé, notamment les incitations financières telles que les allègements fiscaux, sont essentielles pour les entreprises qui investissent dans les services de soin. Des partenariats public-privé peuvent être utiles pour mobiliser des ressources du secteur privé, par exemple pour construire ou rénover des établissements de santé. Des partenariats peuvent être établis avec des entreprises spécialisées dans les technologies pour améliorer la télémédecine, la mise en place de dossiers médicaux électroniques et l'analyse des données, autant d'éléments qui peuvent grandement contribuer à répondre à la demande de plus en plus forte de services de soin.

68. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, déclare que la Macédoine du Nord, le Monténégro, la Serbie, l'Albanie, l'Ukraine, la République de Moldova, la Bosnie-Herzégovine, la Géorgie, et la Norvège s'associent à sa déclaration. Elle rappelle que la majorité du travail de soin, rémunéré ou non, est effectué par des femmes, souvent avec une rémunération inadéquate, ce qui conduit à un écart en matière d'emploi et de rémunération entre les femmes et les hommes. Il faut définir des politiques et des mesures permettant de tenir compte de la valeur du travail de soin, de promouvoir la transition vers l'économie formelle, de garantir le travail décent et l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, et d'éliminer la violence et le harcèlement dans l'économie du soin. Le travail de soin non rémunéré entrave la participation des femmes au marché du travail et réduit leur autonomie économique. Un partage équitable des activités de soin entre les femmes et les hommes et la prestation de services de soin abordables et de qualité sont donc indispensables à l'autonomisation économique des femmes.
69. Il faut mettre en place des politiques actives du marché du travail pour aider toutes les personnes qui se sont retirées de la population active en raison de leurs responsabilités en matière de soin. Ces politiques peuvent prévoir des services et des possibilités d'emploi, de formation, de perfectionnement et de reconversion pour les demandeurs d'emploi. Il est essentiel d'instaurer un dialogue social efficace et solide dans l'économie du soin, et de définir des politiques du travail plus ambitieuses en ce qui concerne l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les congés familiaux et des aménagements du temps de travail favorables à la famille. Un accès à des services de soin aux enfants et de soin de longue durée de qualité et abordables, notamment par l'intermédiaire de l'économie sociale et solidaire, accroîtrait les possibilités de concilier travail et responsabilités en matière de soin tout au long de la vie.
70. Le membre gouvernemental de la Barbade indique que des insuffisances ont été constatées dans l'économie du soin de la Barbade, à savoir des lacunes en matière de protection des travailleurs et de protection sociale, l'absence de politique et de législation sur le harcèlement sexuel et la discrimination, l'absence de salaire minimum national, l'absence de mesures de sécurité et de santé au travail dans le cadre du travail domestique, la formation insuffisante et l'absence de services d'éducation de la petite enfance accessibles. Plusieurs mesures ont été prises pour y remédier, notamment la ratification de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et de la convention n° 189, l'organisation de formations dans les domaines de la petite enfance et du soin aux personnes âgées, la mise en place d'un congé de paternité, ainsi que l'élaboration de politiques nationales sur le vieillissement et de politiques visant à améliorer la vie des personnes en situation de handicap. Le protocole national sur les travailleurs migrants est en cours de révision. Malgré ces efforts, il reste encore beaucoup à

faire, en particulier pour garantir le respect des normes de sécurité et de santé au travail dans le cadre du travail domestique.

71. La membre gouvernementale de Cuba fait savoir que son pays a adopté un nouveau Code des familles contenant des dispositions sur la coresponsabilité familiale, qui confirme le rôle déterminant de l'État dans la mise en place de programmes et de politiques à l'intention des personnes ayant besoin de services de soin. Ce code contient des dispositions sur le respect de la dignité et de l'autonomie, et énonce les droits et responsabilités des aidants et des bénéficiaires de soin. Il interdit la violence et vise à concilier les responsabilités en matière de soin avec les aspirations personnelles, professionnelles et familiales, tout en énonçant l'importance que présentent les réseaux de soutien pour les aidants. L'adoption par Cuba de ce nouveau Code des familles, au même titre que les autres révisions de la législation qui ont été menées à bien au cours des dernières années, a joué un rôle déterminant dans la mise en place d'un système national de soin envisageant le soin comme faisant partie intégrante de la vie. Des données et des éléments de preuve doivent être collectés pour éclairer les politiques publiques sur la main-d'œuvre du soin. L'un des principaux défis à venir sera de vaincre la tendance qui consiste à attribuer les rôles en fonction de stéréotypes de genre. L'éducation à un rôle déterminant à jouer à cet égard.
72. Le membre gouvernemental du Royaume-Uni déclare que, dans son pays, la protection sociale des travailleurs du soin est prévue dans la législation; plusieurs lois ont été adoptées au sujet notamment des congés, des modalités de travail flexibles et de l'égalité de rémunération des prestataires de soin. Un salaire vital national a été mis en place et une allocation financière est versée aux aidants à plein temps. Des initiatives inclusives sont en place pour apporter une aide aux femmes et aux personnes en situation de handicap dans le monde du travail. Une campagne est menée en faveur de l'autonomisation économique des femmes en vue d'impulser une réforme de l'économie, de la politique et du secteur du soin qui permettra de rétribuer et de redistribuer le travail de soin. Parallèlement, une stratégie pour l'inclusion du handicap et la promotion des droits des personnes handicapées est mise en œuvre pour améliorer l'accès aux services de soin pour les personnes en situation de handicap. La protection sociale et l'égalité des genres, deux éléments clés du développement économique et social, ne vont pas sans des services de soin inclusifs, de bonne qualité et accessibles.
73. La membre gouvernementale de l'Australie indique que des groupes d'experts sur l'égalité de rémunération et le secteur du soin de proximité ont été créés, au sein du tribunal national chargé des relations du travail en Australie, dans le but de réexaminer les salaires des travailleurs du soin. Un enseignement professionnel dispensé gratuitement permet d'obtenir certaines qualifications dans le domaine du soin. Des mesures ont été prises pour promouvoir le respect sur les lieux de travail, et les employeurs ont l'obligation positive d'éliminer le harcèlement. Les autorités déploient à titre expérimental dans les communautés des premières nations des services gérés au niveau communautaire et adaptés aux spécificités culturelles, qui ciblent les besoins locaux. La législation a été modifiée pour que les travailleurs migrants jouissent, sur leur lieu de travail, des mêmes droits que les autres travailleurs. Les aidants qui s'occupent de personnes âgées et de personnes en situation de handicap ont accès à une aide au revenu ajustable et à des modalités de travail flexibles. Les parents de jeunes enfants ont également droit à des modalités de travail flexibles. Une subvention pour le soin aux enfants permet aux parents, en particulier aux femmes, de s'engager dans un travail rémunéré. Les hommes sont encouragés à prendre un congé de paternité. Les paiements au titre du congé parental intégreront prochainement une composante retraite, ce qui permettra de réduire l'écart entre hommes et femmes en termes de cotisations de retraite. Il convient de souligner à cet égard l'importance de la coordination intersectorielle.

74. Le membre gouvernemental de la Suisse fait savoir que son pays est partie à la convention n° 189, et qu'elle s'engage, à ce titre, à protéger les droits de ces travailleurs. En raison d'une demande croissante de prestations de soin au sein de ménages privés, un nombre croissant de travailleurs migrants viennent en Suisse pour des séjours temporaires. Un contrat-type a donc été mis en place pour les travailleurs domestiques afin de leur garantir des conditions de travail équitables. Concernant le travail de soin rémunéré, une initiative visant à renforcer les soins infirmiers est mise en œuvre dans le but de promouvoir des formations dans le domaine des soins infirmiers et de garantir un accès à des soins infirmiers de qualité. Une nouvelle loi est en cours d'élaboration en vue d'améliorer les conditions de travail du personnel infirmier, afin d'encourager la fidélisation et d'éviter les pénuries de personnel. Ces mesures contribuent à rétablir l'équilibre entre femmes et hommes dans le secteur de la santé. Un monitoring national du personnel soignant doit avoir lieu pour évaluer les effets des mesures prises.
75. La membre gouvernementale de la Türkiye estime que, pour remédier aux déficits en matière de travail décent, il est essentiel de renforcer l'intérêt que porte la communauté internationale à l'économie du soin. L'utilisation des nouvelles technologies permettrait de renforcer l'efficacité des services de soin, d'en réduire les coûts et d'en améliorer la qualité. L'OIT devrait fournir des lignes directrices sur les modèles d'économie du soin s'avérant efficaces, notamment un recueil des bonnes pratiques mises en œuvre par les États Membres.
76. La membre gouvernementale du Mexique indique que son gouvernement met au point un nouveau système national de soin, qui fixe les modalités en matière de soin aux enfants, aux personnes en situation de handicap et aux personnes âgées, selon les principes d'universalité, de progrès et de durabilité. Ce système permettra de répondre aux besoins en matière de soin grâce à des services de qualité accessibles, d'alléger la charge du soin qui incombe aux femmes pour que celles-ci puissent entrer sur le marché du travail et pour stimuler l'emploi et la croissance économique. Une répartition équitable du travail de soin sera en outre favorable à la paix, à la sécurité et à la durabilité environnementale. L'égalité des genres sera au cœur de ce nouveau système. Parmi les principales mesures visant à promouvoir le travail décent et l'égalité des genres dans l'économie du soin, on peut citer les éléments suivants: congés pour soin rémunérés, y compris des congés de maternité et de paternité; services d'éducation préscolaire, d'éducation de la petite enfance et de soin aux personnes âgées; coopératives du soin; systèmes de formation professionnelle; politiques en faveur de l'égalité de traitement des travailleurs du soin migrants.
77. La membre gouvernementale du Brésil fait observer que la répartition du travail de soin par sexe et par race trouve son origine dans la discrimination et détermine la manière dont les emplois sont considérés. Son gouvernement s'efforce de surmonter les difficultés liées à cette réalité en élaborant une politique et un plan nationaux globaux en matière de soin, destinés à garantir le droit au soin pour tous. Le plan tend à assurer l'accès à des services de soin de qualité, à promouvoir le travail décent pour les travailleurs du soin, à mettre en œuvre des mesures permettant d'établir un équilibre entre travail et responsabilités en matière de soin, ainsi qu'à favoriser la coresponsabilité de l'État, des entreprises privées et des communautés dans les activités de soin. Le soin n'est pas une marchandise, mais un droit humain et un bien public. Le travail de soin non rémunéré devrait être redistribué et l'accès à des emplois décents, garanti. Le gouvernement du Brésil a créé un bureau de coordination chargé de promouvoir l'égalité des chances au travail, en mettant l'accent sur la lutte contre la discrimination fondée sur le genre et la discrimination raciale ainsi que sur l'élimination de l'emploi informel dans le travail domestique rémunéré. Un service d'inspection du travail spécialisé a également été mis en place pour faire respecter les droits des travailleurs domestiques. L'élimination de l'esclavage domestique est une priorité.

78. La membre gouvernementale du Canada dit que les déficits de travail décent et les pénuries de main-d'œuvre nuisent à la qualité des services de soin et sont susceptibles d'accroître la charge des activités assumées par les prestataires de soin non rémunérés. Son gouvernement œuvre, avec les partenaires provinciaux, territoriaux et autochtones, pour assurer à toutes les familles du Canada l'accès à des services d'accueil des enfants et d'apprentissage précoce qui soient de qualité, accessibles sur le plan financier, souples et inclusifs. Une stratégie concernant le personnel chargé de ces services, fondée sur le recrutement, la fidélisation et la reconnaissance, est en cours d'élaboration. Des mesures sont prises pour remédier aux déficits de travail décent et aux pénuries de main-d'œuvre dans les domaines du soin de longue durée et du soin à domicile, et pour élaborer un cadre de soin de longue durée et de soin continu, destiné en particulier aux populations autochtones, l'objectif étant de veiller à ce que l'élaboration de programmes et la fourniture de services en la matière au sein des communautés autochtones ou à proximité de celles-ci soient adaptées du point de vue culturel. Des congés de maternité et des congés parentaux ainsi que des allocations pour soin aux enfants sont accordés aux femmes qui travaillent, pendant la grossesse et la maternité. Le gouvernement a récemment annoncé la mise au point d'une stratégie nationale relative aux activités de soin, ainsi que d'un nouveau programme à l'intention des travailleurs migrants, qui vise à accorder aux prestataires de soin à domicile le statut de résident permanent à leur arrivée au Canada. Sur le plan international, le gouvernement apporte une aide financière à la conception, dans les pays à faible revenu ou à revenu intermédiaire, de programmes porteurs de changements en faveur de l'égalité des genres dans les activités de soin rémunérées et non rémunérées.
79. La membre gouvernementale de la Chine dit que son gouvernement prend des mesures visant à promouvoir le travail décent et l'économie du soin, dont des programmes pilotes relatifs à la prestation de services de soin de longue durée et un régime d'assurance pour soin de longue durée, mis en œuvre au sein de 49 municipalités dans 27 provinces. Une approche intersectorielle est en cours d'adoption. Les cotisations de sécurité sociale doivent être portées à 70 pour cent pour que les particuliers puissent bénéficier de services de soin de longue durée. Des prestataires de soin de longue durée sont formés et, dans les zones visées par les programmes pilotes, le personnel du soin compte désormais 300 000 personnes. Ces programmes ont renforcé l'image du travail de soin et attiré une main-d'œuvre plus abondante dans ce domaine. Dans certaines provinces, il existe des mesures visant à maintenir les femmes sur le marché du travail, telles que l'assurance-maternité, qui garantit l'accès au congé de maternité rémunéré, ainsi que des politiques prévoyant des horaires de travail flexibles et des politiques relatives à l'allaitement.
80. La membre gouvernementale des États-Unis indique que, en application d'un décret-loi adopté dans le pays en vue d'accroître l'offre de services de soin aux enfants et de soin de longue durée, ainsi que pour soutenir les aidants familiaux, des mesures sont prises pour: revoir à la hausse l'indemnisation et les prestations accordées aux travailleurs des services de soin aux enfants, des éducateurs de la petite enfance et des professionnels du soin de longue durée; élargir les possibilités d'apprentissage afin d'améliorer la qualité des emplois et d'attirer de nouvelles recrues dans le domaine du soin; améliorer l'emploi des travailleurs domestiques; et accroître la qualité des données sur la main-d'œuvre du soin. Des contrats d'emploi ont été publiés dans sept langues à l'intention des travailleurs domestiques et de leurs employeurs. Des lois ont été adoptées pour protéger les travailleurs contre le détournement de salaires et interdire toute violation du droit au congé dont bénéficient les aidants familiaux. En outre, une approche globale visant à prévenir la violence et le harcèlement fondés sur le genre est en cours d'adoption. Le cadre des 5R a été incorporé dans la Stratégie nationale pour la sécurité économique des femmes, qui vise à permettre aux femmes et aux filles de contribuer à la

croissance économique et à la prospérité dans le monde, et d'en tirer parti, de manière concrète et dans des conditions d'égalité.

81. La membre gouvernementale de la Namibie dit que le système d'apartheid qu'a connu son pays a laissé en héritage des salaires bas et de mauvaises conditions de travail pour les travailleurs domestiques, qui représentent environ 11 pour cent de la main-d'œuvre nationale. Malgré la prise de mesures législatives visant à réglementer le travail domestique, le salaire minimum de ces travailleurs stagne. Toutefois, la fixation récente d'un nouveau salaire minimum national, qui de fait doublera le salaire minimum des travailleurs domestiques, constitue un premier pas vers l'élimination des inégalités de revenus et des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Compte tenu de la prédominance du travail informel, l'application du nouveau salaire minimum sera probablement difficile dans un premier temps, mais devrait progressivement se généraliser parallèlement à la croissance économique réelle. Les propositions de modifications de la loi sur le travail, actuellement examinées par le Parlement, prévoient des augmentations automatiques du salaire minimum légal en fonction du coût de la vie et des dispositions concernant la protection de la maternité et le droit à l'allaitement, le congé familial pour les pères, la sécurité et la santé au travail, et l'interdiction des actes de violence et de harcèlement sur le lieu de travail.
82. La membre gouvernementale du Zimbabwe fait observer que l'économie du soin se caractérise par de graves déficits de travail décent et par une privation des droits des travailleurs. Les travailleurs du soin et les travailleurs domestiques font face à des niveaux élevés de harcèlement et de violence au travail. Le travail non rémunéré représente une part considérable du travail de soin; dans de nombreuses régions d'Afrique, les agents de santé communautaires sont considérés comme des bénévoles. Au Zimbabwe, la plupart des travailleurs du soin sont employés de manière informelle et ne bénéficient donc ni de congés de maladie ou de congés pour soin, ni de dispositifs de sécurité et de santé au travail, ni de la protection sociale. Les travailleurs du soin sont laissés dans une situation de vulnérabilité face à l'exploitation, et les déficits en matière de travail décent nuisent à la qualité du soin fourni. Des mesures progressives sont toutefois prises pour combler les lacunes en matière de travail décent, formaliser l'économie du soin et permettre aux travailleurs du soin d'adhérer à des syndicats et de négocier collectivement. Une formation à l'intention des travailleurs sociaux a été mise en œuvre avec succès et des lignes directrices nationales sur la migration de la main-d'œuvre sont en cours d'élaboration pour répondre à la demande croissante de travailleurs sociaux zimbabwéens à l'étranger.
83. La membre gouvernementale des Philippines fait savoir que des lois et des pratiques ont été mises en place dans son pays pour protéger les travailleurs de la santé, les prestataires de soin, les enseignants et les travailleurs domestiques. Des lacunes en matière de protection persistent en raison d'une informalité généralisée, qui entrave l'accès aux dispositifs de protection des travailleurs et de protection sociale, et des inégalités de genre, qui se traduisent par des formes d'exclusion et de discrimination. Face à ces difficultés, le gouvernement philippin a pris des mesures visant à assurer une protection sociale et une couverture santé universelles, à réviser la législation du travail, à renforcer l'inspection du travail et à coopérer activement avec les groupes de travailleurs et d'employeurs. Par ailleurs, l'économie mondiale du soin repose en grande partie sur des travailleurs migrants, dont beaucoup sont originaires des Philippines. Il est difficile pour ces travailleurs d'accéder à un emploi décent, car leurs qualifications ne sont pas reconnues. Compte tenu de la part disproportionnée de femmes dans la main-d'œuvre de l'économie du soin, il est indispensable de tenir compte de considérations de genre dans l'élaboration des politiques et de remédier à la répartition inégale des activités de soin non rémunérées. Le gouvernement philippin collabore

bilatéralement avec d'autres gouvernements pour favoriser un recrutement durable et éthique et une migration de la main-d'œuvre fondée sur les droits, encourager l'utilisation de contrats de travail types, offrir des possibilités de perfectionnement et promouvoir le travail décent pour les travailleurs migrants philippins au moyen d'une approche qui mobilise l'ensemble de la société et l'ensemble des pouvoirs publics.

- 84.** Le membre gouvernemental de la République démocratique du Congo note l'absence de normes statistiques internationalement reconnues en ce qui concerne le travail de soin. Le cadre conceptuel et les indicateurs applicables au travail de soin, qui seront examinés à l'occasion de la 22^e session de la Conférence internationale des statisticiens du travail, favoriseront la cohérence et la comparabilité des données au niveau international. La charge des activités de soin non rémunérées repose de manière disproportionnée sur les épaules des femmes et entrave leur accès à des fonctions de direction et de prise de décision, et partant, à des salaires plus élevés. Le travail de soin non rémunéré est souvent effectué par des membres de la famille et n'est donc pas légalement reconnu comme un travail à part entière. Des mécanismes législatifs et institutionnels relatifs au travail décent et à l'économie du soin sont en place, mais la guerre dans l'est du pays entrave sérieusement leur mise en œuvre, car elle provoque des déplacements massifs de population et entrave l'accès aux soins de santé. Malgré ces difficultés, certaines mesures telles que la gratuité des soins de maternité, la gratuité de l'éducation de base et la couverture santé universelle ont été appliquées avec succès.
- 85.** Le membre gouvernemental du Sénégal dit que l'économie du soin se développe rapidement et est devenue un moyen de créer des emplois et de lutter contre les inégalités de genre. Toutefois, cette économie reste caractérisée par divers aspects négatifs, notamment l'absence de protection sociale pour les travailleurs, des rémunérations inadéquates, ainsi que l'exposition à la violence physique et psychologique et, dans certains cas, à des abus sexuels. L'économie du soin joue un rôle fondamental dans le fonctionnement des ménages et des collectivités. Un programme a ainsi été défini dans l'optique d'une réforme économique et sociale à long terme. Une réforme législative est en cours, des mesures ont été prises pour assurer une protection sociale et créer des infrastructures de base qui permettront de redistribuer les responsabilités en matière de soin entre les femmes et les hommes, et un nouveau cadre pour une économie sociale et solidaire a été établi. Une politique nationale pour la petite enfance prévoit des services de soin préscolaires, permettant ainsi aux mères de travailler. L'augmentation du nombre d'établissements de santé a permis d'améliorer la formation et l'intégration professionnelle des travailleurs de la santé. Un plan d'action en faveur du travail décent et de l'égalité des chances dans l'économie du soin prévoit un partage équilibré des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes. Des régimes de protection sociale abordables et adaptés aux besoins des femmes leur offrent un appui juridique et financier et réduisent la charge financière liée à la prise en charge des enfants. En cours depuis 2021, un projet d'ONU-Femmes portant sur la redistribution du travail non rémunéré entre les femmes et les hommes vise à trouver des solutions pour répondre aux besoins des femmes en milieu rural en ce qui concerne le soin non rémunéré.
- 86.** La membre gouvernementale de l'Égypte déclare que plusieurs mesures visant à promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation économique des femmes ont été prises dans le pays, notamment la création, au sein du ministère du Travail, d'une unité spéciale chargée d'éliminer toutes les formes de discrimination. Un plan national pour l'égalité des genres a été adopté et les compétences des inspecteurs du travail ont été renforcées, en particulier dans les domaines relatifs, notamment, à l'égalité des genres, à l'application des normes internationales du travail et aux droits des travailleurs domestiques. L'OIT a fourni des orientations quant à l'élaboration d'un manuel destiné aux inspecteurs du travail qui traite de l'égalité des genres et d'une

transition juste, ainsi que de la formation des femmes à des professions de haut niveau et à la création d'entreprises. Des textes législatifs relatifs aux travailleurs domestiques sont en cours d'élaboration. Une campagne nationale a été lancée afin d'accélérer le changement sociétal en faveur de l'élimination des inégalités de genre, et le dialogue public-privé est encouragé en vue d'accroître les investissements du secteur privé dans les structures d'accueil des enfants.

87. Le membre gouvernemental de Sri Lanka indique qu'une réforme du droit du travail sri-lankais est en cours. Celle-ci permettra d'améliorer les conditions d'emploi, tout en profitant à l'économie du soin. Une politique et un plan d'action nationaux sur les migrations ont été lancés pour améliorer la gouvernance des migrations de main-d'œuvre, garantir le respect des droits des travailleurs migrants et promouvoir les possibilités d'emploi. En collaboration avec l'OIT et l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), le gouvernement de Sri Lanka a établi un rapport fondé sur des données factuelles portant sur l'économie du soin et le travail décent à Sri Lanka; mis au point un programme de formation professionnelle axé sur la demande, qui vise à promouvoir le travail de soin rémunéré; élaboré une stratégie sur les migrations de main-d'œuvre pour le secteur du soin et le secteur hôtelier, dans le but d'améliorer l'employabilité de la main-d'œuvre migrante sri-lankaise, en particulier celle des femmes, dans les pays de destination. Il est prévu de mener d'autres activités de collaboration technique avec l'OIT et l'OIM en vue d'élaborer une approche intégrée qui permettrait de remédier aux difficultés auxquelles se heurtent les travailleurs du soin à Sri Lanka, notamment en mettant en œuvre des politiques de soin tenant compte des considérations de genre, un nouveau régime d'assurance-maternité, une application numérique permettant d'enregistrer les travailleurs domestiques et de leur donner accès à la protection sociale, ainsi que des mesures visant à renforcer le perfectionnement des compétences.
88. La vice-présidente travailleuse soutient que le soin doit être considéré comme un bien public appelant la mise en place de systèmes de soin publics complets et des financements publics appropriés. Il conviendrait de mettre au point, de manière cohérente, intégrée et complémentaire, des politiques de soin et des cadres réglementaires en la matière dotés de ressources financières suffisantes. Ceux-ci doivent être fondés sur les normes internationales du travail et le dialogue social, et reposer sur la reconnaissance, la réduction et la redistribution du travail de soin non rémunéré ainsi que sur le cadre des 5R. En outre, la voix des travailleurs doit être prise en compte dans la conception, la mise en œuvre et le suivi des systèmes de soin. Une augmentation des investissements publics dans le soin, au moyen d'une fiscalité progressive et d'un élargissement de la marge de manœuvre budgétaire, garantirait l'accès universel à des services de soin de qualité tout au long de la vie, notamment pour les communautés les plus marginalisées et les plus défavorisées. Des investissements publics sont nécessaires pour améliorer les salaires et garantir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ainsi que des conditions de travail décentes, notamment par les moyens suivants: appui à la formalisation du travail de soin, reconnaissance et perfectionnement des compétences des travailleurs, lutte contre la pénurie de main-d'œuvre, rectification de la répartition inégale du travail de soin non rémunéré et amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les familles ayant des responsabilités en matière de soin. Tout comme le travail, le soin n'est pas une marchandise, mais un droit. Si le profit était la seule source de motivation du soin, il serait privilégié au détriment de l'accès des travailleurs du soin au travail décent, de la qualité des services de soin fournis, ainsi que de l'accès à ces services pour les personnes qui n'ont pas les moyens de payer des frais élevés. Les partenariats public-privé se sont révélés coûteux à long terme pour les gouvernements. Le dialogue social et la négociation collective ont été les principaux moteurs de progrès dans l'économie du soin. Par conséquent, les droits à la liberté d'association et à la négociation collective doivent être garantis pour tous les travailleurs du soin.

89. La vice-présidente employeuse signale que les expressions «formes de travail précaires» et «formes de travail incertaines» n'ont pas de définition convenue dans le cadre de l'OIT et sont plutôt fondées sur des interprétations subjectives. L'emploi de ces expressions dans le contexte actuel risque d'être stigmatisant à l'égard des travailleurs de l'économie du soin. Le travail peut être effectué sous diverses formes et selon diverses modalités, ce qui permet d'accroître les possibilités d'entrer sur le marché du travail et d'échapper à la pauvreté. Les diagnostics de santé mentale sont complexes et influencés par de multiples facteurs; il est donc difficile d'établir des liens directs avec les conditions de travail. La question de la santé mentale est certes importante, mais elle ne saurait être traitée par la voie d'une réglementation. Il conviendrait plutôt d'aider les employeurs à mettre en œuvre des bonnes pratiques pour évaluer et gérer les risques psychosociaux, et d'encourager une culture du dialogue ainsi que l'adoption de mesures pragmatiques sur le lieu de travail.
90. Les droits à la liberté d'association et à la négociation collective ne devraient pas être qualifiés de «droits habilitants», cette formulation n'étant pas conforme à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022. En outre, la négociation collective est considérée comme une forme de dialogue social, lequel inclut aussi la coopération tripartite, la coopération bipartite et la coopération sur le lieu de travail. Plus de 80 pour cent des acteurs de l'économie formelle n'ont pas recours aux conventions collectives comme outil de dialogue social. Il est plus important d'instaurer un climat de confiance entre les partenaires sociaux.
91. La notion de salaire «vital» devrait être mise en pratique conformément aux principes de l'OIT en matière de fixation des salaires. La participation de l'État sera essentielle à l'instauration d'un tel salaire. Il est en outre nécessaire de s'attaquer aux causes profondes des bas salaires, de l'emploi informel, de la faible productivité et de la faiblesse des institutions et des systèmes de contrôle de la conformité. S'agissant de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, l'écart de rémunération est dû à des facteurs multiples et le seul moyen d'y remédier sera d'engager un dialogue social, en consultation avec les employeurs, afin de réévaluer le travail de soin, en tenant compte des différents contextes nationaux et des situations auxquelles se heurtent les travailleurs du soin. Enfin, les travailleurs migrants de l'économie du soin doivent être protégés et les solutions juridiques qui permettent d'intégrer des travailleurs qualifiés dans ce secteur doivent être actualisées. Des procédures fluides doivent être mises en place pour que les travailleurs étrangers puissent obtenir des permis de travail et de ce fait contribuer à combler les déficits de compétences.

Point 3 pour discussion

À la lumière du mandat de l'OIT, des mutations du monde du travail et de l'évolution de l'économie du soin, quelles actions les mandants de l'OIT et le Bureau international du Travail devraient-ils engager en priorité pour promouvoir des politiques et des investissements cohérents et intégrés en faveur de l'économie du soin, les renforcer et les appuyer, notamment au moyen du dialogue social, de la coordination multilatérale et de partenariats?

92. La vice-présidente employeuse dit que, dans le contexte actuel de mutations du monde du travail, l'OIT et ses mandants devraient ériger en priorité des politiques et des investissements publics cohérents et intégrés en faveur de l'économie du soin. L'économie du soin permet à la main-d'œuvre d'être en meilleure santé, ce qui peut accroître la productivité et donner aux entreprises et aux économies un avantage concurrentiel, et ainsi améliorer les résultats globaux des entreprises. Les arguments justifiant la mise en place d'une économie du soin

efficace devraient être incorporés dans les recommandations proposées par le Bureau dans le cadre des 5R. Il manque cependant à ce cadre les mesures d'incitation commerciales et la flexibilité nécessaires pour favoriser l'innovation, l'efficacité et une action à grande échelle. Les employeurs ont besoin de politiques publiques qui prévoient de telles incitations pour innover et améliorer la prestation de soin. Ce cadre devrait aussi insister sur l'importance décisive du perfectionnement et de la formation professionnels continus des travailleurs du soin pour la fourniture de services de soin de qualité. Les politiques devraient promouvoir les investissements dans la formation professionnelle, la formation en alternance, la reconnaissance des compétences et les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie. Les initiatives menées pour stimuler la progression de carrière et la reconnaissance professionnelle devraient rendre attrayante la perspective d'une carrière dans le secteur du soin. L'OIT devrait aider ses mandants à s'assurer que leurs politiques couvrent bien l'ensemble des travailleurs du soin, des plus qualifiés aux moins qualifiés.

- 93.** L'oratrice met en garde contre le raccourci simpliste qui consisterait à imputer directement au changement climatique l'accroissement de la demande de soin. Elle ajoute que le fait de tenir compte de considérations liées au changement climatique dans l'économie du soin risque de détourner l'attention des besoins en matière de soin. L'OIT devrait plutôt aider ses mandants à améliorer leurs services de soin, à former les travailleurs du soin et à renforcer leurs infrastructures. Des études supplémentaires devraient être consacrées aux avantages qui pourraient être retirés de partenariats public-privé. Il pourrait également être utile que l'OIT mène des travaux de recherche sur les stratégies susceptibles d'attirer et de fidéliser les travailleurs dans le secteur du soin. L'Organisation devrait se concentrer sur son mandat et non sur des questions plus vastes, comme la fiscalité progressive ou la santé mentale, et faire porter ses efforts sur les réalités locales et sur les besoins des mandants au niveau national.
- 94.** Les employeurs ont besoin de politiques propres à faciliter la gestion des coûts tout en améliorant la qualité du soin. Le cadre des 5R devrait encourager l'utilisation de solutions et de technologies d'un bon rapport coût-efficacité qui permettent de gagner en efficacité. Il devrait prévoir des mécanismes de soutien financier, tels que des subventions ou des prêts à faible taux d'intérêt, pour aider les prestataires de soin à supporter les coûts initiaux qu'entraîne la mise en œuvre de normes de soin plus exigeantes. Les gouvernements pourraient prévoir des allègements fiscaux applicables en cas d'investissements dans des infrastructures de soin ou dans le développement de la main-d'œuvre, ou l'octroi de subventions pour l'adoption de technologies ou au titre d'activités de recherche et développement portant sur les services de soin. Un partage des risques entre le secteur public et le secteur privé pourrait contribuer à alléger la charge financière qui pèse sur les entreprises. En l'absence de ressources adéquates, les autres composantes du cadre des 5R ne pourront pas être pleinement réalisées. Une approche fondée sur les droits devrait être complétée par des considérations d'ordre économique, opérationnel et pratique, tandis qu'une approche globale permettrait de s'assurer que les systèmes de soin sont non seulement équitables, mais aussi efficaces et durables. Un sixième «R», pour «ressources», devrait être ajouté au cadre des 5R pour représenter les mécanismes de soutien financier et les investissements continus nécessaires au développement de la main-d'œuvre.
- 95.** Le dialogue social est crucial pour que les mandants de l'OIT adaptent le cadre des 6R aux besoins. L'efficacité du dialogue social est un prérequis pour élaborer des politiques qui soient à même de concilier les besoins des entreprises de l'économie du soin avec ceux de la main-d'œuvre, et pour mettre en place des stratégies permettant aux entreprises de prospérer tout en favorisant le travail décent. Le Bureau devrait continuer de mener des études et d'organiser des activités de renforcement des capacités techniques à l'intention de ses mandants

concernant les migrations de main-d'œuvre, la protection sociale, l'égalité des genres, les entreprises durables, la lutte contre l'informalité, les partenariats public-privé, ainsi que les politiques de l'emploi et les politiques macroéconomiques. Une plus grande attention devrait être accordée à la mobilité des talents, notamment aux politiques qui facilitent l'obtention d'un permis de travail et la reconnaissance des compétences et des qualifications des travailleurs migrants du soin.

96. Le Bureau devrait aider les mandants de l'OIT à adopter un ensemble équilibré de mesures normatives et non normatives, comme l'a recommandé le Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (Groupe de travail tripartite du MEN) . Il devrait fournir un appui technique et des orientations sur la protection de la maternité pour faciliter le passage d'un système où les prestations de maternité sont de la responsabilité de l'employeur à un régime où ces prestations seraient financées par la sécurité sociale. Ce changement pourrait être facilité par la mise en place d'infrastructures de prise en charge intégrale des enfants et l'adoption de mesures pour inciter les mères à reprendre le travail. Des mesures de promotion du travail décent dans l'économie du soin devraient appuyer les prestataires de soin tant publics que privés. Les arguments avancés contre la privatisation ne tiennent généralement pas compte des avantages qui en découlent. De fait, la privatisation instaure la concurrence, qui est un moteur de l'innovation, laquelle à son tour améliore la qualité du soin. La privatisation du soin ne privilégie pas le profit au détriment du soin au patient. De nombreuses institutions privées réinvestissent leurs bénéfices dans leur offre de services. Elles font l'objet de contrôles rigoureux, et les investissements qu'elles engagent dans leur main-d'œuvre ont des répercussions positives pour les patients et garantissent le succès de leurs activités.
97. Enfin, des mesures non normatives sont nécessaires pour remédier aux lacunes concernant la protection parentale et la protection de la paternité. Promouvoir des familles en meilleure santé et une répartition équilibrée des rôles entre les hommes et les femmes contribuera à faire évoluer la société. Néanmoins, des politiques trop strictes en matière de congé peuvent dissuader les entreprises d'embaucher de jeunes parents et peser sur les petites et moyennes entreprises.
98. La vice-présidente travailleuse invite l'OIT à approfondir le travail global qu'elle mène dans le domaine de l'économie du soin dans le cadre de ses objectifs stratégiques. L'Organisation devrait s'employer davantage à suivre les tendances concernant les investissements publics dans le soin, la rémunération et les conditions de travail des travailleurs du soin, la qualité des services de soin proposés et l'emploi. L'oratrice salue la décision de lancer un processus international de normalisation statistique sur le travail de soin. Ce processus devrait porter sur toutes les formes de travail de soin rémunéré et non rémunéré, y compris celui effectué par les travailleurs domestiques, les agents de santé communautaires et les travailleurs du soin de proximité.
99. Les États Membres devraient redoubler d'efforts pour mettre en place des systèmes de soin intégrés au niveau national. Dans cette optique, l'OIT devrait convoquer une réunion tripartite d'experts chargée d'examiner les moyens de remédier aux lacunes dans l'économie du soin, notamment par l'adoption de mesures normatives ou non normatives, afin que le soin soit reconnu comme un bien public et que les mandants disposent d'orientations pratiques sur la conception, la mise en place et le contrôle de systèmes de soin nationaux intégrés, conformément au cadre des 5R.

- 100.** L'OIT devrait fournir aux pays un appui technique et des orientations stratégiques, notamment au moyen des programmes par pays de promotion du travail décent et de l'Accélérateur mondial des Nations Unies pour l'emploi et la protection sociale, en vue de l'élaboration de cadres politiques et réglementaires nationaux dans le domaine du soin qui assureraient un accès universel au soin et encourageraient la professionnalisation et la formalisation des emplois dans ce domaine. Ces cadres, qui garantiraient en outre l'application des normes les plus élevées en matière de qualité, de sécurité et de santé aux travailleurs du soin et aux bénéficiaires de soin, s'appuieraient sur le cadre des 5R et seraient fondés sur le dialogue social. L'appui technique devrait comprendre des orientations sur les manières de reconnaître et de valoriser le travail de soin rémunéré et non rémunéré dans les cadres pour les politiques de l'emploi et les systèmes de protection sociale, par exemple au moyen de bonifications pour activités de soin. Cet appui et ces orientations devraient principalement viser à garantir le financement durable et adéquat du soin, et pourraient notamment prendre la forme d'études sur la faisabilité, les coûts et le financement, dans le respect des instruments de l'OIT relatifs à la politique de l'emploi.
- 101.** L'OIT devrait réfléchir à des moyens de remédier aux lacunes dans la mise en œuvre effective des normes internationales du travail existantes, et fournir un appui technique et des orientations aux États Membres de manière à garantir une protection à tous les travailleurs du soin, y compris ceux qui sont en situation d'emploi informel et précaire. Ces orientations devraient tenir compte des mutations que connaît le monde du travail, notamment du fait des migrations de main-d'œuvre, de l'adoption de nouvelles technologies et des effets du changement climatique.
- 102.** Il convient d'élaborer une nouvelle norme internationale du travail sur la protection parentale et la protection de la paternité pour combler les lacunes normatives, en s'appuyant sur les conclusions formulées en 2023 par le Groupe de travail tripartite du MEN. Le processus d'élaboration de cette norme pourrait également comprendre l'examen d'autres droits aux congés pour soin, tels que les congés pour soin aux personnes âgées, aux personnes en situation de handicap ou aux membres de la famille atteints d'une maladie grave. L'OIT devrait intensifier les campagnes et les activités d'assistance technique qu'elle déploie en faveur de la ratification et de la mise en œuvre des instruments relatifs à l'économie du soin, des normes relatives à la sécurité sociale, des instruments relatifs au temps de travail et à la fixation des salaires, et des dix conventions fondamentales de l'Organisation.
- 103.** L'appui technique et les orientations devraient également comprendre des mesures visant à éliminer les obstacles qui empêchent les travailleurs migrants du secteur du soin de pleinement faire valoir et exercer leurs droits en matière de travail et de protection sociale. Les inspections du travail doivent être renforcées, et la liberté syndicale et le droit de mener des négociations collectives à tous les niveaux devraient être effectivement garantis à tous les travailleurs du soin. L'OIT devrait mener des travaux de recherche sur les principaux obstacles et difficultés qui entravent l'exercice du droit à la liberté syndicale et du droit de négociation collective par les travailleurs du soin.
- 104.** L'OIT devrait accroître les capacités de ses mandants tripartites à élaborer des politiques de soin, à les mettre en œuvre et à en assurer le suivi, et renforcer le dialogue social, y compris la négociation collective. Elle devrait également examiner les conditions et les modalités de travail des agents de santé communautaires et des travailleurs du soin de proximité, et fournir des orientations en vue de la reconnaissance officielle de ces derniers en tant que travailleurs du soin.

- 105.** L'OIT doit user de son rôle directeur pour renforcer la coopération interinstitutionnelle et encourager les institutions multilatérales à se mettre d'accord sur la nécessité de promouvoir les normes de l'Organisation et l'Agenda du travail décent. Elle devrait renforcer encore son rôle de chef de file, en particulier dans le cadre de la Coalition mondiale pour la justice sociale et du Sommet social mondial prévu en 2025, et devrait organiser une réunion de haut niveau sur le rôle de l'économie du soin dans le contexte de la Coalition mondiale pour la justice sociale.
- 106.** La membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, fait observer qu'il conviendrait de réfléchir aux difficultés et au contexte uniques et propres au continent africain lorsqu'il est question du travail décent dans l'économie du soin. L'autonomisation des femmes et des filles, qui assument une charge disproportionnée du travail de soin non rémunéré en Afrique, devrait être une priorité dans la quête d'une société plus juste et plus équitable. Parmi les mesures à prendre à cet égard, on pourrait citer la promotion de l'éducation et des possibilités économiques, ainsi que la lutte contre les normes de genre traditionnelles qui perpétuent la répartition inéquitable des responsabilités en matière de soin. Il faut en outre tirer parti de l'importance des systèmes communautaires de soin, qui ont longtemps occupé une place centrale au sein des sociétés africaines, en investissant dans le personnel de santé communautaire, les guérisseurs traditionnels et d'autres prestataires de soin informels. L'accès aux services de soin devrait être amélioré, en particulier dans les zones rurales ou isolées. Le renforcement des capacités des travailleurs du soin, notamment au moyen d'activités de formation et de développement des compétences, devrait également revêtir un caractère prioritaire.
- 107.** Il conviendrait d'encourager le dialogue social aux fins de la négociation de conventions collectives et de l'établissement de normes visant à améliorer les conditions de travail et la protection sociale des travailleurs du soin. Il est en outre essentiel d'investir dans les infrastructures de soin, en particulier dans les structures d'accueil des enfants et les services de soin aux personnes âgées; cela permettrait de créer des perspectives d'emploi et d'alléger la charge du travail de soin non rémunéré, tout en favorisant l'égalité des genres sur le marché du travail. La corrélation entre travail de soin et marginalisation devrait être prise en compte dans l'élaboration des politiques, de manière à garantir que les besoins et les droits de l'ensemble des travailleurs du soin, en particulier ceux des communautés marginalisées, soient pleinement reconnus et respectés. L'oratrice invite l'OIT à aider les mandants à recueillir des données et à mener les travaux de recherche nécessaires pour éclairer les politiques visant à renforcer l'économie du soin en Afrique. La collaboration et l'échange de données d'expérience entre les pays devraient être mis à profit dans la construction d'une économie du soin plus inclusive et durable pour tous.
- 108.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, déclare que la Macédoine du Nord, le Monténégro, la Serbie, l'Albanie, l'Ukraine, la République de Moldova, la Bosnie-Herzégovine, la Géorgie et la Norvège s'associent à sa déclaration. Il est nécessaire d'adopter à l'échelle mondiale une approche de l'économie du soin qui soit fondée sur les droits humains. Une conception universellement convenue de la notion d'économie du soin garantirait que soit reconnue l'importance de celle-ci pour le développement économique et social, le bien-être et la justice sociale. Il faudrait garantir le respect des droits et des besoins tant des prestataires que des bénéficiaires des services de soin et d'assistance, en particulier ceux qui se trouvent en situation de vulnérabilité, pour venir à bout des inégalités. L'établissement de normes statistiques au niveau international contribuerait à combler les déficits de données. Des politiques fondées sur des données probantes devraient être définies à partir de données sur le travail de soin rémunéré et non rémunéré qui soient pertinentes, de qualité et ventilées par sexe, âge et handicap.

- 109.** L'investissement dans l'économie du soin a des effets positifs, tels que l'accroissement de la productivité, l'amélioration du bien-être et des conditions de travail, la formalisation et la professionnalisation des travailleurs du soin, le renforcement des compétences et l'augmentation du taux de participation des femmes au marché du travail. La promotion du cadre des 5R contribuerait au développement durable, à la réduction de la pauvreté ainsi qu'à la réalisation des droits économiques et sociaux des prestataires de soin. La dimension relationnelle du travail de soin donne à penser qu'il est peu probable que les technologies numériques puissent remplacer la main-d'œuvre humaine, mais il conviendrait néanmoins de tirer parti de la capacité de ces technologies à faciliter et à compléter la prestation de services. Bien qu'il existe de nombreuses normes internationales du travail portant sur divers aspects de l'égalité et des droits des femmes, ces dernières continuent de pâtir de l'inégalité des chances par rapport aux hommes, notamment en matière de rémunération et de participation au marché du travail. Une répartition équitable des responsabilités, à la fois sur le lieu de travail et en matière de soin, est essentielle pour parvenir à l'égalité des genres.
- 110.** Pour garantir le travail décent dans le secteur du soin, il est essentiel de réaliser pleinement les principes et droits fondamentaux au travail. L'OIT devrait promouvoir l'égalité des genres au moyen d'un programme porteur de changements permettant de redistribuer les activités de soin. Le dialogue social, la liberté syndicale et la négociation collective sont les pierres angulaires du travail décent dans l'économie du soin. Les partenaires sociaux et les entités de l'économie du soin doivent coopérer pour faciliter la transition de l'économie informelle à l'économie formelle et garantir une protection sociale adéquate aux travailleurs du soin. Enfin, il faudrait favoriser le partage des connaissances et l'établissement de partenariats stratégiques entre l'OIT et d'autres entités du système des Nations Unies, notamment par l'intermédiaire de la Coalition mondiale pour la justice sociale.
- 111.** La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), met en évidence les progrès importants réalisés dans la région pour parvenir à une vision commune du soin et de son importance pour un mode de vie durable et pour le développement social et économique. Dans l'Engagement de Buenos Aires récemment adopté, il est admis que l'être humain a le droit de fournir des services de soin, de bénéficier de ces services et de pratiquer l'autosoin, sur la base des principes d'égalité, d'universalité et de coresponsabilité. Le travail de soin, qu'il soit rémunéré ou non, a été reconnu comme étant fondamental et susceptible de favoriser la relance des économies.
- 112.** Des progrès ont également été réalisés dans la région en ce qui concerne la mesure du travail de soin non rémunéré et l'adoption de méthodes utilisées en tant que références au niveau régional. Comblar les lacunes statistiques et accroître la visibilité des données sur le soin permettra de mieux faire connaître la contribution du travail de soin à l'économie et son incidence sur les inégalités. Ces statistiques pourront servir de point de départ à l'établissement de politiques publiques fondées sur des données probantes qui favorisent l'égalité et la justice sociale.
- 113.** Malgré les progrès accomplis, des difficultés persistent, notamment la discrimination dans l'organisation sociale du soin, dont la charge est supportée de manière disproportionnée par les femmes. Des changements structurels, à commencer par une évolution sur le plan de la culture et de l'éducation, seront nécessaires pour éliminer la discrimination dans l'économie du soin. Le soin n'est pas une marchandise; c'est un droit et un bien public, porteur d'une valeur sociale et économique, qui bénéficie à l'ensemble de la société. Il convient d'envisager de nouveaux moyens de créer des emplois de qualité dans l'économie du soin, y compris par de nouvelles formes d'emploi comme le télétravail. Il serait également utile de trouver des moyens d'améliorer la couverture de la sécurité sociale, d'étendre les droits des travailleurs et

de remédier aux inégalités dans la fourniture de services de soin, ce qui favoriserait l'inclusion économique des femmes et l'avènement de sociétés plus égalitaires. Il faudrait faire progresser le travail décent dans l'économie du soin, afin que celle-ci ne soit plus caractérisée par sa précarité, la surreprésentation des femmes et sa dimension raciale. Les mesures de sécurité et de santé au travail devraient être renforcées, tant pour les travailleurs du soin rémunérés que pour ceux qui ne le sont pas.

- 114.** Le membre gouvernemental de la Barbade relève le caractère essentiel de la Coalition mondiale pour la justice sociale dans l'optique de la réalisation du travail décent dans l'économie du soin. Les organisations qui ont une influence sur le développement de cette économie doivent garder à l'esprit le contexte particulier et les fragilités des petits États insulaires en développement. Il est en outre fondamental d'assurer la cohérence des politiques. Compte tenu du rôle clé des migrations dans l'économie du soin, les gouvernements et les groupes régionaux devraient élaborer des politiques et des protocoles relatifs aux migrations qui tiennent compte des particularités des travailleurs qui émigrent dans le but de participer à l'économie du soin. Il faudrait aussi offrir des possibilités de formation et de perfectionnement aux travailleurs du soin, en particulier à ceux de l'économie informelle, et sensibiliser l'opinion publique à la valeur du travail de soin. L'investissement dans les infrastructures de soin ne doit pas relever de la seule responsabilité des gouvernements; les entreprises et les organisations de la société civile peuvent également y contribuer. Les régimes de sécurité sociale devraient couvrir les travailleurs informels du soin, car la protection sociale est un pilier essentiel du travail décent.
- 115.** La membre gouvernementale de l'Inde indique que, pour atteindre les objectifs nationaux en matière de santé et d'éducation fixés pour 2030, son pays aura besoin de 22,74 millions de travailleurs supplémentaires. L'économie du soin a un rôle crucial à jouer dans le développement économique de l'Inde et dans les initiatives menées en faveur de l'égalité des genres. L'investissement dans les activités de soin rémunérées et non rémunérées sera primordial pour répondre à l'augmentation de la demande. Il convient de prendre des mesures pour résoudre le problème du travail de soin non rémunéré, qui touche les femmes de manière disproportionnée, et pour accroître la participation des femmes au marché du travail. Les autorités indiennes ont adopté une législation visant à allonger la durée du congé de maternité rémunéré et offrir des services de de soin aux enfants dans certaines catégories de lieux de travail, et œuvrent à la création d'établissements de santé spécialisés pour les personnes âgées. Le vieillissement de la population se traduit par une augmentation de la demande de soin qui, contrairement à d'autres secteurs, devrait rester à forte intensité de main-d'œuvre. Des initiatives de développement des compétences sont ainsi en cours pour mettre les compétences des travailleurs du soin indiens en conformité avec les normes internationales. Le gouvernement collabore de manière bilatérale avec d'autres États afin de faciliter la circulation de travailleurs du soin qualifiés et de garantir des conditions de travail décentes aux travailleurs migrants.
- 116.** Le membre gouvernemental du Royaume-Uni déclare que, dans le cadre de ses travaux sur la protection sociale universelle, l'OIT devrait prendre en considération les bonnes pratiques appliquée par les États Membres pour améliorer la qualité et l'accessibilité du soin. Les déficits de données doivent être comblés; il est essentiel de recueillir des données auprès des ménages pour comprendre le caractère intergénérationnel du soin non rémunéré et du travail domestique. Mettre l'accent sur l'égalité des genres et l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les politiques et programmes de protection sociale permettrait de réduire les obstacles discriminatoires à la couverture sociale. En ce qui concerne l'accès à des emplois de qualité, il faut réduire les inégalités de genre à l'aide d'une approche porteuse de

changements qui se traduirait notamment par un appui plus poussé en matière de soin. Il convient de promouvoir des politiques qui valorisent le travail de soin rémunéré en favorisant la création d'emplois décents et en garantissant un salaire égal pour un travail de valeur égale, afin de redistribuer les activités de soin non rémunérées, conformément au cadre des 5R de l'OIT. Les systèmes de soin et d'accompagnement doivent tenir compte des besoins et des droits de tous ceux qui nécessitent ou fournissent les services en question; de nombreuses personnes sont à la fois bénéficiaires et prestataires de ces systèmes.

117. La membre gouvernementale de l'Australie accueille avec satisfaction l'idée que l'OIT mène une analyse des lacunes concernant la protection parentale et la protection de la paternité, car elle les considère comme essentielles pour garantir une aide adéquate à tous les parents, quel que soit leur genre. Son gouvernement soutient les objectifs et les recommandations énoncés dans le cadre des 5R, mais suggère d'utiliser l'expression «systèmes de soin et d'assistance fondés sur les droits humains» plutôt que celle de «droit à un accès universel à des services de soin», conformément à la terminologie employée par d'autres instances du système des Nations Unies. Les pouvoirs publics jouent un rôle essentiel dans la création d'un système de soin durable et équitable qui garantisse des conditions de travail décentes. Il faut investir dans le perfectionnement de la main-d'œuvre afin de recruter des travailleurs du soin, de les fidéliser et d'améliorer leurs compétences. Les politiques menées doivent permettre de promouvoir l'égalité des genres, de combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et de répartir équitablement le travail de soin non rémunéré. Il faut assurer un accès au travail décent pour les travailleurs en situation de vulnérabilité, notamment les membres des premières nations et les migrants, et tenir dûment compte des effets du changement climatique sur l'économie du soin. Les partenaires sociaux doivent veiller à ce que les travailleurs du soin puissent se faire entendre et plaider en faveur de salaires et de conditions de travail équitables. Au-delà des structures tripartites, il faudrait également que les individus, les familles, les médias et les établissements d'enseignement participent aux initiatives visant à susciter des changements positifs.
118. Le membre gouvernemental de la Suisse déclare qu'il est essentiel d'investir dans l'amélioration des conditions de travail du personnel soignant; le dialogue social est un outil clé pour négocier en vue de cette amélioration. L'OIT joue un rôle fondamental dans la promotion de la cohérence entre les politiques relatives à l'emploi, à la protection sociale, à la protection des travailleurs et à l'environnement, pour soutenir l'économie du soin. La coopération internationale est indispensable pour mettre en commun les meilleures pratiques à cet égard. L'OIT joue également un rôle dans la gestion de la dynamique complexe entre les migrations et l'économie du soin. Les travailleurs migrants doivent bénéficier des mêmes protections et opportunités que les travailleurs locaux. Il faut donc prendre des mesures pour lutter contre l'exploitation, la traite des personnes et la discrimination, tout en favorisant l'intégration sociale et professionnelle des migrants dans l'économie du soin. Il est fondamental d'assurer le suivi et l'évaluation des politiques menées. En Suisse, les résultats d'une enquête nationale sur la main-d'œuvre du soin doivent être publiés, ce qui permettra d'avoir une vision actualisée de la situation.
119. Le membre gouvernemental de la Türkiye souligne que le soin est indispensable pour la croissance économique, la justice sociale et le bien-être de chacun. Des mesures doivent être prises pour lutter contre le travail forcé, le travail des enfants et la discrimination, phénomènes qui sont répandus dans l'économie du soin et dont les femmes sont victimes de manière disproportionnée. Un accès aux services de soin et des politiques relatives aux congés pour soin aideraient les travailleurs à concilier leurs responsabilités familiales et leur vie professionnelle et permettraient d'accroître la participation au marché du travail. L'OIT devrait

continuer de mener des initiatives concernant l'économie du soin, en particulier celle visant à établir des normes statistiques internationales qui permettront d'orienter la collecte de données et de combler les lacunes en la matière dans l'optique de définir des politiques fondées sur des données factuelles. Le cadre des 5R pourra servir de point de départ pour l'élaboration de politiques de soin progressistes. Le Bureau devrait également offrir des conseils stratégiques adaptés, appuyer les efforts de mise en œuvre et établir des partenariats solides. Il convient de combler les lacunes des normes internationales du travail en matière de protection parentale et de protection de la paternité et de promouvoir le dialogue social dans l'économie du soin afin de faire entendre la voix des travailleurs du secteur. L'accent devrait être mis sur l'amélioration des conditions d'emploi, la mise en place de programmes de développement des compétences et d'accréditation, ainsi que sur la professionnalisation et la formalisation du travail de soin.

- 120.** La membre gouvernementale du Mexique précise que le droit humain au soin revêt trois dimensions: fournir des services de soin, bénéficier de ces services et pratiquer l'autosoin. Pour rendre possible l'exercice de ce droit, il faut garantir des conditions de travail décentes, permettre de concilier vie professionnelle et vie privée, et promouvoir le dialogue social et le droit à la négociation collective. Les systèmes de soin locaux et nationaux devraient être universels, durables et progressifs. La mise en œuvre d'approches multiculturelles et multisectorielles permettrait d'en garantir le caractère inclusif. Il faudrait également augmenter les allocations budgétaires prévues à cet égard, en tenant compte des considérations de genre, afin de renforcer la viabilité de l'économie du soin. Celle-ci devrait être financée à la fois par des fonds publics, des investissements privés et la coopération pour le développement international. Il convient d'encourager l'offre de services de soin par des coopératives, dirigées par des femmes, et de favoriser ainsi une économie sociale et solidaire. Des accords devraient être conclus entre les pays d'origine et les pays d'accueil des migrants pour protéger les droits des travailleurs migrants temporaires. La ratification des dix conventions fondamentales de l'OIT est également impérative. Enfin, l'OIT devrait définir une nouvelle norme internationale sur le travail de soin rémunéré et non rémunéré dans laquelle le soin serait reconnu comme un travail à part entière, un bien public et un droit humain.
- 121.** La membre gouvernementale du Brésil déclare que les activités de soin, bien qu'actuellement assurées dans une large mesure par les femmes, devraient relever de la responsabilité de la société dans son ensemble. Il faut pleinement comprendre cette responsabilité commune pour valoriser les travailleuses comme il se doit. À cet égard, des mesures devraient être prises pour garantir un salaire égal pour un travail de valeur égale et des droits effectifs aux travailleuses du soin. Pour faire respecter ces droits, il est nécessaire de lutter contre l'informalité, en particulier pour le travail domestique. L'organisation sociale du travail de soin doit être corrigée par l'adoption de politiques publiques qui garantissent la coresponsabilité sociale et de genre, en rendant les hommes tout aussi responsables des activités de soin. À cette fin, l'OIT devrait fixer des normes internationales relatives au congé de paternité et au congé parental. Elle devrait également encourager la professionnalisation et la formation des travailleuses du soin. Pour réaliser le travail décent dans l'économie du soin, il faut valoriser le travail des femmes, en particulier celles qui sont en situation de vulnérabilité.
- 122.** Le membre gouvernemental des États-Unis dit que l'OIT devrait poursuivre l'élaboration d'une définition statistique du travail de soin ainsi que ses travaux visant à promouvoir une vision commune de l'économie du soin. La collecte et la compilation de données harmonisées sont essentielles à l'élaboration de politiques fondées sur des données factuelles et à l'apprentissage par les pairs. L'OIT devrait approfondir ses recherches sur les tendances en matière d'emploi et sur le travail décent dans l'économie du soin, en s'intéressant notamment

à la syndicalisation des travailleurs et à la négociation collective. Elle devrait aussi aider les mandants à évaluer les besoins et les lacunes en matière de soin, à examiner les mécanismes de financement novateurs et à effectuer des analyses sur l'incidence des politiques menées. Il est en outre essentiel de nouer des partenariats solides aux niveaux mondial et national pour faire avancer les programmes d'action en matière de soin conformément au cadre des 5R. La Coalition mondiale pour la justice sociale pourrait servir de plateforme pour consolider les partenariats avec les autres acteurs multinationaux intéressés. L'OIT devrait combler les lacunes des normes internationales du travail en matière de protection parentale et de protection de la paternité, et promouvoir le dialogue social dans l'économie du soin dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent.

123. La membre gouvernementale du Canada souligne qu'il importe d'accorder la priorité à une approche de l'économie du soin qui soit porteuse de changements en faveur de l'égalité des genres, conformément à la Déclaration du centenaire. Les mesures inclusives relatives à l'économie du soin devraient tenir compte des besoins particuliers des groupes vulnérables, notamment des travailleurs migrants. L'établissement de normes statistiques qui permettraient de recenser les emplois relevant de l'économie du soin faciliterait l'analyse des conditions de travail dans les emplois du soin rémunérés. Au vu du rôle de premier plan que joue l'OIT, conformément au cadre des 5R, dans la promotion d'approches intégrées, l'Organisation est bien placée pour guider les mandants et renforcer leurs capacités, et faire ainsi avancer l'égalité des genres et la lutte contre la discrimination. Compte tenu des nombreux actes de violence et de harcèlement commis à l'encontre des travailleurs du soin, les États Membres devraient ratifier et mettre en œuvre la convention n° 190. Les efforts déployés pour promouvoir l'égalité des genres par l'intermédiaire d'initiatives multilatérales, telles que l'Alliance mondiale pour les soins et la Coalition internationale pour l'égalité salariale, sont bienvenus. L'OIT devraient intégrer dans l'ensemble de ses travaux des mesures susceptibles de transformer l'économie du soin, et assurer la coordination avec d'autres organisations internationales.
124. La membre gouvernementale de la Chine déclare que bon nombre de femmes sont amenées à réduire leurs horaires de travail ou à quitter purement et simplement leur emploi après la naissance d'un enfant, ce qui a des répercussions sur leur revenu et leurs perspectives de carrière. Selon des études, l'«impact pénalisant lié à la maternité» a augmenté au fil du temps. Le congé de maternité permet aux femmes de protéger leur carrière, mais il est également susceptible d'aggraver la discrimination dans l'emploi. L'OIT devrait encourager les hommes à assumer leur part de responsabilités en matière de soin aux enfants, à s'acquitter de leur rôle de père et à réduire la discrimination fondée sur le genre liée à la maternité sur le lieu de travail. Cela permettrait de réduire la charge liée au travail de soin non rémunéré qui pèse sur les femmes, et partant, contribuerait à la promotion de l'égalité des genres et améliorerait le bien-être des femmes.
125. La membre gouvernementale de la Namibie indique que son pays, en tant que pays en développement disposant de ressources budgétaires limitées, invite l'OIT à approfondir ses recherches sur les lacunes en matière de soin, les déficits de travail décent et les inégalités de genre dans les pays en développement, en vue de renforcer la capacité à répondre aux besoins des populations pauvres ou isolées. L'OIT devrait aider les États Membres à effectuer des analyses de situation afin de recenser les besoins en matière de soin et d'élaborer des stratégies visant à élargir les services de soin et à promouvoir le travail décent. Le Bureau pourrait contribuer à ces efforts en mettant en commun les données d'expérience et les meilleures pratiques des États Membres en ce qui concerne l'intégration, dans les politiques de divers secteurs, de stratégies favorisant le travail décent dans le soin. Il pourrait aussi

fournir des renseignements sur la création de coopératives à l'appui de l'économie du soin et sur les moyens de garantir l'accès au travail décent dans ce cadre. Une plateforme d'échanges Sud-Sud devrait être mise en place afin de promouvoir le développement du secteur du soin et le travail décent dans les pays en développement.

- 126.** Le membre gouvernemental de l'Indonésie fait part de l'engagement de son gouvernement à promouvoir le travail décent et une économie du soin résiliente, conformément à la Déclaration du centenaire et à l'Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19, 2021 (ci-après, l'«Appel mondial à l'action»). Le plan de développement national de l'Indonésie est axé sur les éléments suivants: la transformation sociale comme moyen de renforcer la participation des femmes, des personnes en situation de handicap et des groupes vulnérables, au marché du travail; la transformation économique comme moyen de porter le taux d'activité des femmes à 70 pour cent d'ici à 2045; et la résilience socioculturelle comme moyen de protéger les droits des enfants, des femmes, des jeunes, des personnes en situation de handicap et des personnes âgées. Les entreprises sont encouragées à offrir des services de soin aux enfants, de soins de santé et de planning familial, ainsi qu'à mettre en place des salles d'allaitement. La feuille de route de l'Indonésie sur l'investissement dans l'économie du soin prévoit notamment des services de soin aux enfants accessibles, des services de soin aux personnes âgées, des services de soin inclusifs à l'intention des groupes vulnérables, des soins de maternité de meilleure qualité et de nouvelles lois visant à améliorer le bien-être des travailleuses et des enfants. Le gouvernement de l'Indonésie offre un appui solide aux travailleurs du soin, en veillant à assurer des conditions de travail décentes, des salaires équitables, l'accès à la sécurité sociale, des charges de travail raisonnables, la sécurité du travail et le respect des droits syndicaux.
- 127.** Le membre gouvernemental des Philippines souligne les efforts déployés par son gouvernement pour soutenir les travailleurs du soin grâce à un dialogue social efficace et à la collaboration avec les partenaires sociaux. Des politiques et des mesures sont mises en œuvre pour garantir un travail décent à tous les travailleurs du soin, l'accent étant mis notamment sur la protection sociale universelle, la santé et le bien-être, ainsi que sur la protection des droits de ces travailleurs dans le cadre d'une approche inclusive soucieuse de promouvoir l'autonomisation et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Le droit d'organisation et de négociation collective des travailleurs du soin a été renforcé. Des mesures sont prises pour atténuer les effets et les coûts des migrations induites par le changement climatique et pour fournir des services de soin aux migrants et à leurs familles. Des cadres régionaux et des accords bilatéraux sur le recrutement éthique sont mis en œuvre. De nouveaux domaines ont été recensés en vue d'une coopération bilatérale, notamment la numérisation des processus de recrutement éthiques; la création d'initiatives visant à inciter les employeurs à apporter un soutien financier aux travailleurs de la santé migrants qui attendent leurs titres professionnels dans les pays de destination; et l'octroi de subventions aux travailleurs du soin aux fins de perfectionnement professionnel. Des programmes de réintégration propres aux différents secteurs sont mis en place à l'intention des travailleurs du soin migrants. L'OIT devrait fournir une assistance technique; promouvoir l'élaboration de stratégies nationales relatives à l'économie du soin; assurer la cohérence des politiques entre les ministères; faciliter la coordination multilatérale; et plaider en faveur d'investissements plus importants pour améliorer les infrastructures de l'économie du soin et les conditions de travail.
- 128.** La vice-présidente employeuse attire l'attention sur le fait que le cadre des 5R donne lieu à des interprétations divergentes, et souligne la nécessité d'ajouter un sixième «R» pour la notion de «ressources». Le Canada a remplacé l'idée de «rétribuer» par celle de «répondre aux besoins», et

d'autres pays utilisent plutôt celles de «récupérer» ou de «rémunérer». Il est essentiel d'atteindre un consensus sur les composantes fondamentales de ce cadre. Le soin ne devrait pas être considéré comme un bien public, mais plutôt comme un service fourni par le secteur public comme privé, ainsi que par les familles. Dans le souci de favoriser l'utilisation optimale des ressources limitées de l'OIT, il serait judicieux non pas d'organiser des réunions techniques sur l'économie du soin, mais plutôt de mener des recherches sur les stratégies visant à attirer des compétences et à fidéliser les travailleurs du soin, en vue de trouver des solutions aux problèmes d'emploi et à la pénurie de main-d'œuvre.

129. La liberté d'association devrait être exercée sur une base volontaire et à l'abri de toute forme de pression ou d'ingérence induite de la part des autorités des États Membres; la négociation collective ne devrait pas être obligatoire. Le groupe des employeurs n'est pas favorable à l'élaboration de nouvelles normes relatives au congé parental ou au congé de paternité, et préconise plutôt une approche plus souple axée sur l'application pratique et l'assistance technique à cet égard.
130. La mesure dans laquelle certains instruments existants permettent de réaliser des progrès peut être remise en question. Le faible taux de ratification de la convention (n° 183) et de la recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000, est la preuve de leur effet limité. La notion d'intersectionnalité est complexe et souvent associée à des idéologies politiques progressistes. Dans ses conclusions, la commission devrait adopter une approche plus simple promouvant «l'égalité des genres et la diversité», conformément à la terminologie communément utilisée dans le contexte du système des Nations Unies.
131. La vice-présidente travailleuse souligne le rôle moteur crucial de l'OIT ainsi que celui de ses mandants tripartites dans la promotion d'un programme global en faveur du soin qui défende les droits humains des travailleurs du soin et des personnes dépendantes vis-à-vis du soin, et garantisse des systèmes de soin résilients, intégrés et tenant compte des considérations de genre. Il conviendrait d'organiser, sous l'égide de l'OIT, une réunion tripartite d'experts chargée d'étudier les moyens de remédier aux lacunes constatées dans l'économie du soin, y compris par la reconnaissance du soin en tant que bien public, et de fournir des informations pratiques aux mandants sur la conception de systèmes de soin intégrés et leur contrôle, conformément au cadre des 5R.
132. L'OIT devrait intensifier les campagnes de promotion et les activités d'assistance technique menées en faveur de la ratification et de l'application des instruments pertinents de l'Organisation. Il est nécessaire d'élaborer une nouvelle norme internationale du travail sur la protection parentale et la protection de la paternité qui devrait aussi prendre en compte le droit à des congés pour soin à des parents âgés, en situation de handicap ou atteints d'une maladie grave. L'OIT devrait mener des travaux de recherche sur les obstacles qui empêchent les travailleurs du soin d'exercer leurs droits à la liberté syndicale et à la négociation collective.
133. Les orientations techniques doivent être améliorées de manière à permettre la reconnaissance et la valorisation du travail de soin, rémunéré ou non, à assurer un financement public durable, à garantir l'accès de tous les travailleurs du soin à la protection au travail et à la protection sociale, à assurer la reconnaissance des agents de santé communautaires en tant que travailleurs, et à renforcer les services d'inspection du travail. Renforcer le rôle de chef de file de l'OIT permettra d'assurer la cohérence des politiques relatives à l'économie du soin et, partant, de promouvoir le travail décent, l'égalité des genres, la justice sociale et le développement durable.

Examen du projet de conclusions

- 134.** Le président présente le projet de conclusions élaboré par le groupe de rédaction et informe la commission que 228 amendements ont été reçus. Les parties du texte du projet de conclusions sur lesquelles le groupe n'est pas parvenu à un accord ont été placées entre crochets. L'orateur propose qu'après examen de tous les amendements la commission examine le texte du projet de conclusions approuvé et décide de supprimer le texte restant entre crochets; les conclusions seront ensuite soumises à la Conférence en séance plénière, le vendredi 14 juin.
- 135.** Il en est ainsi décidé.
- 136.** La vice-présidente travailleuse salue le travail accompli par le groupe de rédaction et espère que la discussion sera fructueuse.
- 137.** La vice-présidente employeuse remercie le Bureau pour son travail sur le texte initial du projet de conclusions et se félicite des efforts déployés par le groupe de rédaction. Compte tenu de la portée et de la complexité qui caractérisent l'économie du soin, la commission sollicitera les conseils du Bureau au cours des discussions à venir, en particulier sur les questions liées à la terminologie convenue au niveau tripartite.

Titre «Projet de conclusions concernant le travail décent et l'économie du soin»

- 138.** Le titre est adopté.

Partie I. Contexte – le travail décent et l'économie du soin: il est urgent d'agir

- 139.** Le titre de la partie I est adopté.

Point 1

[A.140 et A.30]

- 140.** La vice-présidente employeuse et la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE et au nom des gouvernements de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande, présentent deux amendements identiques visant à supprimer l'expression «la reproduction sociale» dans la première phrase. L'oratrice est d'avis que ces termes prêtent à confusion, qu'ils risquent d'être mal interprétés et qu'ils ne font pas partie du vocabulaire habituel employé au sein du système des Nations Unies.
- 141.** La vice-présidente travailleuse n'appuie pas les amendements. Le concept de reproduction sociale renvoie au fait de veiller à ce que les générations futures de travailleurs contribuent à une société et une économie prospères et productives. Il revêt une importance particulière dans le contexte de sociétés vieillissantes où les jeunes actifs ne sont pas assez nombreux pour répondre aux besoins croissants en matière de soin et d'assistance.
- 142.** La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, partage ce point de vue. Le travail de soin, qu'il soit rémunéré ou non, est essentiel au fonctionnement des sociétés et des économies. La reproduction sociale se rapporte à l'éducation, à la formation et au perfectionnement tout au long de la vie et constitue un élément fondamental de la reproduction d'une main-d'œuvre productive et bien portante.
- 143.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres ainsi que des gouvernements de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande, déclare que, même si elle comprend et approuve les concepts expliqués par le groupe des travailleurs et le

GRULAC, l'utilisation du terme «reproduction sociale» reste problématique et qu'il pourrait être interprété à tort comme la perpétuation du statut social d'une génération à l'autre.

144. La membre gouvernementale du Mexique propose un sous-amendement consistant à remplacer le terme «reproduction sociale» par celui de «reproduction de la vie». La membre gouvernementale du Chili appuie la proposition.
145. La vice-présidente travailleuse souscrit au sous-amendement proposé par le Mexique et présente un autre sous-amendement visant à ajouter les mots «et de la main-d'œuvre» après «la reproduction de la vie».
146. Les membres gouvernementales du Brésil, de la Colombie et du Chili ainsi que la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, sont favorables aux deux sous-amendements.
147. Le membre gouvernemental de la Türkiye demande des précisions sur la signification du terme anglais «labour workforce» proposé par le groupe des travailleurs; la terminologie habituelle consisterait à employer soit le terme «labour force», soit celui de «workforce» (sans objet en français).
148. La vice-présidente employeuse, après un échange de vues sur une proposition de sous-amendement visant à remplacer le libellé «la reproduction de la vie et de la main-d'œuvre» par l'expression «le fonctionnement de la société», qui n'a pas reçu un soutien suffisant, propose d'ajouter les mots «de demain» après «main-d'œuvre». L'amendement, tel que sous-amendé, se lirait donc comme suit: «la reproduction de la vie et de la main-d'œuvre de demain».
149. La vice-présidente travailleuse est favorable à ce sous-amendement.
150. La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, ne peut pas souscrire au sous-amendement. Le concept de reproduction sociale couvre tout le cycle de vie et ne s'applique pas seulement à la vie active; il ne convient donc pas d'ajouter les mots «de demain».
151. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, déclare que l'absence de consensus donne raison à l'amendement initial, qui visait simplement à supprimer les mots «la reproduction sociale».
152. La vice-présidente employeuse est du même avis.
153. Le membre gouvernemental de la Türkiye et la membre gouvernementale de la Suisse, ainsi que la membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, se déclarent favorables aux amendements présentés par la vice-présidente employeuse et par la membre gouvernementale de la Belgique au nom des États membres de l'UE.
154. Les amendements sont adoptés.

[A.156]

155. La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à remplacer, dans la dernière phrase du point 1, «la demande et l'offre de soin» par «la demande de soin et l'accès au soin». La notion d'«accès» plutôt que d'«offre» refléterait mieux le fait que les services de soin ne sont pas des biens destinés à être échangés. Le soin est affaire de relations humaines, de droits humains et d'aptitude à vivre en bonne santé une vie épanouissante et digne. La phrase renvoie à des circonstances susceptibles d'accentuer le besoin de soin ou la dépendance au soin, ou de créer des pénuries de personnel. Le soin n'est pas une marchandise. Il n'est donc pas approprié de parler d'«offre» et de «demande» de soin.

156. La vice-présidente employeuse fait valoir que toutes les parties doivent participer à la mise en place d'un écosystème favorisant l'économie du soin, et que l'offre doit répondre à la demande. Il ne faut pas négliger le rôle des employeurs pour ce qui est de proposer des possibilités de formation et de perfectionnement aux travailleurs, et de doter ces derniers des compétences dont ils ont besoin. Le groupe des employeurs souhaite donc proposer un sous-amendement visant à ajouter «et l'offre» après «demande» et à remplacer «et» par «ainsi que».
157. La vice-présidente travailleuse n'appuie ni ce sous-amendement ni la marchandisation de l'économie du soin. La membre gouvernementale de la Colombie exprime la même position.
158. Le membre gouvernemental de la Barbade fait observer que l'offre et la demande sont des notions fondamentales dans toute discussion économique, y compris une discussion sur l'économie du soin.
159. Le membre gouvernemental de la Türkiye estime que le terme «offre» est en contradiction avec une approche du soin centrée sur l'humain. Il propose un autre sous-amendement consistant à remplacer «et l'offre» par «et la fourniture». Le sous-amendement proposé est appuyé par le membre gouvernemental de la Barbade.
160. La vice-présidente travailleuse propose un autre sous-amendement à des fins de clarification, qui se lirait comme suit: «la demande et la fourniture de soin, ainsi que l'accès au soin».
161. La vice-présidente employeuse dit que le principe de l'offre et de la demande est un principe économique universellement reconnu, non un outil de marketing. À l'inverse, l'expression «la demande et la fourniture» ne renvoie pas à un concept connu de tous. La notion d'offre et de demande est essentielle pour plusieurs raisons: la demande croissante de services de soin découlant des changements démographiques, de l'évolution des structures familiales et des besoins de plus en plus importants en matière de soin nécessite une offre conséquente de prestataires de soin; la disponibilité de la main-d'œuvre et la qualité du soin sont liées à l'offre de travailleurs du soin; et l'accessibilité et le caractère abordable du soin dépendent de l'offre, tout comme l'innovation et l'efficacité. L'offre est donc une notion primordiale qui doit être conservée dans le texte.
162. La vice-présidente travailleuse dit qu'en l'absence de consensus son groupe pourrait, dans un esprit de compromis, approuver le libellé suivant: «la demande et l'offre de soin, ainsi que l'accès au soin».
163. La vice-présidente employeuse se dit favorable à ce compromis.
164. La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, se dit aussi prête à accepter ce compromis.
165. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
166. Le point 1 est adopté tel qu'amendé.

Point 2

[A.111]

167. La membre gouvernementale de Kiribati, s'exprimant au nom du gouvernement du Samoa, présente un amendement consistant à ajouter «et la fuite des cerveaux» après le mot «pandémies» dans la première phrase. La fuite des cerveaux est un thème central dans l'économie du soin en ce qu'elle constitue une menace pour les petits États insulaires en développement et les communautés rurales où les systèmes de soin et les ménages sont relativement modestes et précaires.

- 168. La vice-présidente employeuse appuie l'amendement.
- 169. Après une discussion sur l'harmonisation des trois versions linguistiques, la vice-présidente travailleuse accepte l'amendement proposé.
- 170. L'amendement est adopté.

[A.137]

- 171. La vice-présidente employeuse présente un amendement consistant à remplacer le libellé «combattre les inégalités de genre et les autres inégalités» par «parvenir à l'égalité des genres et à l'inclusion», de manière à rendre le libellé plus fort et plus inclusif.
- 172. La vice-présidente travailleuse n'appuie pas l'amendement. Une économie du soin efficace contribuerait à combattre les inégalités de genre ainsi que d'autres inégalités, telles que celles qui sont liées aux revenus ou celles dont sont victimes les travailleurs du soin migrants ou racialisés, qui sont souvent surreprésentés dans des emplois du soin peu qualifiés et peu rémunérés.
- 173. La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, ne soutient pas l'amendement. De nombreuses inégalités persistent en ce qui concerne l'accès au soin et les conditions dans lesquelles le travail de soin est accompli. Le nombre disproportionné de femmes autochtones, de femmes d'ascendance africaine, de migrantes, de femmes rurales et de femmes issues de ménages à faible revenu que l'on retrouve dans les formes les plus précaires de travail informel est le signe de grandes inégalités.
- 174. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, propose un sous-amendement consistant à ajouter «et combattre les autres inégalités» après «et à l'inclusion».
- 175. Les membres gouvernementales du Canada, de la Suisse et du Mexique appuient le sous-amendement.
- 176. La vice-présidente employeuse et la vice-présidente travailleuse souscrivent aussi à l'amendement.
- 177. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

[A.31 et A.41]

- 178. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement (A.31) visant à supprimer «des emplois, en particulier pour les jeunes et les femmes» et à ajouter «et favorise des possibilités d'emploi» après «crée». Il faudrait créer des possibilités d'emploi pour tous, afin de mettre fin à l'actuelle ségrégation fondée sur le genre dans l'économie du soin.
- 179. La membre gouvernementale de la Suisse indique que son gouvernement, conjointement avec le gouvernement des États-Unis, a présenté une proposition d'amendement similaire (A.41) qui vise à remplacer «crée des emplois, en particulier pour les jeunes et les femmes» par «favorise les possibilités d'emploi», dans le même souci de promouvoir l'emploi pour tous dans l'économie du soin.
- 180. La vice-présidente travailleuse et la vice-présidente employeuse appuient l'amendement présenté par la membre gouvernementale de la Belgique au nom des États membres de l'UE.

- 181.** La membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soutient également l'amendement présenté par la membre gouvernementale de la Belgique au nom des États membres de l'UE.
- 182.** La membre gouvernementale du Mexique est prête à appuyer l'ajout de «et favorise des possibilités d'emploi», comme proposé par les États membres de l'UE, mais ne souscrit pas à la suppression de «, en particulier pour les jeunes et les femmes». Un nombre disproportionné de femmes effectuent un travail de soin non rémunéré; il est donc particulièrement important de créer des possibilités d'emploi pour elles. La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, partage cet avis.
- 183.** La vice-présidente travailleuse et la vice-présidente employeuse ne souhaitent pas réinsérer le membre de phrase «, en particulier pour les jeunes et les femmes».
- 184.** Le membre gouvernemental de la Türkiye soutient l'amendement présenté par la Suisse et les États-Unis. La création d'emplois est implicite dans le libellé «favorise les possibilités d'emploi».
- 185.** La membre gouvernementale des États-Unis, s'exprimant également au nom du gouvernement de la Suisse, est disposée à appuyer l'amendement présenté par les États membres de l'UE. Elle retire donc l'amendement qu'elle a présenté.
- 186.** L'amendement soumis par les États membres de l'UE est adopté.
- 187.** Trois amendements (A.136, A.135 et A.157) deviennent caducs.

[A.114]

- 188.** Compte tenu de la suppression du membre de phrase «, en particulier pour les jeunes et les femmes», la membre gouvernementale de Kiribati, s'exprimant également au nom du gouvernement du Samoa, retire une proposition d'amendement qui visait à remplacer la conjonction «et» qui précède «les femmes» par une virgule et à ajouter «et les hommes» à la fin de la deuxième phrase.
- 189.** Le point 2 est adopté tel qu'amendé.

Nouveau point après le point 2

[A.26]

- 190.** La membre gouvernementale de la Suisse, s'exprimant également au nom du gouvernement des États-Unis, propose d'insérer un nouveau point, après le point 2, libellé comme suit: «De par le monde, la majorité du travail de soin rémunéré et non rémunéré est effectué par les femmes, en particulier les mères.» Il est important de rendre compte du fait que les femmes accomplissent l'écrasante majorité du travail dans l'économie du soin.
- 191.** La vice-présidente travailleuse adhère à l'ajout de ce nouveau point, mais s'interroge sur le fait de mentionner expressément les mères, car cela ne reflète peut-être pas la réalité. Elle propose donc de supprimer le membre de phrase «en particulier les mères».
- 192.** La vice-présidente employeuse est d'accord.
- 193.** La membre gouvernementale de la Suisse approuve le sous-amendement.
- 194.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 195.** Le nouveau point à insérer après le point 2 est adopté tel qu'amendé.

Point 3

[A.133]

- 196.** La vice-présidente employeuse présente un amendement tendant à remplacer «, notamment dans les politiques publiques» par «; elle a révélé les lacunes des politiques publiques».
- 197.** La vice-présidente travailleuse est d'accord avec le fond de l'amendement présenté, mais propose, dans un souci de clarté, de remplacer «; elle» par «et» et de mettre un terme à la phrase après «politiques publiques». Il faudrait alors insérer «Elle a» avant «accru» au début de la deuxième phrase.
- 198.** La membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et la membre gouvernementale du Mexique appuient le sous-amendement.
- 199.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

[A.131]

- 200.** La vice-présidente employeuse présente une proposition d'amendement visant à remplacer le mot «mauvaises» par «difficiles» dans le passage concernant les conditions de travail des travailleurs du soin. Qualifier les conditions de travail de «mauvaises» est subjectif et ne correspond pas à la terminologie de l'OIT.
- 201.** La vice-présidente travailleuse s'oppose fermement à l'amendement. La pandémie de COVID-19 a mis en lumière les mauvaises conditions de travail que connaissent de nombreux travailleurs du soin dans le monde. Ces travailleurs ont été exposés à un risque accru de contracter le virus, ce qui a entraîné la mort de milliers d'entre eux. Pendant la pandémie, les travailleurs du soin ont subi une augmentation de la violence, du harcèlement et de la détresse mentale. Depuis lors, des milliers d'entre eux ont quitté leur emploi. Le terme «difficiles» est donc tout à fait inadéquat. Les conditions de travail sont mauvaises.
- 202.** Le membre gouvernemental de la Türkiye ne soutient pas l'amendement.
- 203.** La membre gouvernementale du Mexique partage l'avis du groupe des travailleurs selon lequel les conditions de travail pendant la pandémie ont été particulièrement difficiles. Elle propose de remplacer le mot «mauvaises» par «précaires».
- 204.** La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, et la membre gouvernementale de la Colombie sont favorables à ce sous-amendement.
- 205.** La membre gouvernementale des Émirats arabes unis, s'exprimant au nom des États membres du Conseil de coopération du Golfe (CCG), appuie l'amendement tel qu'il a été initialement proposé par le groupe des employeurs.
- 206.** La vice-présidente employeuse propose un nouveau sous-amendement consistant à utiliser, dans la version anglaise, le mot «difficulty» au lieu de «challenging» (sans objet en français).
- 207.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et la membre gouvernementale de la Chine appuient le sous-amendement présenté par le groupe des employeurs.
- 208.** La vice-présidente travailleuse insiste pour que l'adjectif «mauvaises» soit conservé.
- 209.** La vice-présidente employeuse fait observer que pendant la pandémie tous les aspects de la vie ont été difficiles. La référence à de «mauvaises conditions de travail» est trop générique et

donc inacceptable au vu des difficultés spécifiques et inédites qu'a entraînées la pandémie. De la même façon, l'adjectif «précaires» ne serait pas approprié. Les mots «difficiles» ou «complexes» seraient néanmoins acceptables.

210. La vice-présidente travailleuse fait valoir que l'expression «mauvaises conditions de travail» est communément utilisée dans différents documents adoptés au niveau international, en particulier pour décrire les conditions de travail pendant la pandémie. Le fait de remplacer «mauvaises» par «difficiles» reviendrait à minimiser l'expérience vécue par les travailleurs pendant la pandémie. L'oratrice rappelle les longues heures de travail, en particulier pour ceux qui enchaînaient 24 heures d'affilée parce qu'il n'y avait personne pour prendre la relève, les pénuries d'équipements de protection individuelle, les travailleurs qui ne pouvaient pas rentrer chez eux à la fin de leur journée de peur de transmettre le virus à leur famille, et les dizaines de milliers de travailleurs du soin qui ont perdu la vie. L'expression «mauvaises conditions de travail» reflète donc bien la situation dramatique de l'époque.
211. Les membres gouvernementales de la Suisse, de Kiribati et des Philippines, ainsi que la membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'appuient pas l'amendement proposé. L'expression initiale «mauvaises conditions de travail» est une formulation communément comprise. Les membres gouvernementaux des États-Unis et du Royaume-Uni partagent le même avis, mais soulignent que les employeurs ne portaient pas nécessairement la responsabilité des mauvaises conditions de travail pendant la pandémie.
212. La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, fait observer que si en anglais l'expression «poor working conditions» est acceptable, une traduction littérale en espagnol serait vide de sens et qu'il serait donc difficile d'harmoniser les différentes versions linguistiques du texte (sans objet en français).
213. Les membres gouvernementaux de l'Inde et de la Zambie, ainsi que la membre gouvernementale des Émirats arabes unis, s'exprimant au nom des États membres du CCG, sont favorables à l'amendement proposé étant donné que le terme «mauvaises» semble indiquer qu'aucun effort n'a été fait pour améliorer la situation, tandis que «difficiles» laisse bien entendre que les difficultés sont le résultat des circonstances et non d'un manque de volonté.
214. La vice-présidente employeuse, en l'absence de consensus, dit que son groupe pourrait accepter l'expression «mauvaises conditions de travail», à condition que la suite de la phrase soit libellée comme suit: «qui étaient celles de certains travailleurs du soin à cette époque».
215. La vice-présidente travailleuse dit que le mot «certains» serait totalement inadapté pour décrire une situation qui a causé la mort de dizaines, voire de centaines de milliers de personnes. Son groupe ne pourra en aucun cas accepter le sous-amendement.
216. Les membres gouvernementales de l'Australie et du Canada partagent cette opinion. La membre gouvernementale du Canada demande au Bureau des éclaircissements sur la définition de «mauvaises conditions de travail».
217. La représentante adjointe du Secrétaire général explique que le Bureau a employé l'expression «mauvaises conditions de travail» parce qu'elle était utilisée dans plusieurs documents du Bureau traitant du COVID-19, notamment dans le document intitulé Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail, et dans le rapport phare intitulé *Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2024* publié récemment.

- 218.** Après de nouveaux échanges et faute de consensus, la représentante adjointe du Secrétaire général rappelle que le texte de l'Appel mondial à l'action faisait référence aux «déficits de travail décent qui existaient déjà».
- 219.** La vice-présidente travailleuse dit que son groupe pourrait accepter cette formulation.
- 220.** La vice-présidente employeuse retire le sous-amendement proposé par son groupe et présente un nouveau sous-amendement visant à remplacer l'expression «les mauvaises conditions de travail des travailleurs du soin» par «les déficits de travail décent qui existaient déjà pour les travailleurs du soin», dans la continuité de l'Appel mondial à l'action.
- 221.** Il en est ainsi décidé.
- 222.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé dans la continuité de l'Appel mondial à l'action.

[A.204]

- 223.** Le membre gouvernemental du Royaume-Uni, s'exprimant également au nom du gouvernement des États-Unis, présente un amendement consistant à insérer le membre de phrase «, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre» après «tels que l'exposition à la violence et au harcèlement». La question de la violence et du harcèlement fondés sur le genre suscite des préoccupations particulières dans le secteur du soin.
- 224.** La vice-présidente travailleuse et la vice-présidente employeuse appuient l'amendement.
- 225.** La membre gouvernementale du Mexique présente un sous-amendement visant à ajouter une référence à la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, libellé comme suit: «tels que définis dans la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019», juste après le libellé proposé, qui visait à ajouter «, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre». Le membre gouvernemental des Philippines appuie le sous-amendement.
- 226.** La vice-présidente employeuse n'est pas favorable au sous-amendement; elle estime qu'il serait préférable de ne pas citer d'instruments dans les conclusions.
- 227.** La vice-présidente travailleuse comprend l'objet du sous-amendement proposé, mais rappelle que de nombreux États Membres n'ont pas encore ratifié la convention.
- 228.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et la membre gouvernementale de Kiribati n'appuient pas le sous-amendement.
- 229.** Le membre gouvernemental du Royaume-Uni salue l'intention qui préside au sous-amendement proposé, et souligne que d'autres amendements proposés se rapportent à des questions en lien avec la convention n° 190. Le sujet pourrait donc être réexaminé ultérieurement au cours des travaux de la commission.
- 230.** Le sous-amendement est rejeté.
- 231.** L'amendement est adopté.

[A.222]

- 232.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à modifier la fin du point en créant une nouvelle phrase après «harcèlement», qui se lirait comme suit: «Elle a accru la demande de soin, ce qui a accentué les importantes pénuries de personnel et de compétences.» Cet amendement vise à garantir l'équilibre et l'exhaustivité du point afin qu'il ne soit pas seulement tenu compte des domaines d'action, des déficits de travail décent et des

pénuries de personnel et de compétences mis en évidence par la pandémie, mais aussi de l'augmentation de la demande de soin due à la pandémie.

- 233.** La vice-présidente travailleuse n'accepte pas l'amendement, qui laisse entendre que les pénuries de main-d'œuvre ont commencé avec l'augmentation de la demande de soin observée pendant la pandémie; les pénuries de personnel dans le domaine du soin aux personnes âgées, par exemple, existaient déjà avant la pandémie.
- 234.** La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, le membre gouvernemental de la Türkiye ainsi que les membres gouvernementales de la Suisse et de l'Australie ne sont pas favorables à l'amendement.
- 235.** L'amendement est retiré.

[A.223]

- 236.** La vice-présidente employeuse présente un amendement consistant à ajouter le membre de phrase «auxquelles font face les organismes du secteur public et les entreprises, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises» à la fin du point après le mot «compétences», et à remplacer le déterminant «d'» par «les» avant «importantes pénuries».
- 237.** La vice-présidente travailleuse confirme que les organismes qui fournissent des services de soin ont dû faire face à des pénuries de compétences et de personnel pendant la pandémie. Toutefois, le point 3 du projet de conclusions vise à mettre en évidence les mauvaises conditions de travail que connaissent les travailleurs du soin. Le groupe des travailleurs n'appuie donc pas l'amendement.
- 238.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuyée par les membres gouvernementaux de l'Australie et du Royaume-Uni, reconnaît que la question des pénuries de compétences et de personnel revêt un caractère général, mais préférerait éviter toute énumération qui serait inutilement restrictive. La membre gouvernementale de Kiribati s'oppose également à l'amendement.
- 239.** L'amendement est retiré.
- 240.** Le point 3 est adopté tel qu'amendé.

Point 4

[A.213]

- 241.** La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, présente un amendement visant à diviser le point 4 en trois points distincts, dans un souci de clarté.
- 242.** La vice-présidente travailleuse ne soutient pas l'amendement. Le point traite d'un seul et même sujet et devrait conserver sa forme actuelle.
- 243.** La vice-présidente employeuse n'appuie pas l'amendement.
- 244.** L'amendement est retiré.

[A.27]

- 245.** La membre gouvernementale de la Suisse, s'exprimant également au nom des gouvernements de la Nouvelle-Zélande et du Royaume-Uni, propose un amendement visant à insérer l'adverbe «généralement» après le verbe «nécessite» et à remplacer l'expression «un haut niveau de compétences» par «des niveaux élevés de compétences».

246. La vice-présidente employeuse soutient l'amendement.
247. La vice-présidente travailleuse ne souscrit pas à l'amendement; tout travail de soin requiert des compétences et suggérer le contraire reviendrait à continuer de ne pas considérer le travail de soin à sa juste valeur.
248. Le membre gouvernemental de la Türkiye et la membre gouvernementale de Kiribati ainsi que la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuient l'amendement.
249. La membre gouvernementale de la Suisse précise que l'insertion de l'adverbe «généralement» ne préjuge pas d'un quelconque niveau de compétence.
250. La vice-présidente travailleuse souligne que tout travail de soin est important et requiert diverses compétences. Aucune distinction ne devrait être faite entre des compétences de haut ou de bas niveau. Sous réserve que cette clarification soit dûment prise en compte, le groupe des travailleurs est disposé à accepter l'amendement.
251. L'amendement est adopté.

[A.224]

252. Le membre gouvernemental de la Türkiye présente un amendement visant à remplacer l'adjectif «pointues» par «spécialisées» après «connaissances», afin de renvoyer à des connaissances plus précises et approfondies.
253. La vice-présidente employeuse appuie l'amendement.
254. La vice-présidente travailleuse estime que l'amendement n'est pas nécessaire, mais qu'elle peut l'accepter dans un esprit de consensus, à condition qu'il soit largement soutenu par le reste de la commission.
255. La membre gouvernementale de la Suisse soutient l'amendement.
256. L'amendement est adopté.

[A.227]

257. Le membre gouvernemental de la Türkiye présente un amendement tendant à insérer le mot «pleinement» avant «reconnues», de sorte que le texte soit libellé comme suit: «les compétences ne sont pas toujours pleinement reconnues».
258. La vice-présidente employeuse appuie l'amendement.
259. La vice-présidente travailleuse est favorable à l'amendement.
260. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, la membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, le membre gouvernemental des Philippines ainsi que les membres gouvernementales de la Suisse, du Mexique et de Kiribati soutiennent également l'amendement.
261. L'amendement est adopté.

[A.225]

262. La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, présente un amendement tendant à remplacer la quatrième phrase «Les travailleurs migrants, dont beaucoup sont des femmes, ne sont souvent pas en mesure d'exercer pleinement les mêmes droits que les autres travailleurs» par la phrase «Les travailleurs migrants, en particulier les

femmes, se heurtent à des obstacles supplémentaires dans l'exercice des mêmes droits que les autres travailleurs».

263. La vice-présidente travailleuse ne soutient pas l'amendement; le libellé initial est plus fort. La vice-présidente employeuse est d'accord.

264. L'amendement est retiré.

[A.22]

265. La membre gouvernementale de Kiribati, s'exprimant également au nom du gouvernement du Samoa, présente un amendement visant à supprimer les mots «dont beaucoup sont des femmes» après «travailleurs migrants», dans la mesure où les prestataires de soin comportent aussi beaucoup d'hommes.

266. La vice-présidente travailleuse ne soutient pas l'amendement. L'OIT a publié des rapports détaillés soulignant à quel point le nombre de femmes migrantes était très largement disproportionné parmi les prestataires de soin et les travailleurs domestiques.

267. La vice-présidente employeuse n'adhère pas à l'amendement.

268. L'amendement est retiré.

[A.128]

269. La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à supprimer les mots «une forte» avant «la ségrégation professionnelle fondée sur l'appartenance ethnique, la race et le genre». L'oratrice est d'avis que le texte est déjà complet.

270. La vice-présidente travailleuse n'est pas favorable à l'amendement. De fait, dans le secteur infirmier, par exemple, les femmes sont victimes d'une forte ségrégation.

271. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, la membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, et la membre gouvernementale du Canada préfèrent aussi conserver les mots «une forte», estimant qu'ils rendent compte de la réalité.

272. L'amendement est retiré.

[A.228, A.127 et A.126]

273. Le membre gouvernemental de la Türkiye propose un amendement tendant à supprimer le membre de phrase «l'appartenance ethnique, la race et» après «la ségrégation professionnelle fondée sur» et à supprimer l'expression «en particulier les femmes racialisées et les femmes pauvres» après «les femmes,». Cette proposition a pour but de simplifier et de préciser le point examiné, ainsi que de maintenir l'accent sur les défis liés au genre.

274. La vice-présidente employeuse appuie l'amendement.

275. La vice-présidente travailleuse n'est pas favorable à l'amendement. Les travailleurs du soin font souvent l'objet d'une discrimination intersectionnelle fondée sur plusieurs motifs, notamment la race et le milieu socioéconomique. Dans le cadre de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine, il conviendrait de mener une réflexion sur les réalités historiques qui sous-tendent les inégalités actuelles. Les travailleurs autochtones et les travailleurs d'ascendance africaine sont représentés de manière disproportionnée dans la prestation de services de soin et sont les personnes les plus susceptibles d'occuper des emplois faiblement rémunérés dans ce secteur. Ils sont souvent victimes de racisme, de violence raciale

et de mauvais traitements dans le cadre de leur travail. Les activités de soin non rémunérées se caractérisent également par une forte ségrégation. Par conséquent, les références à la ségrégation fondée sur l'appartenance ethnique et la race, ainsi qu'aux femmes racialisées et aux femmes pauvres, doivent être conservées dans le texte.

- 276.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, reconnaît que de nombreux groupes se heurtent à des difficultés particulières, mais dit préférer que l'on s'abstienne d'établir une liste de motifs de discrimination. Dans cet esprit, les États membres de l'UE ont aussi proposé un amendement (A.32) afin de remplacer le membre de phrase «les femmes racialisées et les femmes pauvres» par «les femmes en situation de vulnérabilité», qui sera examiné ultérieurement.
- 277.** La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, déclare que son groupe est composé de 33 pays d'Amérique latine comptant au total environ 134 millions de personnes d'ascendance africaine. Une personne sur quatre en Amérique latine est d'ascendance africaine ou autochtone. Parmi cette population, on compte bon nombre de travailleurs migrants et de travailleurs mobiles tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la région, qui subissent une forte ségrégation fondée sur le genre. En outre, les femmes, notamment d'ascendance africaine, sont surreprésentées dans le secteur du soin latino-américain. Les travailleurs domestiques, en particulier, souffrent de graves déficits de travail décent. Les femmes d'ascendance africaine, les migrants, les peuples autochtones et les personnes vivant dans la pauvreté subissent des formes de discrimination multiples et aggravées. Ces inégalités doivent être clairement mentionnées dans le texte des conclusions.
- 278.** Le membre gouvernemental de la Türkiye retire l'amendement proposé par son gouvernement en faveur de l'amendement qui sera proposé par les États membres de l'UE.
- 279.** À la lumière de ce qui précède et compte tenu de l'absence manifeste de soutien, la vice-présidente employeuse retire deux amendements: le premier, qui consistait à supprimer «l'appartenance ethnique, la race et» après «la ségrégation professionnelle fondée sur», et le second, qui visait à supprimer «les femmes racialisées et les femmes pauvres» après «les femmes». La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, retire également un amendement (A.226) tendant à supprimer les mots «en particulier les femmes racialisées et les femmes pauvres» après «les femmes», en faveur de l'amendement suivant proposé par les États membres de l'UE.

[A.32]

- 280.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, propose un amendement (A.32) visant à remplacer les termes «les femmes racialisées et les femmes pauvres» par «les femmes en situation de vulnérabilité».
- 281.** Les vice-présidentes travailleuse et employeuse appuient l'amendement.
- 282.** L'amendement est adopté.
- 283.** Le point 4 est adopté tel qu'amendé.

Nouveau point après le point 4

[A.149]

- 284.** La membre gouvernementale de la Chine présente un amendement, appuyé par le gouvernement du Brésil, à l'effet d'insérer, après le point 4, un nouveau point libellé comme suit: «La rapidité du vieillissement de la société alourdit la charge du travail de soin, accentuant

le conflit entre l'offre et la demande de services de soin, alors même que des services de qualité sont plus que jamais nécessaires.» Le vieillissement de la population accroît la demande de soin aux personnes âgées dans le monde entier, ce qui accentue le besoin de services de soin rémunérés de qualité et alourdit la charge que représente le soin non rémunéré. Il faut intensifier les efforts visant à répondre à la demande accrue de services de soin aussi bien formels qu'informels. Les conclusions devraient mettre davantage l'accent sur la pression que le vieillissement de la population fait peser sur la demande de services de soin, sur le plan qualitatif et quantitatif.

- 285.** Le membre gouvernemental du Japon soutient l'amendement.
- 286.** La membre gouvernementale du Brésil, appuyée par les membres gouvernementales du Mexique et du Chili, présente un sous-amendement visant à remplacer le terme «conflit» par celui de «décalage».
- 287.** Le membre gouvernemental de la Tunisie, appuyé par le membre gouvernemental de la Türkiye et la membre gouvernementale des Émirats arabes unis, s'exprimant au nom des États membres du CCG, propose un autre sous-amendement consistant à remplacer le terme «conflit» par celui de «déséquilibre».
- 288.** Le membre gouvernemental de la Türkiye propose un sous-amendement à l'effet de supprimer, dans la version anglaise, le mot «before» à la fin du point (sans objet en français). La membre gouvernementale des Émirats arabes unis, s'exprimant au nom des États membres du CCG, soutient cette proposition.
- 289.** Le membre gouvernemental du Zimbabwe fait observer que l'Afrique n'a pas une population vieillissante, mais qu'elle dispose d'un dividende démographique; il convient donc d'insérer le membre de phrase «dans certaines parties du monde» après «société», car le phénomène n'est pas mondial. La membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et la membre gouvernementale de Kiribati appuient ce sous-amendement.
- 290.** La membre gouvernementale du Mexique s'oppose au sous-amendement présenté par le gouvernement du Zimbabwe.
- 291.** Le membre gouvernemental de l'Indonésie souligne que, si la rapidité du vieillissement de la société est source de défis, elle offre aussi des possibilités. Il propose donc de remplacer les mots «alourdit la charge» par le membre de phrase «crée davantage de défis et de possibilités en matière». La membre gouvernementale de Kiribati est favorable à cette proposition.
- 292.** La vice-présidente employeuse est disposée à accepter l'amendement présenté par le membre gouvernemental de la Chine tel que sous-amendé par les membres gouvernementaux de l'Indonésie, du Zimbabwe, de la Tunisie et de la Türkiye.
- 293.** La vice-présidente travailleuse ne souscrit pas à l'insertion de ce nouveau point. La question de l'évolution démographique est déjà prise en compte au point 1; l'ajout d'un point sur le vieillissement de la population constitue une répétition inutile. Le groupe des travailleurs reste gêné par le fait de parler de «l'offre et [de] la demande» dans le cadre du travail de soin.
- 294.** La membre gouvernementale de la Chine rappelle qu'il est important de prendre en considération les effets du vieillissement de la population et de l'allongement de l'espérance de vie au niveau mondial, qui entraînent une augmentation du nombre de personnes ayant besoin de soin. Le vieillissement est un facteur déterminant dans l'économie du soin.
- 295.** La membre gouvernementale du Mexique propose de supprimer le membre de phrase «accentuant le conflit entre l'offre et la demande de services de soin,».

- 296.** La vice-présidente travailleuse déclare que, si la commission est favorable à l'insertion d'un nouveau paragraphe sur le vieillissement de la population, son groupe propose le libellé suivant: «La vitesse du vieillissement de la population accroît le besoin de soin et d'un accès au soin et, dans le même temps, montre que des services de soin de qualité sont plus que jamais nécessaires.»
- 297.** La membre gouvernementale de la Suisse soutient cette proposition.
- 298.** La vice-présidente employeuse n'est pas favorable à la proposition du groupe des travailleurs.
- 299.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, est disposée à soutenir la proposition du groupe des travailleurs, mais souhaite la sous-amender, dans un souci de clarté, en remplaçant «vitesse» par «rapidité» et «accroît le besoin» par «se répercute sur le besoin», et en supprimant, dans la version anglaise, le mot «before» (sans objet en français).
- 300.** Les membres gouvernementaux de la Tunisie et du Mexique ne soutiennent pas la proposition des travailleurs et préfèrent le libellé de l'amendement initial présenté par le gouvernement de la Chine.
- 301.** La membre gouvernementale de la Chine propose un texte de compromis, rédigé conjointement avec les gouvernements du Brésil et du Japon, qui se lit comme suit: «La rapidité du vieillissement de la population, dans certaines parties du monde, accroît la charge du travail de soin non rémunéré et rémunéré, accentuant le décalage entre la demande et l'offre de soin. Cela montre que des services de soin de qualité sont plus que jamais nécessaires».
- 302.** La membre gouvernementale du Mexique et la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, saluent les efforts déployés pour parvenir à un consensus et souscrivent au nouveau point proposé, tel que révisé par les gouvernements de la Chine, du Brésil et du Japon.
- 303.** La vice-présidente travailleuse se félicite des efforts entrepris pour parvenir à un compromis. Le groupe des travailleurs est prêt à soutenir le point révisé.
- 304.** La membre gouvernementale de la Suisse fait observer que le terme «services» suppose une prestation qui serait fournie par des professionnels qualifiés et qui serait rémunérée. Ce terme semble donc incompatible avec l'expression «rémunéré et non rémunéré».
- 305.** La vice-présidente employeuse juge elle aussi que la proposition est contradictoire. On ne devrait pas désigner le travail rémunéré comme une «charge». L'esprit du nouveau point proposé initialement par le gouvernement de la Chine, qui visait à assurer un équilibre entre l'offre et la demande de travail de soin, a été perdu. Son groupe ne peut que soutenir la proposition initiale du gouvernement de la Chine, telle que sous-amendée par les membres gouvernementaux de l'Indonésie, de la Tunisie, de la Türkiye et du Zimbabwe.
- 306.** La membre gouvernementale du Mexique, appuyée par la membre gouvernementale du Brésil s'exprimant au nom du GRULAC, déclare que des services de qualité sont nécessaires pour alléger la charge du travail de soin non rémunéré qui pèse actuellement sur les femmes.
- 307.** Le membre gouvernemental du Royaume-Uni propose un sous-amendement libellé comme suit: «Le vieillissement croissant de la population dans certaines parties du monde peut alourdir la charge du travail de soin et met en avant la nécessité de disposer de systèmes de soin de qualité qui tiennent compte des considérations liées à l'âge.» La membre gouvernementale de l'Australie appuie ce sous-amendement.

- 308.** Les membres gouvernementaux du Japon, de la Suisse et des États-Unis, ainsi que la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutiennent cette proposition.
- 309.** La vice-présidente employeuse demande des précisions quant à ce qu'on entend par des systèmes de soin «qui tiennent compte des considérations liées à l'âge».
- 310.** La membre gouvernementale de la Suisse dit que l'expression «qui tiennent compte des considérations liées à l'âge» se rapporte à des mesures qui répondent efficacement aux besoins spécifiquement liés à l'âge à tous les stades de la vie et ne concerne pas exclusivement le soin aux personnes âgées.
- 311.** La membre gouvernementale de la Chine, tout en saluant les efforts déployés pour parvenir à un consensus, ne peut pas souscrire à la proposition du gouvernement du Royaume-Uni.
- 312.** Après la tenue de consultations informelles, la vice-présidente employeuse propose de revenir à l'amendement initial tel que proposé par le gouvernement de la Chine.
- 313.** La vice-présidente travailleuse n'appuie pas l'amendement présenté par le gouvernement de la Chine et propose un sous-amendement consistant à ajouter «dans certaines parties du monde» après «vieillesse de la société» et à remplacer «le conflit entre l'offre et la demande de services de soin» par «les lacunes dans les services de soin».
- 314.** La vice-présidente employeuse dit que son groupe peut accepter le sous-amendement tel que présenté par la vice-présidente travailleuse, sauf en ce qui concerne la suppression de l'expression «l'offre et la demande».
- 315.** La membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, les membres gouvernementales de la Colombie et de l'Australie ainsi que le membre gouvernemental du Royaume-Uni soutiennent le sous amendement proposé par le groupe des travailleurs.
- 316.** La membre gouvernementale de la Nouvelle-Zélande souscrit elle aussi au sous-amendement proposé par les travailleurs, et fait remarquer que le point 1 du projet de conclusions contient une référence liant l'offre et la demande aux mutations démographiques.
- 317.** La membre gouvernementale du Brésil se fait l'écho des observations formulées par la vice-présidente employeuse; elle serait disposée à accepter le sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs, excepté pour ce qui est de la suppression de «l'offre et la demande». L'oratrice propose un nouveau sous-amendement visant à rétablir «l'offre et la demande» en remplaçant «les lacunes dans les services de soin» par «le décalage entre l'offre et la demande de services de soin».
- 318.** La vice-présidente employeuse appuie ce sous-amendement.
- 319.** Les membres gouvernementales de la Chine et du Mexique et les membres gouvernementaux de l'Inde et du Japon soutiennent également le sous-amendement proposé par la membre gouvernementale du Brésil.
- 320.** La vice-présidente travailleuse propose un nouveau sous-amendement libellé comme suit: «les lacunes dans la demande et l'offre de services de soin et dans l'accès au soin».
- 321.** La vice-présidente employeuse approuve cette proposition.
- 322.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, la membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de

l'Afrique, ainsi que les membres gouvernementales de l'Australie, du Brésil, du Chili, de la Chine, de la Colombie, de la Nouvelle-Zélande et du Mexique et le membre gouvernemental des États-Unis appuient le sous-amendement du groupe des travailleurs.

323. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

324. Le nouveau point après le point 4 est adopté tel qu'amendé.

Point 5

[A.125]

325. Faute d'appui de la part du groupe des travailleurs et du groupe gouvernemental, la vice-présidente employeuse retire une proposition d'amendement tendant à remplacer «rôle de premier plan» par «rôle moteur».

[A.124]

326. La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à ajouter, après la première phrase, une nouvelle phrase libellée comme suit: «Il est essentiel de disposer des ressources suffisantes pour promouvoir ce cadre». Cet amendement a pour but d'insister sur l'importance cruciale des ressources, sans faire peser toute la charge sur le secteur public.

327. La vice-présidente travailleuse ne souscrit pas à cet amendement. Son groupe convient, certes, que des ressources sont nécessaires pour garantir une économie du soin robuste et efficace, mais cela ne s'applique pas au cadre des 5R, lequel relève des politiques publiques. Il serait plus approprié de faire référence aux ressources dans la partie IV (partie consacrée à la mise en œuvre) du projet de conclusions.

328. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutient l'amendement.

329. La vice-présidente employeuse indique que son groupe préférerait déplacer cette référence sous le point 19, dans la partie III, consacrée aux principes directeurs, l'objectif étant de faire le lien entre les ressources et le cadre des 5R. Dans la mesure où la phrase «Les ressources financières et les incitations à investir dans les infrastructures de soin et la main-d'œuvre du soin sont essentielles.» peut être intégrée au point 19, l'amendement proposé concernant le point 5 peut être retiré.

330. La vice-présidente travailleuse propose un sous-amendement tendant à ajouter la phrase «Il est essentiel de disposer des ressources suffisantes pour promouvoir ce cadre.» dans le point 19.

331. La vice-présidente employeuse appuie ce sous-amendement.

332. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, la membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ainsi que les membres gouvernementales de l'Australie, du Canada, du Mexique et de la Nouvelle-Zélande approuvent cette proposition.

333. L'amendement est retiré, étant entendu que la formulation ainsi convenue sera intégrée au point 19.

[A.158]

- 334.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement consistant à remplacer le membre de phrase «Les employeurs mettent de plus en plus souvent» par «Le dialogue social, y compris la négociation collective, permet la mise en place de». Cet amendement a pour objet de souligner le rôle essentiel que jouent les partenaires sociaux dans l'action menée pour améliorer les conditions de travail, élément indispensable pour que les États s'acquittent des obligations leur incombant au titre des normes internationales du travail. La mise en place de politiques du lieu de travail favorables à la famille ne devrait pas être attribuée uniquement aux employeurs. Toutes les parties prenantes ont contribué aux progrès accomplis.
- 335.** La vice-présidente employeuse s'oppose à la suppression de la mention faite aux efforts déployés par les employeurs en matière de renforcement des compétences et de création d'emplois. Ces efforts sont essentiels à la création d'un écosystème approprié pour l'économie du soin. Les employeurs ne sauraient être exclus de l'équation de l'économie du soin. C'est le dialogue social qui est au cœur des activités de l'OIT, et non la négociation collective.
- 336.** La vice-présidente travailleuse fait remarquer que, par définition, le dialogue social inclut les employeurs. De la même manière, les travailleurs ne pourraient pas mener seuls des négociations collectives. L'amendement a été proposé dans un esprit d'inclusivité.
- 337.** Le membre gouvernemental du Cameroun, appuyé par la membre gouvernementale de la Suisse, convient que, par sa nature même, la notion de dialogue social englobe trois parties: le gouvernement, les employeurs et les travailleurs. Son gouvernement souscrit à l'amendement.
- 338.** Le membre gouvernemental des États-Unis propose un sous-amendement, qui tient compte des efforts déployés par les employeurs, ainsi que des résultats du dialogue social, libellé comme suit: «Les employeurs et le dialogue social, y compris la négociation collective, rendent possible la mise en place de».
- 339.** Les membres gouvernementales du Mexique et du Chili appuient le sous-amendement proposé par le gouvernement des États-Unis.
- 340.** Le membre gouvernemental du Zimbabwe estime que, par souci d'exactitude grammaticale, «et» devrait être remplacé par «ainsi que» avant «le dialogue social».
- 341.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, appuie également la proposition du gouvernement des États-Unis et suggère de remplacer «Les employeurs et» par «Les employeurs, au moyen du».
- 342.** La vice-présidente employeuse propose d'insérer «et la coopération sur le lieu de travail» après «la négociation collective».
- 343.** La vice-présidente travailleuse s'oppose à l'insertion du membre de phrase «et la coopération sur le lieu de travail». Elle présente un autre sous-amendement, libellé comme suit: «Les employeurs et les travailleurs, au moyen du dialogue social, ainsi que les initiatives menées par les employeurs, rendent possible la mise en place de».
- 344.** La vice-présidente employeuse souscrit à cette proposition.
- 345.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

[A.123]

- 346.** Faute de soutien de la part du groupe des travailleurs et du groupe gouvernemental, la vice-présidente employeuse retire une proposition d'amendement tendant à insérer le mot «flexibles» après «modalités de travail».

[A.205]

- 347.** La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, présente une proposition d'amendement visant à ajouter, à la fin du point 5, la nouvelle phrase suivante: «Ces efforts constituent un progrès vers le passage d'une répartition inégale du travail entre femmes et hommes à une organisation juste du soin, qui favorise la coresponsabilité des gouvernements, du secteur privé, des familles et des communautés».
- 348.** La vice-présidente employeuse est disposée à soutenir cet amendement sous réserve d'y apporter les deux sous-amendements suivants: premièrement, supprimer l'adjectif «juste» après «organisation» et, deuxièmement, remplacer le terme «coresponsabilité» par celui de «coopération». La coresponsabilité n'est pas un terme couramment employé dans les documents de l'OIT, tandis que la coopération entre les mandants tripartites est une notion bien établie.
- 349.** La vice-présidente travailleuse ne soutient pas l'amendement; bien que son contenu puisse être acceptable, il n'a pas sa place au point 5.
- 350.** Le membre gouvernemental des États-Unis est du même avis que le groupe des travailleurs et estime qu'il serait préférable d'insérer cette phrase à un autre endroit dans les conclusions.
- 351.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, est également d'avis que cette proposition devrait figurer ailleurs dans le texte. Elle propose d'ajouter une référence à l'économie sociale et solidaire à la fin de la phrase.
- 352.** La membre gouvernementale du Mexique soutient cette proposition.
- 353.** La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, suggère, en vue de dissiper les inquiétudes du groupe des employeurs, de remplacer «juste» par «plus équitable». Elle ne peut cependant pas accepter que le terme «coresponsabilité» soit remplacé par celui de «coopération», mais propose plutôt de le remplacer par «responsabilité partagée».
- 354.** La vice-présidente employeuse ne peut pas accepter le terme «responsabilité partagée». Le secteur privé complète l'État et coopère avec lui, mais il ne partage pas à parts égales les responsabilités qui incombent à ce dernier. Le terme «partenariat» pourrait convenir à toutes les parties.
- 355.** La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, présente un sous-amendement visant à remanier comme suit la nouvelle phrase proposée à la fin du point 5: «Ces efforts constituent un progrès vers le passage d'une répartition inégale du travail entre femmes et hommes à une organisation juste du soin car ils encouragent la coresponsabilité sociale entre l'État, le secteur privé, les familles, les communautés et l'économie sociale et solidaire.»
- 356.** La vice-présidente travailleuse n'appuie ni l'amendement ni le sous-amendement. La partie I du projet de conclusions traite du contexte et des réalités actuelles de l'économie du soin ainsi que du Cadre des 5R pour le travail décent dans le soin. La phrase proposée par le GRULAC serait plus à sa place ailleurs dans le texte.

- 357.** La vice-présidente employeuse appuie le sous-amendement et propose un nouveau sous-amendement tendant à remplacer «juste» par «plus équitable», le concept de justice étant subjectif.
- 358.** La membre gouvernementale de Kiribati partage le point de vue du groupe des travailleurs, et estime que la proposition du GRULAC serait mieux placée dans la partie des conclusions consacrée aux mutations.
- 359.** La membre gouvernementale des Émirats arabes unis, s'exprimant au nom des États membres du CCG, propose un nouveau sous-amendement visant à ajouter «de soin» après «travail», de sorte que le membre de phrase serait libellé comme suit: «une répartition inégale du travail de soin entre femmes et hommes».
- 360.** La vice-présidente employeuse appuie le sous-amendement, qui reçoit ensuite également le soutien de la membre gouvernementale de la Nouvelle-Zélande et du membre gouvernemental des États-Unis.
- 361.** La membre gouvernementale du Brésil souscrit aux sous-amendements proposés. Elle propose un nouveau sous-amendement (sans objet en français) visant à remplacer, dans la version anglaise, «distribution» par «division».
- 362.** La vice-présidente travailleuse indique que, si son groupe estime que la phrase serait mieux placée ailleurs dans le projet de conclusions, il ne fera toutefois pas obstacle au consensus. Les travailleurs peuvent accepter l'amendement tel que sous-amendé.
- 363.** La vice-présidente employeuse appuie l'amendement tel que sous-amendé.
- 364.** Les membres gouvernementaux du Royaume-Uni et des États-Unis et les membres gouvernementales de l'Australie, du Canada, de la Nouvelle-Zélande et de la Colombie, souscrivent à l'amendement tel que sous-amendé.
- 365.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 366.** Le point 5 est adopté tel qu'amendé.

Point 6

[A.1]

- 367.** Le membre gouvernemental de la Türkiye présente un amendement visant à insérer l'expression «la sensibilisation du public» avant «la législation» pour souligner qu'il est important d'informer la population et de susciter son adhésion aux changements d'ordre législatif et politique.
- 368.** La vice-présidente employeuse appuie l'amendement proposé. La participation du secteur public revêt une importance particulière: il s'agit d'un acteur essentiel de l'économie du soin.
- 369.** La vice-présidente travailleuse déclare que son groupe ne s'opposera pas à l'amendement, bien qu'elle s'interroge sur la nécessité de faire référence à la sensibilisation du public, qui est déjà mentionnée à l'alinéa e) du point 26, du projet de conclusions.
- 370.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, la membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, la membre gouvernementale des Émirats arabes unis, s'exprimant au nom des États membres du CCG, et la membre gouvernementale de Kiribati soutiennent l'amendement.

371. La membre gouvernementale de Kiribati attire l'attention sur le fait que la sensibilisation du public a un coût. Elle espère que l'OIT en tiendra compte dans le cadre de l'appui fourni aux États Membres.

372. L'amendement est adopté.

[A.23]

373. La membre gouvernementale de Kiribati, s'exprimant également au nom du gouvernement du Samoa, présente un amendement tendant à remplacer «l'accès au soin» par «un accès pour tous» à la fin du paragraphe.

374. La vice-présidente travailleuse attire l'attention sur le fait que cet amendement ferait passer au premier plan l'accès à un travail décent, plutôt que l'accès au soin.

375. La vice-présidente employeuse déclare que son groupe est disposé à accepter la formulation «un accès pour tous», mais qu'il souhaite conserver la référence au soin. Elle propose donc un sous-amendement qui se lirait comme suit: «un accès au soin pour tous».

376. La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ainsi que le membre gouvernemental de la Malaisie et les membres gouvernementales de l'Australie et de la République dominicaine soutiennent l'amendement tel que sous-amendé.

377. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

378. Le point 6 est adopté tel qu'amendé.

379. La partie I est adoptée dans son intégralité, telle qu'amendée.

Partie II. Une vision commune de l'économie du soin

380. Le titre de la partie II est adopté.

Point 7

[A.12]

381. Le membre gouvernemental de la Türkiye présente un amendement visant à supprimer, dans la version anglaise, la première occurrence de «the household» pour éviter une répétition inutile (sans objet en français).

382. La vice-présidente employeuse appuie l'amendement proposé.

383. La vice-présidente travailleuse soutient l'amendement.

384. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, la membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental des États-Unis soutiennent l'amendement.

385. L'amendement est adopté.

[A.165]

386. La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, présente un amendement tendant à remplacer «des activités et des relations» par «des activités, des relations et de l'investissement émotionnel» dans la deuxième phrase du point 7.

L'amendement est proposé dans l'intention de prendre en considération la charge mentale et émotionnelle qui pèse sur les prestataires de soin.

- 387.** La vice-présidente travailleuse soutient l'amendement.
- 388.** La vice-présidente employeuse ne souscrit pas à l'amendement. L'expression «investissement émotionnel» est trop large et affaiblit l'idée directrice du point 7.
- 389.** Faute d'autres marques de soutien, l'amendement est retiré.

[A.168]

- 390.** La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, présente un amendement visant à remplacer les mots «psychologique et cognitif» par «psychologique, cognitif, de la santé mentale». Les besoins en matière de santé mentale sont différents des besoins psychologiques et cognitifs. Ils sont devenus particulièrement criants pendant et depuis la pandémie de COVID-19. Les questions de santé mentale ont une incidence considérable sur les populations du monde entier et devraient être mentionnées dans les conclusions.
- 391.** La vice-présidente travailleuse soutient l'amendement.
- 392.** La vice-présidente employeuse ne soutient pas l'amendement; elle estime que les besoins «dans les domaines [...] psychologique et cognitif» englobent de manière générale la santé mentale. Le fait de mentionner expressément la santé mentale risquerait de restreindre la compréhension de ces termes. La liste figurant dans le point 7 est déjà complète.
- 393.** Les membres gouvernementaux des États-Unis et du Royaume-Uni sont également d'avis que la santé mentale est déjà prise en compte dans les besoins «psychologique[s]».
- 394.** Les membres gouvernementales de la République dominicaine, du Chili et du Bénin soutiennent l'amendement présenté. Il est important de mentionner spécifiquement les besoins en matière de santé mentale. La membre gouvernementale du Chili ajoute qu'il ne faut pas non plus oublier les besoins en matière de santé mentale des personnes qui fournissent des services de soin ou occupent des emplois éprouvants sur le plan émotionnel, notamment dans les services d'urgence de première ligne.
- 395.** La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, souligne qu'il est important de mentionner spécifiquement la santé mentale. Les termes «psychologique» et «cognitif», bien que liés à la santé mentale, n'ont pas une portée suffisamment large pour englober tous les aspects de la santé mentale. Celle-ci recouvre la fourniture de soin à des fins de prévention, le traitement clinique et le soin quotidien, mais englobe également les besoins en matière de soutien émotionnel. Ces aspects ne sont pas pris en compte dans les termes «psychologique» ou «cognitif». L'OMS estime que 12 milliards de jours de travail productif sont perdus chaque année en raison de problèmes de santé mentale, en particulier la dépression et l'anxiété.
- 396.** Le membre gouvernemental des États-Unis remercie la membre gouvernementale du Brésil pour cette explication, compte tenu de laquelle son gouvernement est favorable à l'amendement.
- 397.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, souscrit également à l'amendement.
- 398.** La vice-présidente employeuse demande au Bureau de préciser si l'expression «santé mentale» est utilisée dans les instruments de l'OIT relatifs à la santé et à la sécurité au travail.

- 399.** La membre gouvernementale de Kiribati dit que l'expression «santé mentale» est couramment utilisée dans les documents de l'OIT. Elle soutient l'amendement.
- 400.** La représentante adjointe du Secrétaire général déclare que les notions de «santé mentale» et de «besoins psychologiques» sont toutes deux reconnues et utilisées à l'OIT.
- 401.** La membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ainsi que les membres gouvernementales du Canada et de Kiribati et le membre gouvernemental des États-Unis indiquent une nouvelle fois qu'ils appuient l'amendement.
- 402.** La vice-présidente travailleuse et la vice-présidente employeuse soutiennent l'amendement.
- 403.** L'amendement est adopté.

[A.121]

- 404.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à supprimer «et/» avant «d'assistance» dans la dernière phrase, de façon à obtenir l'expression «de soin ou d'assistance», et à supprimer le membre de phrase «de soin et, le cas échéant, d'assistance» placé entre crochets. Dans la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, c'est le mot «ou» qui est employé. En outre, en inscrivant la question à l'examen à l'ordre du jour de la 112^e Conférence internationale du Travail, le Conseil d'administration du BIT a demandé la tenue d'une discussion qui «serait l'occasion de procéder à un examen opportun et intégré de l'évolution des soins et services à la personne au regard de l'ensemble des objectifs stratégiques de l'OIT, ce domaine étant essentiel pour faire progresser le programme porteur de changements en faveur de l'égalité de genre et promouvoir un écosystème du soin pour tous.» (GB.343/INS/2(Rev.1)). De plus, l'expression «soin et assistance» est restrictive, car elle suppose que les deux doivent être fournis à tout moment, alors que la conjonction «ou» donne la possibilité de choisir.
- 405.** La vice-présidente travailleuse ne souscrit pas à l'amendement. Son groupe a soumis un amendement (A.159) fondé sur le contre-argument selon lequel l'utilisation du mot «ou» entre «de soin» et «d'assistance» est restrictive, car elle laisse entendre qu'un choix doit être fait entre ces deux termes. La formule «de soin et d'assistance» renvoie à la diversité des emplois susceptibles d'être requis à tous les niveaux de soin, tout au long de la vie. Elle correspond à la terminologie employée dans la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, dans des résolutions du Conseil des droits de l'homme de l'ONU et dans une résolution récemment adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies instituant la Journée internationale des soins et de l'assistance.
- 406.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et la membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, indiquent que leurs groupes ont tous deux présenté des amendements identiques (A.171 et A.29) à celui présenté par le groupe des travailleurs, en faveur du libellé «de soin et d'assistance». Ils ne peuvent donc pas soutenir l'amendement soumis par le groupe des employeurs.
- 407.** Les membres gouvernementales de l'Autriche, du Canada et du Chili, et le membre gouvernemental des États-Unis, ainsi que la membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, font également part de leur préférence pour «de soin et d'assistance» et n'appuient donc pas l'amendement du groupe des employeurs.
- 408.** À la lumière des éléments communiqués par le Bureau sur l'évolution récente de la formulation habituellement utilisée à l'OIT, et à la suite de consultations informelles, la vice-présidente

employeuse, dans un esprit de compromis, accepte de retirer l'amendement de son groupe et de retenir l'expression «de soin et d'assistance».

409. L'amendement est retiré.

[A.159, A.171 et A.29]

410. Compte tenu de ce qui précède, le président dit considérer que la commission souhaite adopter l'amendement présenté par le groupe des travailleurs ainsi que deux amendements identiques présentés par les membres gouvernementaux des États membres de l'UE et les membres gouvernementaux du GRULAC, qui incluent l'expression «de soin et d'assistance».

411. Il en est ainsi décidé.

412. Les amendements sont adoptés.

[A.170]

413. La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, présente un amendement visant à ajouter le mot «adolescents» à la liste des catégories de personnes, car les adolescents ont des besoins de soin distincts de ceux des enfants.

414. La vice-présidente travailleuse dit que le terme «jeunes», qui figure déjà dans l'énumération, est un terme global qui se rapporte aussi aux «adolescents», mais que son groupe est disposé à accepter l'amendement.

415. La vice-présidente employeuse, après que le Bureau lui a confirmé la prise en compte de la catégorie «adolescents» dans les travaux de la Conférence internationale des statisticiens du travail, déclare que son groupe est prêt à soutenir l'amendement.

416. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, la membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et les membres gouvernementaux du Zimbabwe, des États-Unis et de la Türkiye soutiennent l'amendement.

417. L'amendement est adopté.

[A.167]

418. La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, soumet un amendement tendant à ajouter «et de tous les prestataires de soin» après «en situation de handicap» et de remplacer la conjonction «et» par une virgule après «personnes âgées», afin que soient pris en compte tous ceux qui fournissent des services de soin, rémunérés ou non, qu'il s'agisse de travailleurs du soin professionnels ou d'aidants non rémunérés au sein de leur famille ou de leur communauté.

419. La vice-présidente employeuse dit que l'amendement est inutile, étant donné que l'ensemble du paragraphe fait référence au «travail de soin, qu'il soit rémunéré ou non», comme énoncé dans la première phrase. Faire figurer les prestataires de soin dans l'énumération des catégories de personnes semble inopportun.

420. La vice-présidente travailleuse déclare que son groupe est disposé à soutenir l'amendement.

421. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental du Vanuatu et la membre gouvernementale de Kiribati souscrivent à l'amendement.

422. L'amendement est adopté.

423. Le point 7 est adopté tel qu'amendé.

Point 8

[A.216]

424. Faute d'appui, l'amendement soumis par le gouvernement de la Türkiye tombe.

[A.2]

425. Le membre gouvernemental du Mali présente un amendement visant à remplacer «par l'intermédiaire du secteur public et du secteur privé» par le libellé «par le secteur public et le secteur privé».

426. L'amendement est appuyé par le membre gouvernemental du Sénégal.

427. L'amendement à la version française est adopté.

[A.33]

428. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement consistant à remplacer le membre de phrase «des secteurs de l'éducation, de l'éducation et de la protection de la petite enfance et de la santé et de l'action sociale» par «du secteur de l'éducation, du secteur de l'éducation et de la protection de la petite enfance et du secteur sanitaire et social» dans la quatrième phrase du point 8. Il serait préférable d'employer le terme plus large de «secteur sanitaire et social» plutôt que celui, plus restreint, de «secteur de la santé et de l'action sociale».

429. La vice-présidente employeuse soutient l'amendement.

430. La vice-présidente travailleuse demande des éclaircissements au Bureau, car le terme «action sociale» est utilisé dans le rapport du Bureau, y compris dans une citation de l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail.

431. La représentante adjointe du Secrétaire général précise que le Bureau a utilisé le terme «action sociale» dans un contexte statistique, dans le droit fil de la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique établie par l'ONU, dans laquelle ce terme est employé.

432. La membre gouvernementale du Brésil indique que, dans son pays, l'«action sociale» constitue un aspect essentiel de la politique sociale, qui englobe les régimes de protection sociale non contributifs. Elle ne soutient pas l'amendement. Dans le contexte latino-américain, l'action sociale comprend des services de soin tels que le soin aux enfants, le soin de longue durée et le soin aux personnes en situation de handicap.

433. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, met en garde contre le fait que certaines catégories de travailleurs du soin, comme les prestataires de soin de longue durée et les aides-soignants, pourraient ne pas relever du champ d'application de l'expression «action sociale», qui, lorsqu'elle est définie dans le contexte de l'UE, renvoie à une profession spécifique du secteur social. Le point 8 devrait faire référence au secteur social au sens large; utiliser le terme «action sociale» en limiterait la portée.

434. La vice-présidente travailleuse déclare que, dans son pays aussi, l'action sociale désigne une profession spécifique. Elle est donc disposée à soutenir l'amendement.

435. L'amendement est adopté.

[A.132]

- 436. Le membre gouvernemental du Royaume-Uni, s'exprimant également au nom des gouvernements de l'Australie, du Canada et des États-Unis, présente un amendement tendant à remplacer «aucune définition statistique convenue du travail de soin» par «aucune définition statistique du travail de soin convenue au niveau international».
- 437. La vice-présidente travailleuse et la vice-présidente employeuse soutiennent l'amendement.
- 438. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, la membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et la membre gouvernementale de la Türkiye souscrivent à l'amendement.
- 439. L'amendement est adopté.

[A.219]

- 440. L'amendement soumis par la membre gouvernementale de la Türkiye tombe faute d'appui.
- 441. Le point 8 est adopté tel qu'amendé.

Point 9

- 442. Le point 9 est adopté.

Nouveau point après le point 9

[A.35]

- 443. Le membre gouvernemental des Pays-Bas, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement consistant à insérer, après le point 9, un nouveau point libellé comme suit: «Le travail de soin non rémunéré, souvent effectué par la famille et l'entourage des bénéficiaires, revêt une grande valeur pour les bénéficiaires et les prestataires de soin ainsi que pour la société. Un prestataire de soin qui appartient à l'entourage du bénéficiaire connaît bien l'intéressé et est souvent le mieux placé pour comprendre ses besoins. Ce type de soin, qui devrait être plus équitablement réparti entre les femmes et les hommes, vient compléter le travail de soin rémunéré, qu'il ne saurait toutefois remplacer.» À la lumière des consultations informelles qui se sont tenues, l'orateur souhaite proposer un sous-amendement à l'amendement de son groupe visant à supprimer la deuxième phrase du nouveau point, qui semble poser problème à certaines parties.
- 444. La vice-présidente employeuse déclare que son groupe préfère l'amendement initial, mais qu'il est prêt à soutenir la proposition telle que sous-amendée.
- 445. La vice-présidente travailleuse accueille favorablement le sous-amendement proposé; en effet, la deuxième phrase suscitait des préoccupations au sein de son groupe. L'oratrice souhaite entendre le point de vue des gouvernements avant de se prononcer sur la proposition.
- 446. Le membre gouvernemental de Kiribati se dit déçu que des pays qui, comme le sien, dépendent fortement du travail de soin non rémunéré n'aient pas été sollicités pour faire part de leurs observations. Dans les États insulaires du Pacifique, le travail de soin non rémunéré est un élément très important des priorités nationales et des normes culturelles. Le gouvernement de Kiribati s'oppose en particulier à la dernière phrase du nouveau point proposé, qui n'est pas en cohérence avec les politiques et pratiques des petits États insulaires

en développement, ou des communautés autochtones ou isolées, qui dépendent du travail de soin non rémunéré.

- 447. Les membres gouvernementales du Mexique, du Brésil et de la Nouvelle-Zélande ainsi que le membre gouvernemental du Royaume-Uni soutiennent l'amendement tel que sous-amendé.
- 448. Dans un esprit de consensus, la vice-présidente travailleuse accepte l'amendement tel que sous-amendé.
- 449. Le nouveau point à insérer après le point 9 est adopté tel qu'amendé.

Point 10

[A.7]

- 450. Un amendement soumis par le gouvernement de la Türkiye tombe faute d'appui.

[A.120 et A.162]

- 451. La vice-présidente employeuse présente un amendement consistant à choisir «certains» plutôt que «de nombreux» avant «pays» dans la deuxième phrase du point, de manière à éviter toute généralisation.
- 452. La vice-présidente travailleuse ne soutient pas l'amendement. L'emploi de «de nombreux» permet d'exprimer plus précisément la quantité disproportionnée de travail de soin effectué par les femmes, qui sont souvent encore plus marginalisées en raison de leur race, de leur appartenance ethnique ou de leur statut migratoire.
- 453. La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, déclare qu'il serait préférable de ne pas utiliser d'élément quantitatif, compte tenu du manque de clarté des définitions de «de nombreux» et de «certains», et des différentes variables ethniques et sociales que les pays prennent en considération dans leur collecte de données. En Amérique latine et dans les Caraïbes, une personne sur quatre est d'origine africaine ou autochtone. S'il faut choisir entre «certains» et «de nombreux», il est préférable d'utiliser «de nombreux».
- 454. La membre gouvernementale du Mexique partage cet avis. Elle ne soutient pas l'amendement.
- 455. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, déclare que la charge du travail de soin effectué par les femmes, qu'il soit rémunéré ou non, peut dépendre de nombreux facteurs. Elle souhaite savoir si le Bureau dispose de données à ce sujet.
- 456. La représentante adjointe du Secrétaire général indique que l'OIT dispose de microdonnées provenant de 119 pays, ventilées par sexe, niveau d'instruction, pays de naissance et nationalité, mais pas par race ou appartenance ethnique.
- 457. Le membre gouvernemental des États-Unis propose un sous-amendement tendant à supprimer «Dans [certains/de nombreux] pays,» au début de la phrase, de sorte que celle-ci commence ainsi: «La charge du travail de soin rémunéré et non rémunéré».
- 458. La vice-présidente employeuse appuie le sous-amendement.
- 459. La vice-présidente travailleuse soutient le sous-amendement.
- 460. La membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, la membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, et la membre gouvernementale du Mexique soutiennent le sous-amendement.

- 461. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 462. Un amendement ultérieur (A.162) devient caduc.
- 463. Le point 10 est adopté tel qu'amendé.

Point 11

[A.163]

- 464. La vice-présidente travailleuse présente un amendement tendant à insérer, après «les mécanismes de financement», le membre de phrase «, les cadres stratégiques et réglementaires sous-tendant les systèmes de soin». Il convient de faire référence à la réglementation dans la définition de l'économie du soin au point 11; cela serait en adéquation avec l'alinéa a) du point 26, dans lequel il est question de politiques et systèmes de soin intégrés et cohérents.
- 465. Les membres gouvernementales du Mexique, du Brésil, du Chili et de la Colombie, le membre gouvernemental des États-Unis, la membre gouvernementale du Canada et le membre gouvernemental des Philippines, ainsi que la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutiennent l'amendement.
- 466. Le membre gouvernemental du Zimbabwe souscrit à l'amendement sur le fond, mais étant donné que le terme «les politiques» est déjà mentionné en premier dans la liste des éléments composant l'économie du soin, il trouve inutile d'employer ensuite l'adjectif «stratégiques».
- 467. La vice-présidente employeuse convient qu'il serait préférable d'éviter d'utiliser «stratégiques» s'il est déjà question des «politiques», et propose donc un sous-amendement consistant à ajouter «et les cadres réglementaires» après «les politiques». Le membre de phrase «sous-tendant les systèmes de soin» est redondant et n'a pas lieu d'être.
- 468. La vice-présidente travailleuse ne soutient pas le sous-amendement. En effet, il ne suffit pas de parler de «cadres réglementaires». Des cadres stratégiques globaux garantissent l'intégration du soin dans tous les domaines d'action pertinents et la prise en considération de tous les travailleurs du soin, y compris ceux de l'économie informelle, en assurant la coordination et la cohérence des politiques entre tous les ministères et autorités publiques concernés et en tenant compte des facteurs démographiques, socioéconomiques et environnementaux qui entraînent une augmentation de la demande de soin. Ces cadres garantissent également une couverture complète et l'accès aux dispositifs de protection et aux congés pour soin rémunérés pour tous les travailleurs ayant des responsabilités familiales ou en matière de soin, indépendamment de leur statut d'emploi. Les cadres réglementaires permettent à tous les travailleurs du soin, y compris les travailleurs migrants, de bénéficier de possibilités clairement définies en matière d'évolution professionnelle, de formation, de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie, ce qui favorise la professionnalisation et la formalisation du travail du soin, et garantit un travail décent.
- 469. La vice-présidente employeuse déclare qu'un environnement favorable est également important pour les entreprises, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises. Si le groupe des employeurs est d'accord pour lier «les politiques et les cadres réglementaires», il ne peut accepter l'ajout de la formule «sous-tendant les systèmes de soin».
- 470. La vice-présidente travailleuse ne peut pas accepter la suppression de la référence aux systèmes de soin.

- 471.** La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, partage la préoccupation du groupe des travailleurs et ne soutient pas le sous-amendement.
- 472.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, fait observer que le membre de phrase «L'économie du soin comprend» figurant au début du point recouvre la notion de systèmes de soin. Il n'est donc pas nécessaire de mentionner une deuxième fois les systèmes de soin. L'oratrice souscrit au sous-amendement.
- 473.** Les membres gouvernementaux du Royaume-Uni, de la Chine et des États-Unis soutiennent le sous-amendement.
- 474.** La vice-présidente travailleuse déclare que, dans un esprit de compromis, son groupe est disposé à accepter le sous-amendement.
- 475.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

[A.119]

- 476.** La vice-présidente employeuse retire un amendement visant à supprimer les mots «et d'assistance» après «la fourniture de services de soin».
- 477.** Le point 11 est adopté tel qu'amendé.
- 478.** La partie II est adoptée dans son intégralité, telle qu'amendée.

Partie III. Principes directeurs

- 479.** Le titre de la partie III est adopté.

Point 12

- 480.** Le point 12 est adopté.

Point 13

[A.118]

- 481.** La vice-présidente employeuse propose un amendement, qu'elle souhaite sous-amender en remplaçant le membre de phrase «Le travail de soin n'est pas une marchandise» par «Le travail dans l'économie du soin n'est pas une marchandise», conformément à la formulation utilisée dans la Déclaration de Philadelphie (1944).
- 482.** La vice-présidente travailleuse n'appuie pas le sous-amendement. Le travail n'est une marchandise dans aucun secteur. L'oratrice présente un autre sous-amendement, libellé comme suit: «Le travail n'est pas une marchandise, et il en va de même pour le travail dans l'économie du soin».
- 483.** La représentante adjointe du Secrétaire général déclare que le sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs se rapprocherait davantage de la formulation utilisée dans la Déclaration de Philadelphie.
- 484.** Le membre gouvernemental des États-Unis, le membre gouvernemental du Royaume-Uni, la membre gouvernementale de l'Australie, la membre gouvernementale de la Belgique, celle-ci s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ainsi que la membre gouvernementale du Brésil, cette dernière s'exprimant au nom du GRULAC, appuient le sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs.

- 485. La membre gouvernementale de la Chine exprime sa préférence pour le sous-amendement présenté par le groupe des employeurs.
- 486. La vice-présidente employeuse dit que, compte tenu du large soutien manifesté par les gouvernements, son groupe est prêt à accepter le sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs.
- 487. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

[A.6]

- 488. La membre gouvernementale de l'Australie, s'exprimant également au nom des gouvernements du Canada, de la Nouvelle-Zélande et de la Suisse, présente un amendement visant à remplacer la phrase «Toute personne a le droit de fournir des services de soin et de bénéficier de ces services ainsi que de pratiquer l'autosoin» par la phrase «Le système de soin et d'assistance doit être fermement ancré sur une approche fondée sur les droits humains, qui défende et protège sans équivoque les personnes qui fournissent des services de soin et celles qui en bénéficient.» Il n'existe pas de droit au soin reconnu au niveau international. L'objet de cet amendement est de souligner l'importance des droits humains, plutôt que d'affirmer que le soin constitue un droit en tant que tel. Un autre amendement au point 13, proposé par les États membres de l'UE et tendant à remanier la deuxième phrase de sorte qu'elle serait libellée comme suit: «Toute personne devrait être en mesure de fournir des services de soin et de bénéficier de ces services ainsi que de pratiquer l'autosoin», est opportun et devrait figurer avant la nouvelle phrase.
- 489. La vice-présidente employeuse estime que l'accent mis sur les droits humains devrait s'accompagner d'une référence à une approche fondée sur des principes. Le groupe des employeurs ne peut donc pas accepter la nouvelle phrase que le gouvernement de l'Australie propose d'ajouter. Il est néanmoins disposé à soutenir l'amendement soumis par les États membres de l'UE tendant à remanier la deuxième phrase. La vice-présidente travailleuse indique que l'amendement proposé par le gouvernement de l'Australie reflète le point de vue du groupe des travailleurs.
- 490. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutient l'amendement proposé par le gouvernement de l'Australie et accueille favorablement la suggestion d'ajouter également la phrase «Toute personne devrait être en mesure de fournir des services de soin et de bénéficier de ces services, ainsi que de pratiquer l'autosoin», qui fait l'objet d'un amendement (A.37) soumis par les États membres de l'UE. L'oratrice fait savoir qu'elle peut également accepter la proposition du groupe des employeurs qui vise à inclure une référence à une approche fondée sur des principes.
- 491. La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant également au nom de dix États d'Amérique latine, est favorable à ce que la deuxième phrase soit remaniée conformément à l'amendement des États membres de l'UE, de sorte qu'elle serait libellée comme suit: «Toute personne devrait être en mesure de fournir des services de soin et de bénéficier de ces services, ainsi que de pratiquer l'autosoin».
- 492. Compte tenu du large soutien exprimé en faveur du remaniement de la deuxième phrase proposé par les États membres de l'UE dans leur amendement, le président considère que la commission entend approuver cet amendement.
- 493. Il en est ainsi décidé.
- 494. En ce qui concerne l'amendement présenté par la membre gouvernementale de l'Australie, le membre gouvernemental du Royaume-Uni s'y déclare favorable mais souhaite proposer un

sous-amendement tendant à supprimer l'adjectif «humains» après l'expression «approche fondée sur les droits». Le sous-amendement est appuyé par la membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, et les membres gouvernementaux des États-Unis et du Mali y souscrivent.

- 495.** La vice-présidente employeuse soutient le sous-amendement présenté par le membre gouvernemental du Royaume-Uni et propose un autre sous-amendement libellé comme suit: «approche fondée sur les droits et sur des principes». Le seul instrument international relatif aux droits humains qui traite expressément de la fourniture de services de soin, dans des circonstances très précises, est la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Le soin, dans son ensemble, n'est pas reconnu comme un droit humain. Une approche fondée sur les droits renvoie à une action normative et à des instruments juridiquement contraignants, tandis qu'une approche fondée sur des principes se rapporte à la promotion de valeurs et de principes, au partage des bonnes pratiques, à l'apprentissage par les pairs, au renforcement du sentiment d'appartenance, à la promotion du respect, à la mise en place d'une coopération et de partenariats et à l'application de règles non contraignantes. Pour rééquilibrer la part disproportionnée du travail de soin non rémunéré assumée par les femmes, il faudra faire évoluer les mentalités et les comportements, ce qui supposera d'adopter une approche modulable, flexible et adaptée au contexte local. Une approche fondée sur des principes est donc tout aussi importante qu'une approche fondée sur les droits.
- 496.** La vice-présidente travailleuse déclare que son groupe préférerait conserver les mots «approche fondée sur les droits humains». Faire mention d'une approche fondée sur des principes affaiblirait le texte; principes non contraignants et droits ne sont pas équivalents. Une approche fondée sur les droits humains devrait reposer sur l'application des normes internationales en matière de droits humains, y compris les normes internationales du travail. Une référence à une approche fondée sur des principes ne cadrerait pas avec le membre de phrase «qui défend et protège sans équivoque les personnes qui fournissent des services de soin et celles qui en bénéficient». L'oratrice rappelle que, dans ses remarques liminaires, le représentant du Bureau du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme a souligné que les systèmes de soin et d'assistance devaient être repensés sous l'angle des droits humains afin de faire progresser les droits de tous les travailleurs du soin et de tous les bénéficiaires de soin et d'assistance.
- 497.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, se dit tout à fait favorable à la formulation «fondée sur les droits humains». Elle peut également accepter l'ajout de «et sur des principes».
- 498.** Les membres gouvernementales du Canada et de Kiribati, ainsi que la membre gouvernementale du Brésil, celle-ci s'exprimant également au nom de dix États d'Amérique latine, ne soutiennent pas le sous-amendement proposé par le membre gouvernemental du Royaume-Uni.
- 499.** Compte tenu de ce qui précède et après que la membre gouvernementale de l'Australie a précisé que l'«approche fondée sur les droits humains» se rapportait à l'application des instruments internationaux existants en matière de droits humains, le membre gouvernemental du Royaume-Uni retire le sous-amendement visant à supprimer l'adjectif «humains».
- 500.** À la suite de consultations informelles, la membre gouvernementale de l'Australie propose un sous-amendement visant à supprimer les mentions «fondée sur les droits humains» et «et sur des principes», qui suscitent des difficultés. La phrase serait donc libellée comme suit: «Le système de soin et d'assistance doit défendre et protéger sans équivoque les personnes qui fournissent des services de soin et celles qui en bénéficient».

- 501.** La vice-présidente travailleuse appuie le sous-amendement.
- 502.** La vice-présidente employeuse propose un autre sous-amendement consistant à supprimer le mot «sans équivoque» et à remplacer «Le système de soin et d'assistance» par «L'État», conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, qui font référence aux «obligations existantes des États de respecter, protéger et mettre en œuvre les droits de l'homme».
- 503.** La vice-présidente travailleuse souhaite remplacer la formulation «L'État doit» par «Les Membres doivent». Les États ne sont pas les seuls responsables de la défense des droits humains: cette responsabilité incombe également aux syndicats et aux employeurs.
- 504.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutient le sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs.
- 505.** Le membre gouvernemental de Kiribati fait observer que, dans certains cas, les travailleurs ne relèvent pas de la compétence des États et dépendent entièrement des syndicats pour faire respecter leurs droits. Tel a été le cas d'un grand nombre de gens de mer abandonnés en mer lors de la pandémie de COVID-19. L'orateur soutient donc le sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs.
- 506.** Le membre gouvernemental du Cameroun propose un sous-amendement visant à remplacer «droits humains» par «droits au travail». La membre gouvernementale de la Chine appuie ce sous-amendement.
- 507.** La vice-présidente employeuse appuie le sous-amendement proposé par le membre gouvernemental du Cameroun, qui complète la proposition du groupe des travailleurs consistant à employer «Les Membres» au début de la phrase.
- 508.** La vice-présidente travailleuse ne peut accepter la suppression de la mention des droits humains. Les bénéficiaires de soin peuvent être des enfants en bas âge. Dans ce contexte, il ne serait pas approprié de faire référence aux droits au travail.
- 509.** Un représentant du secrétariat explique qu'il est évident que toutes les activités des organisations du système des Nations Unies pour le développement, y compris celles de l'OIT, doivent être fondées sur les droits humains. Le mandat de l'OIT ne porte pas sur l'ensemble des droits humains, mais sa mission est d'œuvrer en faveur des droits au travail, qui sont des droits humains. L'OIT est la première organisation à être devenue une institution spécialisée des Nations Unies en 1946, et il est donc tout à fait approprié que des conclusions adoptées dans le cadre de ses travaux fassent référence aux droits humains.
- 510.** Faute de consensus sur cet amendement à l'issue des travaux de la commission, le président considère que la commission convient que cet amendement, ainsi que trois autres amendements au point 13 n'ayant pas été présentés, ne sont pas adoptés. La formulation retenue pour le point 13 est donc la suivante: «Le travail n'est pas une marchandise, et il en va de même pour le travail dans l'économie du soin. Toute personne devrait être en mesure de fournir des services de soin et de bénéficier de ces services, ainsi que de pratiquer l'autosoin».
- 511.** Il en est ainsi décidé.
- 512.** Le point 13 est adopté tel qu'amendé.

Point 14

[A.9]

- 513.** Faute d'appui, l'amendement proposé par la membre gouvernementale de la Türkiye tombe.
- 514.** Le point 14 est adopté.

Points 15 et 16

- 515.** Les points 15 et 16 sont adoptés.

Point 17

[A.172]

- 516.** La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, présente un amendement à l'effet d'ajouter «d'intersectionnalité» après «d'équité», pour rendre compte des risques de discrimination multiple et croisée auxquels sont exposés certains groupes.
- 517.** La vice-présidente travailleuse soutient l'amendement.
- 518.** La vice-présidente employeuse n'est pas favorable à l'ajout du mot «intersectionnalité».
- 519.** Le membre gouvernemental du Zimbabwe demande des éclaircissements supplémentaires sur le terme «intersectionnalité».
- 520.** La membre gouvernementale du Brésil appelle l'attention sur la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, convention fondamentale de l'OIT qui énumère sept motifs de discrimination susceptibles de se recouper, ainsi que sur la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, qui fait référence, dans son préambule, à des «formes multiples et intersectionnelles de discrimination». La discrimination intersectionnelle a des répercussions considérables sur la vie des groupes vulnérables.
- 521.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, estime que l'intersectionnalité n'est pas un principe à réaliser, et n'a donc pas sa place parmi les autres éléments énumérés au point 17. La «non-discrimination» figure déjà dans la liste. Or cette notion englobe la discrimination fondée sur un seul motif ou sur plusieurs motifs croisés, comme dans le cas de la discrimination intersectionnelle. L'UE et ses États membres considèrent que la non-discrimination englobe l'intersectionnalité, celle-ci étant une caractéristique de la discrimination, et qu'à ce titre, il ne serait pas judicieux de l'inclure dans la liste des éléments auxquels la société aspire ou sur lesquels cette dernière repose. L'UE et ses États membres ne souscrivent pas à l'amendement.
- 522.** La vice-présidente employeuse est du même avis.
- 523.** Les membres gouvernementaux du Mali et de l'Arabie saoudite, ainsi que le membre gouvernemental du Qatar, s'exprimant au nom des États membres du CCG, ne soutiennent pas l'amendement.
- 524.** Le membre gouvernemental des États-Unis n'appuie pas l'amendement, bien qu'il convienne que l'ajout d'une référence à l'intersectionnalité puisse être approprié dans une autre partie des conclusions.
- 525.** Compte tenu de l'absence quasi générale de soutien à sa proposition, la membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, retire l'amendement.

[A.115]

- 526. La vice-présidente employeuse présente un amendement qu'elle souhaite sous-amender pour supprimer les mots «et en matière de genre» après «coresponsabilité sociale», à la fin du point. La fourniture de services de soin de qualité pour tous est une responsabilité partagée des employeurs, des travailleurs et des gouvernements. L'ajout d'une référence à la «coresponsabilité sociale» rendrait compte de cette réalité.
- 527. La vice-présidente travailleuse souhaite entendre le groupe gouvernemental avant de se prononcer sur cet amendement.
- 528. La membre gouvernementale de Kiribati insiste sur l'importance que revêt la responsabilité sociale du secteur privé.
- 529. La membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et la membre gouvernementale du Mexique appuient l'amendement.
- 530. La vice-présidente travailleuse indique que son groupe est disposé à soutenir l'amendement.
- 531. L'amendement est adopté.
- 532. Le point 17 est adopté tel qu'amendé.

Point 18

[A.174]

- 533. La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, présente un amendement tendant à ajouter, après «Les investissements dans l'économie du soin», les mots «réalisés selon une approche fondée sur le genre et les droits». Les questions de genre et les droits doivent être considérés comme une condition préalable à la promotion de services de soin de qualité, du travail décent, de la santé et du bien-être.
- 534. La vice-présidente travailleuse soutient l'amendement.
- 535. La vice-présidente employeuse n'appuie pas l'amendement.
- 536. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, dit souscrire à l'esprit de l'amendement, mais estime que l'ajout proposé est mal placé et risque de limiter la portée du texte. Les États membres de l'UE ont soumis sur le même point un amendement (A.38) tendant à faire figurer l'égalité des genres parmi les domaines dans lesquels les investissements dans l'économie du soin suscitent des améliorations.
- 537. Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des États membres du CCG, n'appuie pas l'amendement.
- 538. La membre gouvernementale du Mexique souligne que le fait d'investir dans l'économie sans tenir compte des considérations de genre pourrait avoir des conséquences négatives pour les femmes. Envisager les investissements sous l'angle des questions de genre permettrait de tenir compte des effets des inégalités de genre existantes. Selon certaines études publiées par l'OIT, le fait de négliger les considérations de genre dans la phase d'investissement peut accroître les inégalités.
- 539. La membre gouvernementale du Brésil ajoute que l'amendement proposé par les États membres de l'UE mentionne l'égalité des genres comme une conséquence des investissements, alors que l'amendement proposé par le GRULAC met l'accent sur la nécessité

de tenir compte des questions de genre dans l'approche globale des investissements dans l'économie du soin. Ces deux aspects sont en réalité complémentaires.

- 540.** La membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ne souscrit pas à l'amendement.
- 541.** La membre gouvernementale de Kiribati soutient l'amendement.
- 542.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, propose un sous-amendement visant à remplacer, dans la version anglaise du texte, «from» par «with» avant «a gender perspective» (sans objet en français).
- 543.** La vice-présidente travailleuse appuie l'amendement.
- 544.** La vice-présidente employeuse ne soutient pas l'amendement. La question, abordée au point 15, a déjà été tranchée, et il n'est donc pas nécessaire d'y revenir.
- 545.** Les membres gouvernementaux des États-Unis et du Royaume-Uni, ainsi que la membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, soutiennent le sous-amendement.
- 546.** La vice-présidente employeuse déclare que son groupe ne souscrira pas à l'amendement, car il préférerait que le point soit amendé conformément à l'amendement devant être présenté ensuite par les États membres de l'UE, lequel aborde les aspects relatifs à l'égalité des genres, à l'amélioration du bien-être et à la croissance de la productivité.
- 547.** Le membre gouvernemental du Qatar, s'exprimant au nom des États membres du CCG, partage l'avis du groupe des employeurs.
- 548.** La membre gouvernementale du Mexique, s'exprimant au nom du GRULAC, constate que, hormis le groupe des employeurs, la majorité semble favorable à l'amendement. Les considérations de genre doivent être pleinement prises en considération dans tous les types d'investissements dans l'économie du soin, et pas uniquement dans les investissements des institutions privées.
- 549.** À la suite de consultations informelles, les membres gouvernementaux de Kiribati et des États-Unis, ainsi que la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutiennent l'amendement. La vice-présidente employeuse réaffirme que son groupe ne peut pas souscrire à l'amendement. La vice-présidente travailleuse déclare que son groupe n'a pas d'opinion tranchée sur la question et qu'il est disposé à se ranger à l'avis de la majorité.
- 550.** En l'absence de consensus, la membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, retire l'amendement.

[A.38]

- 551.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, propose un amendement (A.38) visant à remplacer « le travail décent, la santé et le bien-être, ce qui contribue à la constitution d'une main-d'œuvre du soin qualifiée, adaptable et issue d'horizons divers » par « et la création d'emplois décents, et peuvent conduire à une augmentation du capital humain, à une croissance de la productivité, à une amélioration du bien-être et à une plus grande égalité des genres, ainsi qu'au travail décent et à une participation accrue des femmes au marché du travail ». Le rapport du Bureau sur le travail décent et l'économie du soin (ILC.112/Rapport VI) a mis en avant les importantes retombées des investissements dans l'économie du soin, non seulement pour la main-d'œuvre et

l'économie, mais aussi pour la société dans son ensemble. L'oratrice suggère d'inclure une référence à l'égalité des genres, dans la continuité de l'amendement précédemment examiné (A.174), et d'inclure en outre le terme «éducation», comme proposé dans l'amendement ultérieur devant être présenté par les membres gouvernementaux du GRULAC (A.175).

- 552.** La vice-présidente employeuse indique que son groupe soutient pleinement l'amendement proposé.
- 553.** La vice-présidente travailleuse présente un sous-amendement visant à remplacer le membre de phrase «une augmentation du capital humain» par «un renforcement des capacités humaines», conformément à la terminologie utilisée dans le rapport *Emploi et questions sociales dans le monde de l'OIT*. Le groupe des travailleurs peut également approuver l'ajout du terme «éducation» dans la liste des éléments que les investissements dans l'économie du soin améliorent.
- 554.** La vice-présidente employeuse soutient le sous-amendement.
- 555.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, souscrit au sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs et dit que l'on pourrait considérer que le «renforcement des capacités humaines» englobe l'éducation.
- 556.** La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, soutient l'amendement tel que sous-amendé par le groupe des travailleurs. Elle ajoute qu'il serait préférable de faire expressément référence à l'éducation.
- 557.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, propose un sous-amendement visant à ajouter «à l'éducation» après «croissance de la productivité».
- 558.** La vice-présidente employeuse propose un nouveau sous-amendement tendant à remplacer «à l'éducation» par «à une éducation de qualité».
- 559.** La membre gouvernementale du Mexique demande pourquoi le terme «santé», qui figure dans le texte original du Bureau, a été supprimé dans l'amendement présenté par les États membres l'UE.
- 560.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, explique cette suppression par le fait que la santé est incluse dans le terme «bien-être». Cependant, l'UE ne s'opposerait pas à ce que la santé soit explicitement mentionnée.
- 561.** La vice-présidente travailleuse soutient les sous-amendements visant à ajouter «à une éducation de qualité» après «croissance de la productivité».
- 562.** La vice-présidente employeuse propose un sous-amendement consistant à ajouter «de la santé et» avant «du bien-être». Elle propose un autre sous-amendement consistant à supprimer «décent» après «création d'emplois», au motif que le travail décent a déjà été mentionné et que l'expression «création d'emplois décent» est discutable.
- 563.** La vice-présidente travailleuse ne soutient pas la proposition visant à supprimer «décent»; l'objectif ultime est de garantir que tous les emplois, y compris ceux nouvellement créés, sont décents.
- 564.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, souligne qu'il est important de mentionner explicitement la création d'emplois décents: la création de nouveaux emplois décents est une question distincte de celle consistant à garantir que les emplois existants sont décents.

- 565.** La vice-présidente employeuse attire l'attention sur la Déclaration du centenaire, qui fait référence à la «création d'emplois» et non à la «création d'emplois décents». L'adjectif «décent» devrait être supprimé.
- 566.** La vice-présidente travailleuse renvoie au point 14 du projet de conclusions, qui souligne l'importance du travail décent pour tous les travailleurs du soin. Tous les nouveaux emplois créés dans le soin devraient être décents.
- 567.** La membre gouvernementale de l'Australie, les membres gouvernementaux des États-Unis et du Royaume-Uni, ainsi que la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et la membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, ne soutiennent pas la proposition visant à supprimer «décent» après «création d'emplois».
- 568.** La vice-présidente employeuse retire le sous-amendement visant à supprimer le terme «décent».
- 569.** Le président dit qu'il estime que la commission souhaite accepter les sous-amendements restants, qui consistent à remplacer «une augmentation du capital humain» par «un renforcement des capacités humaines», à ajouter «à une éducation de qualité» après «croissance de la productivité,» et à ajouter «de la santé et» avant «du bien-être».
- 570.** Il en est ainsi décidé.
- 571.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 572.** Un amendement ultérieur (A.175) devient caduc.
- 573.** Le point 18 est adopté tel qu'amendé.

Point 19

[A.113]

- 574.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à remplacer «rétribué par des salaires équitables et adéquats» par «convenablement rétribué».
- 575.** La vice-présidente travailleuse adhère pleinement au cadre des 5R tel que présenté au point 19 du projet de conclusions, cadre conçu pour éclairer les stratégies intégrées et cohérentes visant à réaliser le travail décent dans l'économie du soin. La formulation utilisée dans le cadre des 5R ne devrait pas être modifiée. En conséquence, le groupe des travailleurs ne peut accepter l'amendement proposé.
- 576.** La vice-présidente employeuse propose un sous-amendement visant à remplacer «convenablement rétribué» par «rétribué par une rémunération adéquate».
- 577.** La vice-présidente travailleuse ne soutient pas le sous-amendement.
- 578.** La vice-présidente employeuse souligne que le cadre des 5R n'a pas fait l'objet d'un accord. Étant donné que l'on parle de «rétribution», il est plus approprié de remplacer «des salaires équitables et adéquats» par «une rémunération adéquate».
- 579.** La vice-présidente travailleuse demande au Bureau d'apporter son éclairage.
- 580.** La représentante adjointe du Secrétaire général explique que le cadre des 5R vise à garantir la reconnaissance, la réduction et la redistribution du travail de soin non rémunéré, ainsi que la rétribution et la représentation des travailleurs du soin rémunérés. L'expression «rétribué par des salaires équitables et adéquats» est fréquemment utilisée; cependant, la formulation

«rétribué par une rémunération adéquate» pourrait être acceptée. Dans la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, le terme «rémunération» désigne «le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement».

- 581.** À la lumière de ces explications, la vice-présidente travailleuse dit qu'elle est disposée à accepter le sous-amendement.
- 582.** Les membres gouvernementales du Mexique, de l'Afrique du Sud et du Canada, le membre gouvernemental des États-Unis, ainsi que la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutiennent le sous-amendement.
- 583.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

[A.4]

- 584.** Le membre gouvernemental du Japon, s'exprimant également au nom du gouvernement de la Türkiye, présente un amendement visant à remplacer «y compris une rémunération égale pour un travail de valeur égale et une protection sociale et des travailleurs effective» par «conformément au principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, et par une protection sociale et des travailleurs effective», conformément au libellé de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951.
- 585.** La vice-présidente travailleuse demande l'avis du Bureau sur cette question.
- 586.** La représentante du Secrétaire général confirme que le libellé de l'amendement concorde avec celui de l'article 2, paragraphe 1, de la convention n° 100.
- 587.** La vice-présidente employeuse soutient l'amendement.
- 588.** Les membres gouvernementales de la Nouvelle-Zélande et du Mexique soutiennent également l'amendement.
- 589.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, propose un sous-amendement visant à ajouter «notamment» avant «conformément», au motif que les principes à prendre en compte sont multiples.
- 590.** Le membre gouvernemental des États-Unis et la membre gouvernementale de l'Australie soutiennent l'amendement tel que sous-amendé.
- 591.** Le membre gouvernemental du Japon soutient lui aussi le sous-amendement.
- 592.** La vice-présidente travailleuse salue la confirmation de la représentante du Secrétaire général. Elle affirme que son groupe peut accepter l'amendement, mais ne souscrit pas au sous-amendement consistant à ajouter «notamment» avant «conformément».
- 593.** La vice-présidente employeuse dit que son groupe est disposé à faire preuve de souplesse et à accepter l'amendement ou l'amendement tel que sous-amendé.
- 594.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, répète que le sous-amendement vise à garantir que tous les principes pertinents seront pris en compte.
- 595.** La membre gouvernementale du Mexique et le membre gouvernemental du Royaume-Uni soutiennent le sous-amendement.
- 596.** La vice-présidente travailleuse indique que, dans un esprit de compromis, son groupe pourrait accepter le sous-amendement proposé.

597. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

[A.112]

- 598.** La vice-présidente employeuse propose un amendement visant à ajouter, dans l'avant-dernière phrase, après «La représentation», «des employeurs et des travailleurs du soin», afin que le principe de représentation englobe toutes les parties.
- 599.** La vice-présidente travailleuse ne peut souscrire à l'amendement, sachant que le cadre des 5R fait expressément référence à la représentation des travailleurs du soin.
- 600.** La vice-présidente employeuse demande au Bureau de préciser si le cadre des 5R s'applique uniquement aux travailleurs et exclut les employeurs.
- 601.** La représentante adjointe du Secrétaire général indique que, dans le cadre des 5R, la notion de représentation est avant tout associée à la représentation des travailleurs du soin. Sachant toutefois qu'il y est également question de dialogue social et de négociation collective, les employeurs n'en sont pas exclus.
- 602.** La vice-présidente employeuse note qu'il est important d'inclure tous les mandants dans la discussion relative au cadre des 5R. Les employeurs du soin devraient, tout comme les travailleurs du soin, être couverts par le volet «représentation», de sorte à définir les mandants prenant part au dialogue social.
- 603.** La membre gouvernementale du Brésil soutient l'amendement du groupe des employeurs. Les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs devraient être représentées et associées au dialogue social, y compris à la négociation collective.
- 604.** La membre gouvernementale du Mexique souscrit à l'amendement et à l'intervention de la membre gouvernementale du Brésil.
- 605.** La membre gouvernementale du Chili dit que son pays appuie l'amendement. Elle attire néanmoins l'attention sur le fait que l'amendement suivant, qui sera également présenté par le groupe des employeurs, vise à supprimer la référence à la négociation collective.
- 606.** La vice-présidente travailleuse, tout en convenant que les employeurs doivent être représentés, souligne que le cadre des 5R traite de la nécessité de remédier à l'absence de représentation de nombreux travailleurs du soin. Elle propose donc un sous-amendement tendant à remplacer «La représentation des employeurs et des travailleurs du soin et le dialogue social» par «La représentation et le dialogue social avec les organisations de travailleurs et d'employeurs».
- 607.** La membre gouvernementale de la Nouvelle-Zélande fait observer que la négociation collective intervient généralement entre les représentants des travailleurs et les employeurs, plutôt que les organisations d'employeurs.
- 608.** Les membres gouvernementales du Mexique, du Brésil et du Canada et le membre gouvernemental du Zimbabwe appuient le texte tel que sous-amendé.
- 609.** La membre gouvernementale du Canada ajoute que le cadre des 5R fait partie intégrante de la politique d'aide internationale de son pays.
- 610.** La commission a manqué de temps à sa dernière séance pour parvenir à un consensus au sujet de l'amendement et pour examiner les trois amendements ultérieurs concernant le point 19 (à savoir, les amendements), qui ont été soumis mais n'ont pas été présentés. Le président considère que la commission convient que le texte placé entre crochets (les deux dernières phrases du point) sera par conséquent supprimé. Le point 19 sera donc libellé comme suit: «Le

Cadre des 5R pour le travail décent dans le soin éclaire les stratégies intégrées et cohérentes visant à réaliser le travail décent dans l'économie du soin. Le travail de soin non rémunéré devrait être reconnu, réduit et redistribué. Le travail de soin rémunéré devrait être rétribué par une rémunération adéquate, notamment conformément au principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, et par une protection sociale et des travailleurs effective».

611. Il en est ainsi décidé.

612. Le point 19 est adopté tel qu'amendé.

Point 20

Texte introductif

[A.108]

- 613.** La vice-présidente employeuse présente un amendement (A.108) tendant à supprimer «et financés» après «politiques de congés pour soin et de services de soin bien conçus». Les politiques de congés pour soin relèvent de la législation nationale, et certains congés ne sont pas rémunérés. Appeler au financement de toutes les politiques de congés pour soin ferait peser une charge excessive sur le secteur public.
- 614.** La vice-présidente travailleuse fait observer qu'au point 17 du projet de conclusions la commission est convenue du caractère universel de la fourniture de soin et de l'accès au soin. Dans cette optique, il est nécessaire de disposer de politiques de congés pour soin et de services de soin bien financés. Elle ne peut donc pas appuyer l'amendement.
- 615.** Les membres gouvernementales de la Nouvelle-Zélande et de la Chine souscrivent à l'amendement.
- 616.** Le membre gouvernemental des États-Unis, appuyé par la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et par la membre gouvernementale du Canada, demande au groupe des employeurs d'expliquer pourquoi il souhaite supprimer la référence au financement, alors même qu'il a insisté, à d'autres moments de la discussion, sur la nécessité de bénéficier de ressources suffisantes, ce qui semble contradictoire.
- 617.** La vice-présidente employeuse explique que les éléments énoncés dans les alinéas suivant le texte introductif du point 20 ne nécessitent pas tous des financements. Un employé qui doit prendre un congé d'urgence pour motif personnel lié au soin a la possibilité de prendre un congé sans solde, qui n'est pas pris en charge par les pouvoirs publics. Certains pays ne prévoient pas la possibilité de prendre des congés rémunérés pour soin.
- 618.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, la membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, ainsi que les membres gouvernementales du Canada et du Mexique et les membres gouvernementaux des États-Unis et du Royaume-Uni n'appuient pas l'amendement.
- 619.** À l'initiative du membre gouvernemental du Royaume-Uni, la vice-présidente employeuse propose un sous-amendement tendant à conserver «et financés» et à ajouter «, le cas échéant» à la suite.
- 620.** La vice-présidente travailleuse ne peut appuyer ni l'amendement, ni le sous-amendement.
- 621.** La membre gouvernementale de la Chine soutient le sous-amendement, étant donné que les politiques de congés pour soin varient selon le contexte national.

- 622.** Les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Mali et de l'Arabie saoudite et les membres gouvernementales de la Nouvelle-Zélande et du Mexique, ainsi que le membre gouvernemental du Qatar, s'exprimant au nom des États membres du CCG, appuient le sous-amendement.
- 623.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, répète qu'elle ne soutient pas le sous-amendement, car les congés pour soin non rémunérés ne favorisent pas l'égalité des genres. Les congés pour soin devraient être financés dans la mesure du possible.
- 624.** La vice-présidente travailleuse partage cet avis. Le point, qui figure dans la partie des conclusions consacrée aux principes directeurs, a pour objet d'énumérer les effets de politiques de congés pour soin bien conçues et bien financées.
- 625.** La commission a manqué de temps à sa dernière séance pour parvenir à un consensus au sujet de l'amendement. Le texte soumis pour adoption est libellé comme suit: «La réalisation du travail décent passe par la mise en place et la mise en œuvre effective de politiques de congés pour soin et de services de soin bien conçus. Cela permet:».
- 626.** Il en est ainsi décidé.
- 627.** Le texte introductif du point 20 est adopté tel qu'amendé.

Point 20, alinéa a)

- 628.** L'alinéa a) du point 20 est adopté.

Point 20, alinéa b)

[A.176]

- 629.** La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, présente un amendement tendant à ajouter, après «répartition plus équitable des responsabilités en matière de soin», «entre les femmes et les hommes, et entre les pouvoirs publics, le secteur privé, les communautés et les familles» par souci de clarté.
- 630.** La vice-présidente travailleuse estime que le libellé proposé pourrait ne pas convenir, puisque l'expression «une répartition plus équitable des responsabilités en matière de soin» renvoie aux responsabilités en matière de soin au sein du foyer.
- 631.** La vice-présidente employeuse indique que son groupe ne souscrit pas à l'amendement, la question de la coresponsabilité sociale étant traitée au point 17.
- 632.** Le membre gouvernemental du Royaume-Uni convient qu'il serait préférable que cette idée figure dans une autre partie du texte.
- 633.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, propose un sous-amendement visant à ne conserver que les termes «entre les femmes et les hommes» dans le texte amendé, et à supprimer «, et entre les pouvoirs publics, le secteur privé, les communautés et les familles».
- 634.** La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, et les membres gouvernementaux du Royaume-Uni et de la Suisse appuient le sous-amendement.
- 635.** La vice-présidente travailleuse souscrit au sous-amendement.
- 636.** La vice-présidente employeuse propose un sous-amendement tendant à ajouter une virgule après «un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée».

- 637.** La vice-présidente travailleuse souscrit au sous-amendement.
- 638.** La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, et la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, souscrivent également au sous-amendement.
- 639.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 640.** L'alinéa *b)* du point 20 est adopté tel qu'amendé.

Point 20, alinéas *c)* et *d)*

- 641.** Les alinéas *c)* et *d)* du point 20 sont adoptés.

Nouvel alinéa après l'alinéa *d)* du point 20

[A.164]

- 642.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement consistant à insérer, après l'alinéa *d)* du point 20, un nouvel alinéa libellé comme suit: «une action visant à remédier à l'accès inéquitable aux services de soin et d'assistance, y compris pour les travailleurs de l'économie informelle.», afin d'attirer l'attention sur le fait que les travailleurs de l'économie informelle sont souvent exclus, en droit ou en pratique, des mécanismes de protection sociale. Les bas salaires et d'autres inégalités structurelles les empêchent de bénéficier du même type de services de soin et d'assistance que ceux qu'ils fournissent, ce qui les prive d'accès au travail décent et les expose, ainsi que leurs familles, à des risques.
- 643.** La vice-présidente employeuse propose un sous-amendement à l'effet de remplacer «remédier à l'accès inéquitable aux services de soin et d'assistance» par «combler les lacunes dans la demande et l'offre de services».
- 644.** La vice-présidente travailleuse n'appuie pas le sous-amendement, car sa proposition concerne le fait de garantir l'accès à ces services, pas de combler les lacunes en la matière.
- 645.** La membre gouvernementale du Mexique, la membre gouvernementale du Brésil, le membre gouvernemental des États-Unis, la membre gouvernementale du Canada et la membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, cette dernière s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soutiennent l'amendement tel que proposé par les travailleurs. Ils n'appuient pas le sous-amendement.
- 646.** La vice-présidente employeuse dit que, dans un esprit de compromis, elle souhaite retirer le sous-amendement.
- 647.** La vice-présidente travailleuse remercie, au nom des travailleurs, les employeurs pour leur souplesse.
- 648.** L'amendement est adopté.
- 649.** Le nouvel alinéa après l'alinéa *d)* du point 20 est adopté.

Nouveau point après le point 20

[A.10]

- 650.** L'amendement (A.10) soumis par le gouvernement de la Türkiye visant à ajouter un nouveau point après le point 20 tombe faute d'appui.

Point 21

[A.28]

- 651.** Un amendement soumis par le gouvernement de l'Argentine en vue de supprimer le point 21 tombe faute d'appui.

[A.39]

- 652.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement consistant à supprimer le membre de phrase «Le soin présente les caractéristiques d'un bien public, ce qui suppose que», avant «l'État est», et à remplacer «le principal responsable de sa fourniture, de son financement et de sa réglementation et qu'il lui incombe au premier chef de garantir» par «investi d'une responsabilité particulière en ce qui concerne la fourniture, le financement et la réglementation du soin et il lui incombe de garantir».
- 653.** La vice-présidente travailleuse se prononce en faveur de la suppression du début du point, mais n'est pas d'accord avec le remplacement proposé. Elle présente un sous-amendement tendant à remanier le début du point comme suit: «L'État est le principal responsable de la fourniture, du financement et de la réglementation du soin, et il lui incombe au premier chef de garantir».
- 654.** La vice-présidente employeuse soutient l'amendement tel que sous-amendé par le groupe des travailleurs.
- 655.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, se dit disposée à accepter le sous-amendement.
- 656.** La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant également au nom de dix autres États d'Amérique latine, explique que le soin est considéré comme un bien public en Amérique latine. Elle ne soutient pas l'amendement.
- 657.** La membre gouvernementale de la Nouvelle-Zélande et les membres gouvernementaux de l'Argentine et du Bangladesh soutiennent l'amendement tel qu'initialement présenté par la membre gouvernementale de la Belgique au nom des États membres de l'UE.
- 658.** La membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, la membre gouvernementale du Canada et les membres gouvernementaux du Royaume-Uni, des États-Unis et de la République arabe syrienne appuient l'amendement tel que sous-amendé.
- 659.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 660.** Trois amendements (A.107, A.188 et A.169) deviennent caducs en conséquence.

[A.106, A.105 et A.29]

- 661.** Compte tenu de l'adoption de l'amendement précédent, la vice-présidente employeuse retire trois autres amendements.

[A.45]

- 662.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement tendant à remplacer «Cela exige l'allocation des ressources nécessaires» par «Cela passe notamment par l'allocation des ressources nécessaires».

- 663. La vice-présidente employeuse dit que son groupe est disposé à accepter l'amendement.
- 664. La vice-présidente travailleuse soutient l'amendement.
- 665. Le membre gouvernemental de l'Argentine présente un sous-amendement tendant à ajouter «*, en fonction de la situation nationale*» à la fin du point.
- 666. Le membre gouvernemental de la République arabe syrienne appuie le sous-amendement.
- 667. La membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et la membre gouvernementale de Cuba soutiennent le sous-amendement.
- 668. La vice-présidente travailleuse et la vice-présidente employeuse ne souscrivent pas au sous-amendement.
- 669. La membre gouvernementale du Canada souhaiterait savoir si la prise en compte de la situation nationale est implicite dans le membre de phrase «*l'allocation des ressources nécessaires*».
- 670. La représentante adjointe du Secrétaire général indique que, dans le cadre des principes directeurs applicables à l'économie du soin, l'allocation des ressources en fonction de la situation nationale irait de soi.
- 671. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, déclare que la situation nationale est implicitement prise en compte avec l'emploi de l'adjectif «*nécessaires*» après «*ressources*».
- 672. La membre gouvernementales de l'Australie, le membre gouvernemental des États-Unis et les membres gouvernementales du Mexique et du Canada soutiennent l'amendement tel qu'initialement présenté. Ils ne souscrivent pas au sous-amendement.
- 673. L'amendement est adopté.

[A.42]

- 674. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement consistant à ajouter «*et par l'adoption et la tenue à jour d'un cadre stratégique et réglementaire solide*» à la fin du point, après «*Cela passe notamment par l'allocation des ressources nécessaires*».
- 675. La vice-présidente employeuse et la vice-présidente travailleuse soutiennent l'amendement.
- 676. Les membres gouvernementaux du Bangladesh et des États-Unis, la membre gouvernementale du Mexique, le membre gouvernemental de la République arabe syrienne et la membre gouvernementale du Brésil soutiennent également l'amendement.
- 677. L'amendement est adopté.
- 678. Un amendement ultérieur (A.166) devient caduc.
- 679. Le point 21 est adopté tel qu'amendé.

Nouveau point après le point 21

[A.102]

- 680. La vice-présidente employeuse présente un amendement (A.102) consistant à insérer le nouveau point suivant après le point 21: «*Les partenariats public-privé qui tirent parti des points forts des secteurs public et privé peuvent contribuer à développer des services de soin*

de qualité sans imposer une charge excessive à l'une ou l'autre des parties, et par conséquent favoriser un écosystème de soin plus durable.» Les partenariats public-privé jouent un rôle important dans la création d'infrastructures et de services en stimulant l'innovation et la concurrence, ce qui peut améliorer la création d'emplois, les perspectives d'emploi, ainsi que l'actualisation et le perfectionnement des compétences pour les travailleurs du soin.

- 681.** La vice-présidente travailleuse déclare que son groupe refuse toute référence aux partenariats public-privé dans la partie du texte consacrée aux principes directeurs. À l'heure actuelle, il n'existe pas à l'OIT de formulation convenue de manière tripartite concernant les partenariats public-privé au niveau national. Le rôle du secteur privé est abordé dans le point 8 du projet de conclusions. Les partenariats public-privé ne sont pas nécessairement synonymes de qualité, d'efficacité ou d'utilisation optimale des deniers publics. Par ailleurs, les financements privés peuvent accroître la dette publique.
- 682.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des États membres du CCG, et le membre gouvernemental du Zimbabwe soutiennent l'amendement.
- 683.** Les membres gouvernementales du Mexique, du Canada et du Brésil reconnaissent l'importance des partenariats public-privé mais estiment qu'il serait plus adéquat d'y faire référence dans la partie IV des conclusions, qui porte sur les moyens de faire progresser le travail décent dans l'économie du soin, plutôt que dans la partie III, consacrée aux principes directeurs.
- 684.** La membre gouvernementale de la Nouvelle-Zélande dit que le rôle des entreprises publiques et privées est traité au point 22, et que l'ajout d'un nouveau point est par conséquent superflu.
- 685.** À la suite de consultations informelles, la vice-présidente employeuse réaffirme l'importance de mentionner les partenariats public-privé et de reconnaître qu'ils contribuent à la promotion d'une économie du soin durable en ce qu'ils offrent un cadre à la coopération entre le secteur public et le secteur privé par le biais d'investissements publics et privés et du cadre réglementaire public.
- 686.** La vice-présidente travailleuse déclare que, s'il est entendu qu'il s'agit du cadre réglementaire mentionné au point 21, son groupe peut soutenir l'amendement.
- 687.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, la membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental du Qatar, s'exprimant au nom des États membres du CCG, la membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, le membre gouvernemental des États-Unis, le membre gouvernemental du Bangladesh et la membre gouvernementale du Mexique appuient l'amendement.
- 688.** Le membre gouvernemental du Bangladesh souligne que, dans le contexte des partenariats public-privé, les ressources publiques et privées devraient être partagées.
- 689.** L'amendement est adopté.
- 690.** Le nouveau point après le point 21 est adopté.

Point 22

- 691.** À la suite de consultations informelles, la vice-présidente employeuse retire deux amendements au point 22 soumis par son groupe.
- 692.** Le point 22 est adopté.

Point 23

693. Le point 23 est adopté.

Point 24

[A.98]

- 694.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à remplacer, après «données ventilées selon», «la forme de travail» par «le type de travail», car de nombreux types de travail de soin ne peuvent être considérés comme des «formes» de travail.
- 695.** La vice-présidente travailleuse ne soutient pas l'amendement. L'expression «selon la forme de travail de soin» a pour but de refléter les formes de travail de soin recensées et convenues dans le point 8 du projet de conclusions.
- 696.** Le membre gouvernemental du Mali ne peut soutenir l'amendement, la Conférence internationale des statisticiens du travail employant le terme «formes» de travail.
- 697.** Un représentant du secrétariat indique que, dans les normes statistiques, les formes de travail sont clairement définies, ce qui n'est pas le cas des types de travail. Il s'agit dans ce point d'appeler à recueillir des données ventilées, or la collecte de données et leur décomposition sont impossibles en l'absence de catégories clairement définies. Sans définitions claires, il est difficile de ventiler les données.
- 698.** La vice-présidente employeuse propose un sous-amendement à l'effet d'insérer «sur le travail de soin,» après «La collecte de données» et de supprimer les mots «le type de travail de soin et».
- 699.** La vice-présidente travailleuse indique que son groupe ne peut appuyer ni l'amendement, ni le sous-amendement.
- 700.** Au vu des observations du Bureau, la membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'appuie pas l'amendement.
- 701.** La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, la membre gouvernementale du Mexique, la membre gouvernementale du Canada et le membre gouvernemental du Zimbabwe n'appuient pas l'amendement.
- 702.** À la suite de consultations informelles, la vice-présidente employeuse retire l'amendement.

[A.142]

- 703.** La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, présente un amendement consistant à ajouter la phrase suivante à la fin du point 24: «Les données devraient être ventilées par niveau de revenu, sexe, âge, race, appartenance ethnique, statut migratoire, situation au regard du handicap et emplacement géographique, et selon d'autres caractéristiques, en fonction du contexte national». L'énumération comporte des éléments clés permettant de décrire l'économie du soin et le travail de soin.
- 704.** La vice-présidente travailleuse et la vice-présidente employeuse appuient toutes deux l'amendement.
- 705.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et la membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, souscrivent à l'amendement.
- 706.** L'amendement est adopté.

[A.51]

- 707.** Compte tenu de l'adoption de cet amendement, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, retire un autre amendement.

[A.97]

- 708.** La vice-présidente employeuse retire également un autre amendement au point 24.
- 709.** Le point 24 est adopté tel qu'amendé.

Point 25

[A.179]

- 710.** La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, présente un amendement visant à insérer « de la société et du secteur privé » après « La coordination entre les différents échelons et acteurs étatiques », et à remplacer « suivant une approche qui mobilise l'ensemble des pouvoirs publics » par « suivant une approche faisant intervenir toutes les entités ».
- 711.** La vice-présidente travailleuse n'appuie pas l'amendement; l'objectif visé dans ce point est que l'État coordonne les différents ministères et organismes publics afin d'intégrer le soin dans les politiques publiques et de garantir la cohérence de ces politiques.
- 712.** La vice-présidente employeuse partage cet avis. Le groupe des employeurs n'appuie pas l'amendement.
- 713.** La membre gouvernementale de l'Australie n'appuie pas l'amendement; l'adoption d'une approche qui mobilise l'ensemble des pouvoirs publics est particulièrement importante s'agissant de l'économie du soin. Un manque de coordination entre les différents échelons risque de générer des lacunes et des contradictions sur le plan des politiques. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ne saurait, elle non plus, appuyer l'amendement.
- 714.** L'amendement est retiré.
- 715.** Le point 25 est adopté.
- 716.** La partie III est adoptée dans son intégralité, telle qu'amendée.

Partie IV. Faire progresser le travail décent dans l'économie du soin

- 717.** Le titre de la partie IV est adopté.

Point 26

Texte introductif

- 718.** Le texte introductif du point 26 est adopté.

Point 26, alinéa a)

[A.177]

- 719.** La vice-présidente travailleuse retire un amendement consistant à insérer une référence à un cadre réglementaire, étant donné que l'importance des cadres réglementaires est déjà suffisamment prise en compte dans le projet de conclusions.

[A.96]

- 720.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à remplacer «un programme en faveur du soin fondé sur les droits» par «une approche en faveur du soin fondée sur les droits et sur des principes». Elle souhaite toutefois le sous-amender en supprimant «et sur des principes», de façon à remplacer uniquement «un programme» par «une approche» et à accorder «fondé» au féminin.
- 721.** La vice-présidente travailleuse soutient l'amendement et remercie le groupe des employeurs de sa souplesse.
- 722.** La membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ainsi que le membre gouvernemental du Royaume-Uni et la membre gouvernementale de la Nouvelle-Zélande se prononcent en faveur de l'amendement.
- 723.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

[A.94 et A.93]

- 724.** La vice-présidente employeuse retire deux amendements ultérieurs.
- 725.** L'alinéa a) du point 26 est adopté tel qu'amendé.

Point 26, alinéa b)

[A.180]

- 726.** La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, retire un amendement consistant à remplacer «en fonction du niveau de développement des pays» par «en tenant compte du contexte national».

[A.178 et A.92]

- 727.** Le groupe des travailleurs et le groupe des employeurs présentent des amendements identiques visant à supprimer «en fonction du niveau de développement des pays».
- 728.** La membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, déclare que le continent africain fait face à des difficultés particulières liées aux services de soin, à l'évolution démographique et à la situation économique. L'adaptation des politiques aux circonstances nationales permettrait de trouver des solutions efficaces à ces difficultés. Il faut que le financement public soit en adéquation avec la capacité budgétaire et les priorités des pays. Comprendre les particularités de chaque pays permettrait de cibler les investissements, d'assurer une coordination efficace et de mettre en place des systèmes de soin durables. L'oratrice propose ainsi un sous-amendement consistant à ajouter «en tenant compte des circonstances nationales» à la fin de l'alinéa.

- 729. La vice-présidente travailleuse et la vice-présidente employeuse soutiennent le sous-amendement.
- 730. Le membre gouvernemental de l'Argentine souscrit également au sous-amendement.
- 731. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 732. Un amendement ultérieur (A.92) devient caduc.
- 733. L'alinéa *b*) du point 26 est adopté tel qu'amendé.

Point 26, alinéa c)

[A.183]

- 734. La vice-présidente travailleuse retire un amendement visant à ajouter «tenant compte des considérations de genre» après «des politiques de l'emploi et des politiques macroéconomiques», car la nécessité d'appliquer des politiques tenant compte des considérations de genre est traitée dans d'autres parties du projet de conclusions.

[A.90]

- 735. La vice-présidente employeuse retire un amendement consistant à ajouter une référence aux partenariats public-privé, car ceux-ci sont déjà suffisamment mentionnés dans le projet de conclusions.

[A.62]

- 736. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement tendant à remplacer «l'élargissement de la marge de manœuvre budgétaire nécessaire» par «garantir une marge de manœuvre budgétaire suffisante», avant «pour investir dans l'économie du soin». Si la marge de manœuvre budgétaire est déjà suffisante pour des investissements adéquats dans l'économie du soin, son élargissement n'est pas nécessaire.
- 737. La vice-présidente travailleuse et la vice-présidente employeuse déclarent qu'elles s'en remettent à l'avis de la majorité des gouvernements sur cette question.
- 738. Le membre gouvernemental de l'Argentine ne soutient pas l'amendement.
- 739. Les membres gouvernementaux de la République arabe syrienne, du Mexique, de la Nouvelle-Zélande, de l'Australie, de Kiribati, du Bangladesh et des États-Unis souscrivent à l'amendement.
- 740. L'amendement est adopté.
- 741. Un amendement ultérieur (A.220) devient caduc.

[A.221]

- 742. La vice-présidente employeuse retire un amendement consistant à supprimer le membre de phrase «nécessaire pour investir dans l'économie du soin» après «l'élargissement de la marge de manœuvre budgétaire».
- 743. L'alinéa *c*) du point 26 est adopté tel qu'amendé.

Point 26, alinéa d)

[A.82]

- 744.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement tendant à supprimer «l'acquisition» et à conserver «et le perfectionnement», dans l'énumération «l'acquisition, l'actualisation et le perfectionnement des compétences».
- 745.** La vice-présidente travailleuse indique que son groupe peut accepter l'amendement.
- 746.** La vice-présidente employeuse peut également l'accepter.
- 747.** La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, et la membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soutiennent l'amendement.
- 748.** L'amendement est adopté.

[A.150]

- 749.** Le membre gouvernemental du Royaume-Uni, s'exprimant également au nom des gouvernements de l'Australie, du Canada et des États-Unis, présente un amendement consistant à remplacer «aux niveaux national et transnational» par «au niveau national et, s'il y a lieu, au niveau transnational», afin d'offrir un degré de souplesse permettant de tenir compte des systèmes nationaux et des accords bilatéraux.
- 750.** La vice-présidente employeuse soutient l'amendement.
- 751.** La vice-présidente travailleuse dit que son groupe peut accepter l'amendement.
- 752.** Les membres gouvernementales de la Nouvelle-Zélande et du Mexique ainsi que la membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et la membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, soutiennent l'amendement.
- 753.** L'amendement est adopté.
- 754.** L'alinéa d) du point 26 est adopté tel qu'amendé.

Point 26, alinéa e)

- 755.** L'alinéa e) du point 26 est adopté.

Point 26, alinéa f)

[A.70]

- 756.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement visant à remplacer «entre les femmes et les hommes» par «selon le genre», par souci de clarté.
- 757.** La vice-présidente travailleuse et la vice-présidente employeuse soutiennent l'amendement.
- 758.** La membre gouvernementale du Mexique, s'exprimant au nom du GRULAC, et les membres gouvernementaux du Royaume-Uni, de l'Australie, de la Nouvelle-Zélande, du Canada et des États-Unis se déclarent favorables à l'amendement.

759. L'amendement est adopté.

[A.17]

760. Faute d'appui, un amendement proposé par le gouvernement de la Türkiye tombe.

[A.88]

761. La vice-présidente employeuse présente un amendement consistant à supprimer le membre de phrase «dans le respect des valeurs nationales», à la fin de l'alinéa.

762. La vice-présidente travailleuse soutient l'amendement.

763. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, la membre gouvernementale du Mexique, s'exprimant au nom du GRULAC, et le membre gouvernemental des États-Unis souscrivent à l'amendement.

764. La membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, dit que, s'agissant de susciter «une évolution concernant les normes sociales et les stéréotypes de genre», l'Afrique se caractérise par la richesse et la diversité de ses cultures, de ses traditions et de ses pratiques. Ces particularités culturelles doivent être intégrées. La prise en considération des nuances culturelles rendrait les interventions plus inclusives et susciterait plus d'intérêt à l'échelon local. L'oratrice propose donc un sous-amendement visant à remplacer «dans le respect des valeurs nationales» par «en tenant compte des valeurs culturelles», ce qui contribuerait à modifier durablement les normes relatives à la fourniture de soin en Afrique.

765. La vice-présidente employeuse appuie l'amendement.

766. La vice-présidente travailleuse ne soutient pas le sous-amendement. L'alinéa est déjà rédigé de manière suffisamment souple et n'impose la prise d'aucune mesure en particulier.

767. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, dit que l'alinéa vise à promouvoir l'égalité des genres et l'inclusion économique des femmes. S'il est vrai que certaines circonstances peuvent déterminer le rythme auquel certains pays progressent à cet égard, l'ajout d'une référence aux valeurs culturelles réduirait la portée de l'alinéa.

768. Les membres gouvernementaux de l'Australie, de l'Argentine, du Canada, du Brésil, du Royaume-Uni et des États-Unis ne souscrivent pas au sous-amendement.

769. Étant donné que le sous-amendement proposé n'est globalement pas soutenu, la membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le retire, mais insiste sur la nécessité de prendre dûment en considération les différentes valeurs culturelles des pays.

770. L'amendement est adopté.

771. Deux amendements ultérieurs deviennent caducs.

772. L'alinéa f) du point 26 est adopté tel qu'amendé.

Point 26, alinéa g)

[A.86 et A.85]

- 773.** La vice-présidente employeuse retire des amendements visant à remplacer «veiller à» par «au moyen du dialogue social», avant «répondre de manière appropriée aux besoins», et, après, «de tous les travailleurs» par «des travailleurs».

[A.151]

- 774.** Le membre gouvernemental du Royaume-Uni présente un amendement tendant à remplacer «en renforçant la protection de la maternité ainsi que les politiques de congés pour soin et de protection» par «en garantissant une protection complète de la maternité ainsi que la mise en place de politiques de congés pour soin et de protection».
- 775.** La vice-présidente travailleuse et la vice-présidente employeuse soutiennent l'amendement.
- 776.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et la membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soutiennent également l'amendement.
- 777.** L'amendement est adopté.

[A.186]

- 778.** La vice-présidente travailleuse retire un amendement qui visait à ajouter «et à d'autres types de congé pour soin» à la fin de l'alinéa.
- 779.** L'alinéa g) du point 26 est adopté tel qu'amendé.

Point 26, alinéa h)

[A.84]

- 780.** La vice-présidente employeuse retire une proposition d'amendement visant à remplacer le texte de l'alinéa par la phrase «offrir la possibilité de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, en permettant aux travailleurs et aux employeurs de trouver des solutions, par exemple l'aménagement du temps de travail, qui tiennent compte de leurs besoins et avantages respectifs».

[A.152]

- 781.** Le membre gouvernemental du Royaume-Uni, s'exprimant également au nom des gouvernements de l'Australie et des États-Unis, retire une proposition d'amendement consistant à ajouter l'expression «une organisation flexible du travail» après «les politiques et les mesures qui favorisent».

[A.187]

- 782.** La vice-présidente travailleuse retire une proposition d'amendement tendant à ajouter le membre de phrase «y compris pour les travailleurs de l'économie informelle» à la fin de la première phrase.
- 783.** L'alinéa h) du point 26 est adopté.

Point 26, alinéa i)

[A.217 et A.218]

- 784.** La vice-présidente employeuse retire deux propositions d'amendement visant, d'une part, à remplacer «mettre en place et maintenir des systèmes de protection sociale universelle» par «parvenir à un accès universel à des systèmes de protection sociale complets, adéquats et durables» et, d'autre part, à supprimer l'adjectif «adéquante» après «protection».

[A.189]

- 785.** La vice-présidente travailleuse retire une proposition d'amendement qui consistait à remplacer les mots «aux travailleurs» par «à tous les travailleurs», après «protection adéquate».
- 786.** L'alinéa i) du point 26 est adopté.

Point 26, alinéa j)

[A.192]

- 787.** La vice-présidente travailleuse propose d'ajouter le libellé «et aux entités de l'économie sociale et solidaire» après «entreprises durables».
- 788.** La vice-présidente employeuse n'appuie pas l'amendement, étant donné que les entreprises durables comprennent également les entités de l'économie sociale et solidaire. L'amendement n'est donc pas nécessaire.
- 789.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et les membres gouvernementales de l'Australie, du Canada, du Brésil et du Mexique appuient l'amendement.
- 790.** La vice-présidente employeuse souhaite proposer un sous-amendement, inspiré des Conclusions concernant le travail décent et l'économie sociale et solidaire adoptées à la 110^e session de la Conférence internationale du Travail, qui vise à remplacer «et aux entités de l'économie sociale et solidaire» par «et à mettre en place un environnement propice aux entités de l'économie sociale et solidaire».
- 791.** La vice-présidente travailleuse appuie le sous-amendement.
- 792.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ainsi que les membres gouvernementales de la Nouvelle-Zélande, de l'Australie et du Canada souscrivent aussi au sous-amendement.
- 793.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

[A.81]

- 794.** La vice-présidente employeuse présente un amendement tendant à ajouter les termes «la productivité et» avant «l'investissement». La productivité se rapporte moins au fait de réaliser des bénéfices qu'à l'évolution professionnelle des travailleurs et aux perspectives professionnelles qui leur sont offertes.
- 795.** La vice-présidente travailleuse déconseille de faire le lien entre productivité et investissement. Elle propose un sous-amendement visant à remplacer la conjonction «et» par une virgule.
- 796.** La vice-présidente employeuse accepte le sous-amendement.

797. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et les membres gouvernementales de la Nouvelle-Zélande, de l'Argentine, du Brésil et du Canada soutiennent le sous-amendement.

798. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

[A.87]

799. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement visant à ajouter le libellé «reposant sur l'égalité des genres» avant «notamment dans l'économie du soin», car les femmes entrepreneures doivent faire face à des obstacles plus importants que leurs homologues masculins pour accéder à des débouchés commerciaux.

800. La vice-présidente travailleuse soutient l'amendement.

801. La vice-présidente employeuse n'appuie pas l'amendement. Le sens du membre de phrase «un élargissement des débouchés commerciaux et des possibilités de formalisation et de financement reposant sur l'égalité des genres» n'est pas clair. L'accès à des débouchés commerciaux doit être fondé sur le mérite et non sur le genre. De nombreux programmes ont été mis en place pour soutenir les femmes entrepreneures. Il semble donc inapproprié d'ajouter l'expression «reposant sur l'égalité des genres» dans l'alinéa j).

802. Les membres gouvernementaux des États-Unis et du Royaume-Uni, ainsi que la membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, soutiennent l'amendement.

803. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, déclare que, malheureusement, les femmes entrepreneures font souvent l'objet de discrimination fondée sur le genre et se voient offrir moins de possibilités. L'oratrice propose un sous-amendement visant à ajouter l'expression «tenant compte des considérations de genre» avant le terme «des politiques», au lieu d'ajouter l'expression «reposant sur l'égalité des genres» avant «, notamment dans l'économie du soin».

804. La vice-présidente employeuse approuve le sous-amendement.

805. La vice-présidente travailleuse approuve également le sous-amendement.

806. La membre gouvernementale du Canada et le membre gouvernemental du Royaume-Uni appuient le sous-amendement.

807. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

[A.91]

808. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement qui consiste à supprimer «, notamment dans l'économie du soin» à la fin de l'alinéa. L'oratrice estime que cette mention est superflue, étant donné que l'ensemble des conclusions traite expressément de l'économie du soin.

809. La vice-présidente employeuse et la vice-présidente travailleuse soutiennent l'amendement.

810. Le membre gouvernemental du Zimbabwe ainsi que la membre gouvernementale du Brésil, cette dernière s'exprimant au nom du GRULAC, souscrivent également à l'amendement.

811. L'amendement est adopté.

812. L'alinéa j) du point 26 est adopté tel qu'amendé.

Point 26, alinéa k)

[A.80 et A.79]

- 813.** La vice-présidente employeuse retire deux amendements qui visaient à remplacer, avant «les soins de santé et le soin», «de courte durée» par «de courte et de longue durée», et à supprimer le mot «tous» avant «les travailleurs».

[A.95]

- 814.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, retire une proposition d'amendement tendant à remplacer l'expression «tous les travailleurs» par l'expression «tout le monde».
- 815.** L'alinéa k) du point 26 est adopté.

Nouvel alinéa après l'alinéa k) du point 26

[A.3]

- 816.** La membre gouvernementale de l'Australie, s'exprimant également au nom des gouvernements du Canada, du Japon, de la Nouvelle-Zélande et des États-Unis, présente un amendement consistant à ajouter un nouvel alinéa après l'alinéa k), qui serait libellé comme suit: «veiller à ce que les mesures prises concernant les services et la main-d'œuvre tiennent compte des spécificités culturelles des peuples autochtones et tribaux, y compris par l'élaboration d'approches communautaires». Le manque de services de soin communautaire tenant compte des spécificités culturelles des peuples autochtones pourrait inciter ces derniers à recourir à des services en dehors de leur communauté, voire à ne pas recourir du tout à ces services. Dans les deux cas, les conséquences sont néfastes pour les peuples autochtones et faussent les données sur la demande de services de soin. Les approches consistant à pourvoir des postes de soignants sans tenir compte de la connaissance de la communauté ou de la notion de sécurité culturelle peuvent priver la main-d'œuvre du soin d'une reconnaissance, d'une rémunération et d'un appui professionnels garantissant la prestation de services appropriés. Compte tenu des différences dans l'interprétation de la notion de soin et les difficultés liées à la main-d'œuvre, certains aspects du soin dans les communautés autochtones peuvent exiger la prise en compte d'autres éléments et l'adoption d'approches différentes de l'économie du soin.
- 817.** La vice-présidente travailleuse et la vice-présidente employeuse appuient l'amendement.
- 818.** La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ainsi que les membres gouvernementales du Mexique, de Kiribati et de la Nouvelle-Zélande, et le membre gouvernemental de la République arabe syrienne soutiennent l'amendement.
- 819.** L'amendement est adopté.
- 820.** Le nouvel alinéa à insérer après l'alinéa k) du point 26 est adopté.

Point 26, alinéa l)

[A.153]

- 821.** Le membre gouvernemental du Royaume-Uni, s'exprimant également au nom des gouvernements de l'Australie, du Canada et des États-Unis, présente un amendement tendant à insérer le membre de phrase «en adoptant une approche qui favorise l'inclusion du handicap afin d'améliorer» avant «l'accès aux possibilités d'emploi», afin que la mesure favorise plus concrètement les possibilités d'emploi inclusives.
- 822.** La vice-présidente travailleuse et la vice-présidente employeuse soutiennent l'amendement.
- 823.** La membre gouvernementale du Mexique ainsi que la membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, et la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuient l'amendement.
- 824.** L'amendement est adopté.
- 825.** L'alinéa l) du point 26 est adopté tel qu'amendé.

Point 26, alinéa m)

[A.181]

- 826.** La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, présente un amendement tendant à ajouter «toutes les formes de» avant «discrimination».
- 827.** La vice-présidente employeuse et la vice-présidente travailleuse appuient l'amendement.
- 828.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, la membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ainsi que la membre gouvernementale du Canada et le membre gouvernemental des États-Unis souscrivent à l'amendement.
- 829.** L'amendement est adopté.

[A.182]

- 830.** La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, propose un amendement visant à remplacer «la discrimination fondée sur tout motif interdit visant les travailleurs du soin» par «la discrimination à l'égard des travailleurs du soin». L'oratrice est d'avis que la notion de discrimination «fondée sur tout motif interdit» est redondante et devrait donc être supprimée.
- 831.** La vice-présidente travailleuse demande au Bureau de confirmer le caractère redondant du libellé qu'il est proposé de supprimer.
- 832.** La représentante adjointe du Secrétaire général dit que, compte tenu de l'adoption de l'amendement précédent, par lequel les mots «toutes les formes de» ont été ajoutés avant le terme «discrimination», le libellé «fondée sur tout motif interdit visant les» peut effectivement être jugé redondant.
- 833.** La vice-présidente travailleuse et la vice-présidente employeuse acceptent l'amendement.
- 834.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ainsi que les membres gouvernementaux du Royaume-Uni, de la Guinée et des États-Unis soutiennent l'amendement.

835. L'amendement est adopté.

[A.77]

836. La vice-présidente employeuse retire un amendement visant à supprimer le membre de phrase «, en accordant une attention particulière aux femmes, aux travailleurs migrants et aux groupes racialisés», en faveur de l'amendement suivant soumis par les États membres de l'UE.

[A.99]

837. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente une proposition d'amendement à l'effet de remplacer «, aux travailleurs migrants et aux groupes racialisés» par «et aux personnes en situation de vulnérabilité».

838. La membre gouvernementale du Royaume-Uni se dit favorable à l'amendement.

839. La vice-présidente employeuse appuie l'amendement.

840. La vice-présidente travailleuse ne souscrit pas à l'amendement. Le groupe des travailleurs préfère le texte initial élaboré par le Bureau, qui fait expressément référence aux «femmes, aux travailleurs migrants et aux groupes racialisés».

841. La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, partage l'avis du groupe des travailleurs.

842. Le membre gouvernemental du Zimbabwe demande des éclaircissements sur la définition du terme «personnes en situation de vulnérabilité».

843. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, explique que l'expression «personnes en situation de vulnérabilité» a été proposée conformément à la terminologie employée dans la Résolution concernant le travail décent et l'économie sociale et solidaire (ILC.110/Résolution II) et la Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection des travailleurs (ILC.111/Résolution IV), afin d'appeler l'attention, de manière inclusive, sur les personnes en situation de vulnérabilité. Les travailleurs migrants et les groupes racialisés seraient compris dans cette catégorie, tout comme toutes les autres personnes vulnérables, sans exception.

844. À la lumière de cette explication, le membre gouvernemental du Zimbabwe et la membre gouvernementale de l'Australie appuient l'amendement.

845. La membre gouvernementale du Mexique ne souscrit pas à l'amendement, estimant que certains groupes de personnes ayant besoin d'un soutien particulier devraient être mentionnés expressément. Il n'est pas judicieux d'opter pour une formule générale.

846. La vice-présidente travailleuse propose un sous-amendement tendant à ajouter, après «aux femmes», «,aux travailleurs migrants, aux groupes racialisés et aux autres personnes en situation de vulnérabilité».

847. La représentante du Secrétaire général met en garde contre le fait de se référer aux femmes comme des «personnes en situation de vulnérabilité».

848. La vice-présidente travailleuse propose un autre sous-amendement consistant à supprimer le mot «autres».

849. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutient le sous-amendement.

- 850.** La vice-présidente employeuse déclare que son groupe est disposé à accepter le sous-amendement.
- 851.** La membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, la membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, ainsi que les membres gouvernementaux des États-Unis, du Bangladesh et du Mexique sont favorables au sous-amendement.
- 852.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 853.** L'alinéa *m)* du point 26 est adopté tel qu'amendé.

Point 26, alinéa *n)*

[A.78 et A.76]

- 854.** La vice-présidente employeuse retire deux amendements, le premier visant à ajouter, au début de l'alinéa, «renforcer les voies légales de mobilité des compétences pour combler les pénuries de compétences dans l'économie du soin et», et le second tendant à remplacer «assurer» par «rendre possible» avant «dans le cadre des politiques nationales»,.

[A.193]

- 855.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement à l'effet de remplacer «aux travailleurs migrants du soin» par «à tous les travailleurs migrants du soin». Le grand nombre d'amendements à l'alinéa *n)* qui ont été soumis témoigne de l'importance de la question relative aux travailleurs migrants. Ces derniers méritent d'être protégés au même titre que tous les autres travailleurs. Les travailleurs migrants du soin quittent leur famille pour s'occuper d'enfants, de personnes malades et de personnes âgées dans d'autres pays. Ils confient leurs proches à d'autres, généralement des femmes et des filles. La pandémie a mis en évidence non seulement la contribution importante que les travailleurs migrants du soin apportent à la société et à l'économie, mais aussi les énormes difficultés auxquelles ils se heurtent. Les travailleurs migrants sans papiers représentent une part importante de la main-d'œuvre du soin. Ils sont souvent exposés à l'exploitation et à d'autres violations des droits des travailleurs, du fait que des employeurs sans scrupules utilisent leur situation irrégulière pour les intimider et les réduire au silence. Les droits fondamentaux au travail doivent être garantis à tous les travailleurs, quels que soient leur situation professionnelle et leur statut migratoire. Dans de nombreux pays, qu'ils soient en situation régulière ou irrégulière, les travailleurs migrants sont privés du droit à la liberté syndicale, du droit de créer des syndicats ou d'y adhérer, et du droit de négociation collective. Les instruments, normes et décisions de l'OIT consacrent le principe selon lequel toutes les normes du travail essentielles de l'OIT sont fondamentales pour tous les travailleurs, quel que soit leur statut migratoire, mais des instruments non contraignants, tels que le Pacte mondial sur les migrations, tentent systématiquement de restreindre le droit des travailleurs migrants à liberté syndicale et leur droit de négociation collective, soustrayant de la sorte les travailleurs migrants du soin à la protection du droit du travail et s'intéressant à eux uniquement dans le cadre de la gestion des migrations.
- 856.** La vice-présidente employeuse accepte l'amendement.
- 857.** La membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ainsi que les membres gouvernementaux de la République arabe syrienne et du Bangladesh soutiennent l'amendement.

- 858.** Le membre gouvernemental du Royaume-Uni ne peut pas souscrire à l'amendement et estime que cet alinéa appelle une discussion et une consultation plus approfondies.
- 859.** La membre gouvernementale de la Türkiye est du même avis. Il n'est pas réaliste de penser pouvoir garantir la protection de tous les travailleurs migrants. La portabilité des droits à la protection sociale est en outre particulièrement difficile à assurer, les cadres juridiques variant d'un pays à l'autre. Offrir une protection à tous les travailleurs migrants peut être contraire aux lois nationales et aux accords internationaux. La situation devient particulièrement complexe du fait des liens étroits qui existent entre les travailleurs migrants et l'économie informelle.
- 860.** La membre gouvernementale de Kiribati reconnaît que la question est délicate et complexe et qu'elle doit faire l'objet d'une discussion plus approfondie.
- 861.** Faute d'un consensus à l'issue des travaux de la commission, l'amendement et 11 autres amendements (A.103, A.211, A.212, A.194, A.117, A.75, A.73, A.195, A.122, A.72, A.16) ne sont pas adoptés.
- 862.** Faute d'un consensus à l'issue des travaux de la commission, l'alinéa *n*) du point 26 n'est pas adopté.

Point 26, alinéa o)

[A.71]

- 863.** La vice-présidente employeuse retire un amendement visant à remplacer «garantir» par «promouvoir» au début de l'alinéa, avant «un accès effectif à la protection des travailleurs et à la sécurité sociale».

[A.196]

- 864.** La vice-présidente travailleuse retire un amendement tendant à ajouter, après «garantir», les mots «l'exercice effectif de la liberté syndicale et du droit de négociation collective».

[A.69]

- 865.** La vice-présidente employeuse retire un amendement consistant à supprimer le membre de phrase «notamment par l'intermédiaire de l'inspection du travail».

[A.129]

- 866.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, propose un amendement à l'effet d'ajouter les mots «et d'autres autorités compétentes, s'il y a lieu» après les mots «l'inspection du travail».
- 867.** La vice-présidente travailleuse ne souscrit pas à l'amendement. Elle estime que la référence à l'inspection du travail est suffisante.
- 868.** La vice-présidente employeuse ne souscrit pas non plus à l'amendement.
- 869.** L'amendement est retiré.
- 870.** La vice-présidente employeuse retire trois amendements visant à remplacer «à tous les travailleurs du soin» par «aux travailleurs du soin» et «quel que soit leur type d'emploi» par «engagés dans différents types d'emploi», et à supprimer le membre de phrase «tels que les travailleurs domestiques, les travailleurs migrants ou les agents de santé communautaires et les travailleurs du soin de proximité».

[A.134]

- 871. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, propose un amendement tendant à supprimer le membre de phrase «tels que les travailleurs domestiques, les travailleurs migrants ou les agents de santé communautaires et les travailleurs du soin de proximité».
- 872. La vice-présidente travailleuse et la vice-présidente employeuse s'opposent à l'amendement.
- 873. Le membre gouvernemental des États-Unis et les membres gouvernementales du Mexique, du Brésil et de Kiribati n'appuient pas l'amendement, estimant qu'il est important de mentionner expressément les besoins des travailleurs domestiques.
- 874. L'amendement est retiré.
- 875. L'alinéa o) du point 26 est adopté.

Point 26, alinéa p)

[A.64]

- 876. La vice-présidente employeuse présente un amendement qu'elle sous-amende immédiatement à l'effet de remplacer, après «des politiques et des stratégies visant à», «établir une limitation appropriée de la durée du travail et des heures supplémentaires, à prévenir et combattre la violence et le harcèlement et à assurer progressivement des salaires vitaux et une rémunération équitable, notamment au moyen de la négociation collective» par «établir une limitation maximale du temps de travail, à parvenir à la sécurité et à la santé au travail, y compris en prévenant et en combattant la violence et le harcèlement, et à assurer des salaires minima adéquats, prévus par la loi ou négociés».
- 877. La vice-présidente travailleuse indique que son groupe peut accepter l'amendement tel que sous-amendé.
- 878. Le membre gouvernemental du Qatar, s'exprimant au nom des États membres du CCG, et les membres gouvernementaux de la République arabe syrienne et du Bangladesh appuient l'amendement tel que sous-amendé.
- 879. Le membre gouvernemental des États-Unis, appuyé par le membre gouvernemental du Zimbabwe, fait remarquer que, telle que rédigée, la version anglaise laisse penser que la limitation maximale s'applique à la sécurité et à la santé au travail. Il suggère de modifier l'ordre des éléments de la phrase pour plus de clarté (sans objet en français).
- 880. La vice-présidente employeuse indique que la formulation est étroitement alignée sur celle de la Déclaration du centenaire.
- 881. La vice-présidente travailleuse suggère d'ajouter, dans la version anglaise, deux points après «achieve» (sans objet en français).
- 882. Il en est ainsi décidé.
- 883. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 884. Un autre amendement (A.202) devient caduc en conséquence.
- 885. La vice-présidente travailleuse dit que les questions traitées dans l'alinéa à l'examen revêtent une importance particulière pour le groupe des travailleurs. Les déficits de travail décent dans l'économie du soin sont considérables. Le groupe des travailleurs espérait que les membres de la commission s'entendraient sur des formulations plus concrètes concernant le temps de

travail, les périodes de repos, la compensation des heures supplémentaires, une durée du travail régulière et prévisible et la sécurité et la santé au travail, afin d'aller plus loin que la Déclaration du centenaire. Cela étant, dans un esprit de compromis, le groupe des travailleurs a accepté le texte tel qu'approuvé, afin que les conditions de travail soient traitées dans les conclusions de la commission.

[A.139]

- 886.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, retire un amendement visant à ajouter, après «prévenir et combattre la violence et le harcèlement», «dans le monde du travail».

[A.206]

- 887.** Le membre gouvernemental des États-Unis propose un amendement visant à ajouter «, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre,» après «prévenir et combattre la violence et le harcèlement», pour que les disparités femmes-hommes observés dans l'économie du soin soient bien reflétés.
- 888.** La vice-présidente travailleuse appuie l'amendement.
- 889.** Le membre gouvernemental du Zimbabwe, les membres gouvernementales de la Suisse, de l'Australie, du Canada et du Bangladesh, la membre gouvernementale de la Belgique, celle-ci s'exprimant au nom de l'UE et ses États membres, et la membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuient l'amendement.
- 890.** La vice-présidente employeuse soutient l'amendement.
- 891.** L'amendement est adopté.

[A.203, A.207, A.208, A.199 et A.209]

- 892.** La vice-présidente travailleuse retire cinq amendements visant à ajouter «à définir des niveaux minima de dotation en personnel propres à assurer la sécurité,» avant «à prévenir et combattre la violence et le harcèlement», car l'alinéa mentionne déjà la sécurité et la santé au travail; à remplacer «visant à établir une limitation» par «prévoyant des périodes de repos, une limitation»; à remplacer «une limitation appropriée de la durée du travail» par «une limitation maximale du temps de travail»; à ajouter «à préconiser le respect des horaires de travail et des emplois du temps habituels et prévisibles,» avant «à prévenir et combattre la violence et le harcèlement»; et à ajouter «, à garantir la rémunération des heures supplémentaires» après «à prévenir et combattre la violence et le harcèlement».

[A.65 et A.63]

- 893.** La vice-présidente employeuse retire deux amendements visant à remplacer, après «limitation appropriée», «de la durée du travail» par «du temps de travail» et «à assurer progressivement des salaires vitaux et une rémunération équitable, notamment au moyen de la négociation collective» par «à assurer un salaire minimum adéquat, légal ou négocié».
- 894.** L'alinéa *p*) du point 26 est adopté tel qu'amendé.

Point 26, alinéa q)

[A.61]

- 895.** La vice-présidente employeuse présente un amendement qui vise à supprimer «, y compris le travail de soin non rémunéré, et envisager les questions relatives au soin sous l'angle des nouveaux enjeux de gouvernance du marché du travail et des politiques et mesures d'adaptation au changement climatique et d'atténuation de ses effets».
- 896.** La vice-présidente travailleuse ne souscrit pas à l'amendement.
- 897.** À l'issue de consultations informelles, la vice-présidente employeuse retire l'amendement.
- 898.** L'alinéa q) du point 26 est adopté.

Point 26, alinéa r)

[A.60]

- 899.** La vice-présidente employeuse présente un amendement qui tend à remplacer «et» par «ainsi que» avant «les entités de l'économie sociale et solidaire», et à supprimer «dont» avant «les coopératives».
- 900.** La vice-présidente travailleuse ne souscrit pas à l'amendement.
- 901.** À l'issue de consultations informelles, la vice-présidente employeuse retire l'amendement.
- 902.** L'alinéa r) du point 26 est adopté.

Point 26, alinéa s)

[A.59]

- 903.** La vice-présidente employeuse retire un amendement qui vise à ajouter «, analyser» entre «recueillir» et «et diffuser des données».

[A.141]

- 904.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement qu'elle souhaite sous-amender en remplaçant le membre de phrase «conformément aux normes statistiques internationales» par «conformément aux normes statistiques internationales existantes et à celles qui seront établies».
- 905.** La vice-présidente travailleuse et la vice-présidente employeuse appuient l'amendement tel que sous-amendé.
- 906.** Les membres gouvernementaux du Royaume-Uni, des États-Unis, du Zimbabwe et du Mali et la membre gouvernementale de Kiribati, ainsi que la membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, appuient l'amendement tel que sous-amendé.
- 907.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 908.** L'alinéa s) du point 26 est adopté tel qu'amendé.

Point 26, alinéa t)

[A.58]

- 909.** La vice-présidente employeuse retire un amendement visant à remplacer le libellé «faire entendre la voix des organisations de travailleurs du soin, y compris celles de travailleurs domestiques, d'agents de santé communautaires et de travailleurs du soin de proximité et de travailleurs migrants, ainsi que des organisations d'employeurs de travailleurs du soin, lorsqu'elles existent, promouvoir leur représentation et les consulter» par le libellé «en consultation avec les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs, fournir un appui aux organisations de travailleurs du soin, y compris celles de travailleurs domestiques, d'agents de santé communautaires et de travailleurs du soin de proximité et de travailleurs migrants, ainsi qu'aux organisations d'employeurs de travailleurs du soin, lorsqu'elles existent».

[A.143]

- 910.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement qui tend à ajouter «d'aidants familiaux,» avant «de travailleurs domestiques».
- 911.** La vice-présidente travailleuse s'interroge sur la définition de la notion d'aidants familiaux.
- 912.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, indique que les «aidants familiaux» sont les personnes qui prennent soin de membres de leur famille ou d'amis, notamment en emménageant chez eux pour les aider de façon temporaire. L'expression «proches aidants» est également usitée. Ces personnes ne sont pas rémunérées.
- 913.** La vice-présidente travailleuse note que l'alinéa traite d'activités rémunérées, et craint donc que la référence aux aidants familiaux ne convienne pas dans ce contexte.
- 914.** La vice-présidente employeuse ne soutient pas l'amendement.
- 915.** La membre gouvernementale du Brésil, appuyée par la membre gouvernementale du Mexique, souscrit à l'amendement proposé. Les aidants non rémunérés qui prennent soin de proches ou d'amis à domicile sont des acteurs importants de l'économie du soin. Il est important que ces personnes, qui sont souvent des femmes, puissent être entendues et représentées. Les mentionner dans l'alinéa, et préciser qu'elles ne sont pas rémunérées, est donc tout à fait indiqué.
- 916.** La membre gouvernementale du Canada et le membre gouvernemental des États-Unis conviennent que les aidants non rémunérés devraient être mentionnés dans l'alinéa, mais plutôt en fin d'énumération, après les «organisations d'employeurs de travailleurs du soin».
- 917.** La vice-présidente travailleuse dit que son groupe n'a rien contre l'inclusion d'une référence aux aidants familiaux non rémunérés, mais est d'avis, tout comme la membre gouvernementale du Canada, qu'il vaudrait mieux faire figurer cette mention en fin d'énumération.
- 918.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, propose un sous-amendement tendant à supprimer «d'aidants familiaux» avant «de travailleurs domestiques», et à ajouter «et d'aidants familiaux non rémunérés» après «ainsi que des organisations d'employeurs de travailleurs du soin».
- 919.** La vice-présidente employeuse souscrit au sous-amendement.

- 920.** Le membre gouvernemental du Bangladesh estime que l'expression «aidants familiaux non rémunérés» est mal placée, car elle semble se rapporter au terme «organisations». Il ne soutient donc pas le sous-amendement.
- 921.** La membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental de Kiribati appuient le sous-amendement. Le membre gouvernemental de Kiribati apprécie tout particulièrement la dimension inclusive des termes choisis.
- 922.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

[A.144]

- 923.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un autre amendement, à l'effet d'ajouter «et des groupes représentant les personnes qui ont besoin de soin» après «des organisations d'employeurs de travailleurs du soin» et à remplacer «lorsqu'elles existent» par «lorsqu'ils existent».
- 924.** La vice-présidente employeuse dit que son groupe est en mesure d'accepter l'amendement.
- 925.** La vice-présidente travailleuse dit que les termes «lorsqu'ils existent» ne devraient pas caractériser le segment «d'aidants familiaux non rémunérés et des groupes représentant les personnes qui ont besoin de soin». Il conviendrait donc de les placer avant «d'aidants familiaux», pour obtenir le membre de phrase suivant: «des organisations d'employeurs de travailleurs du soin, lorsqu'elles existent, ainsi que d'aidants familiaux non rémunérés et des groupes représentant les personnes qui ont besoin de soin».
- 926.** La membre gouvernementale de la Suisse dit qu'il existe, dans son pays, des organisations d'aidants familiaux non rémunérés, et que le segment «aidants familiaux non rémunérés» devrait donc être placé juste après «des organisations d'employeurs de travailleurs du soin».
- 927.** À l'issue des travaux de la commission, l'amendement n'est pas adopté faute de consensus.
- 928.** L'alinéa t) du point 26 est adopté tel qu'amendé.

Nouvel alinéa après l'alinéa t) du point 26

[A.201]

- 929.** La membre gouvernementale du Canada, s'exprimant aussi au nom du gouvernement des États-Unis, présente un amendement visant à ajouter, après l'alinéa t), un nouvel alinéa libellé comme suit: «appuyer des initiatives multilatérales telles que la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC)». L'EPIC est une initiative multipartite mise en place par l'OIT, l'Organisation de coopération et de développement économiques et ONU-Femmes. Elle a pour objectif d'aider les gouvernements à prendre des mesures concrètes pour atteindre la cible 8.5 des ODD, qui est de garantir un salaire égal pour un travail de valeur égale d'ici à 2030. La coalition, qui offre un cadre tripartite pour mettre en commun les connaissances et les données d'expérience et mener des activités de sensibilisation, accorde une attention particulière au secteur de la santé et du soin. Tirer parti de telles initiatives pourrait contribuer à garantir un travail décent aux travailleurs du soin.
- 930.** La vice-présidente travailleuse et la vice-présidente employeuse souscrivent à l'amendement.
- 931.** Les membres gouvernementales du Mexique, du Brésil et de la Suisse et le membre gouvernemental du Royaume-Uni, ainsi que la membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuient l'amendement.

932. L'amendement est adopté.

933. Le nouvel alinéa après l'alinéa *t*) du point 26 est adopté.

Nouvel alinéa après l'alinéa *t*) du point 26

[A.145]

934. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, retire un amendement tendant à ajouter, après l'alinéa *t*), un alinéa supplémentaire libellé comme suit: «tirer parti des réseaux multilatéraux tels que l'Alliance mondiale pour les soins».

935. Le point 26 est adopté dans son intégralité, tel qu'amendé.

936. La partie IV est adoptée dans son intégralité, telle qu'amendée.

Partie V. Rôle de l'Organisation internationale du Travail

937. Le titre de la partie V est adopté.

Point 27

Texte introductif

[A.57]

938. La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à ajouter l'incise «, en consultation avec les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs et les gouvernements,» afin de faire explicitement référence à la nécessité de garantir le dialogue entre les différents groupes de mandants.

939. La vice-présidente travailleuse déclare que son groupe peut accepter l'amendement.

940. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, approuve l'esprit de l'amendement, mais estime que l'adjectif «national» pourrait être restrictif. Elle propose ainsi un sous-amendement consistant à remplacer «les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs et les gouvernements» par «les mandants».

941. La vice-présidente employeuse et la vice-présidente travailleuse approuvent toutes deux le sous-amendement.

942. La membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, la membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale des Émirats arabes unis, s'exprimant au nom des États membres du CCG, ainsi que les membres gouvernementaux de l'Arabie saoudite et des États-Unis et les membres gouvernementales du Chili et de l'Inde soutiennent le sous-amendement.

943. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

944. Le texte introductif du point 27 est adopté tel qu'amendé.

Point 27, alinéa a)

[A.154]

- 945.** Le membre gouvernemental du Royaume-Uni, s'exprimant également au nom des gouvernements de l'Australie, du Canada et des États-Unis, présente un amendement visant à ajouter, à la fin de l'alinéa, après «, notamment toutes les conventions fondamentales», le membre de phrase «et la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019». En effet, cette convention est particulièrement pertinente dans le contexte de la protection des femmes et des filles et des personnes vulnérables dans la main-d'œuvre du soin.
- 946.** La vice-présidente travailleuse reconnaît que cette convention est effectivement importante et pertinente au regard de l'économie du soin, mais elle met en garde contre l'énumération de normes internationales du travail dans le texte des conclusions.
- 947.** La vice-présidente employeuse est d'accord pour dire qu'il n'est pas nécessaire d'énumérer les instruments. Elle n'appuie pas l'amendement.
- 948.** La membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et la membre gouvernementale des Émirats arabes unis, s'exprimant au nom des États membres du CCG, ne soutiennent pas non plus l'amendement.
- 949.** Le membre gouvernemental du Royaume-Uni retire l'amendement.
- 950.** L'alinéa a) du point 27 est adopté.

Point 27, alinéa b)

[A.56]

- 951.** La vice-présidente employeuse retire un amendement visant à reformuler l'alinéa b), en faveur de deux amendements devant être présentés immédiatement après (A.190 et A.191).

[A.190]

- 952.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement consistant à remplacer «évaluer les lacunes» par «procéder à une évaluation». L'objectif devrait être de procéder à une évaluation générale de l'ensemble des dispositions du corpus de normes internationales du travail de l'OIT relatives au soin.
- 953.** La vice-présidente travailleuse ne soutient pas l'amendement. Le terme «lacunes» correspond à la formulation utilisée dans le rapport de la huitième réunion du Groupe de travail tripartite du MEN.
- 954.** La vice-présidente employeuse propose un sous-amendement visant à aligner pleinement le libellé de l'alinéa sur celui du rapport du Groupe de travail tripartite du MEN, en remplaçant «procéder à une évaluation de son corpus de normes» par «évaluer s'il existe des lacunes dans son corpus de normes». Elle propose en outre de supprimer «le congé de paternité et le congé parental ainsi que» avant «la protection de la paternité et la protection parentale».
- 955.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, dit que, s'il est évident qu'il existe des lacunes, il ne faut pas préjuger du résultat de l'évaluation. L'amendement initial vise à préciser qu'une évaluation devrait être menée. L'UE et ses États membres peuvent toutefois accepter le sous-amendement tel que proposé par le groupe des employeurs.

- 956. La vice-présidente travailleuse appuie le sous-amendement tel que présenté par le groupe des employeurs.
- 957. La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, la membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et la membre gouvernementale du Mexique appuient elles aussi l'amendement.
- 958. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

[A.191]

- 959. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement tendant à ajouter le membre de phrase «, et faire rapport à ce sujet au Conseil d'administration» à la fin de l'alinéa.
- 960. La vice-présidente employeuse propose un sous-amendement visant à remplacer «faire rapport à ce sujet au Conseil d'administration» par «les soumettre à une commission tripartite pour examen», en cohérence avec la formulation employée dans le rapport de la huitième réunion du Groupe de travail tripartite du MEN (GB.349/LILS/1).
- 961. La vice-présidente travailleuse demande au Bureau de préciser si cet ajout est nécessaire.
- 962. Une représentante du secrétariat indique que le sous-amendement proposé reflète la décision prise par le groupe de travail tripartite, qui a demandé au Bureau de mener des recherches dont le résultat sera soumis pour examen à une réunion tripartite. Le Conseil d'administration devra déterminer la forme que prendra cette réunion tripartite.
- 963. La vice-présidente travailleuse ne soutient pas l'amendement.
- 964. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, fait observer, sur la question de savoir s'il est possible d'aligner le texte des conclusions sur le rapport du Groupe de travail tripartite du MEN, que ce dernier traite uniquement des recherches sur les lacunes dans la protection parentale, et non des autres éléments énumérés dans l'alinéa. S'il n'est pas possible d'étendre la portée de ces recherches à tous les aspects sur lesquels porte l'alinéa, il faudrait conserver le libellé initial.
- 965. À la demande de la vice-présidente employeuse, un représentant du secrétariat explique que le Groupe de travail tripartite du MEN a procédé à l'examen de la convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919, de la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, de la recommandation (n° 95) sur la protection de la maternité, 1952, de la convention (n° 183) et la recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000. Dans ce cadre, des questions ont été formulées au sujet d'éventuelles lacunes relatives à la protection de la paternité et à la protection parentale dans les normes internationales du travail. Le groupe de travail tripartite a recommandé que des travaux de recherche soient menés à cet égard. Dans la décision qu'il a prise ensuite concernant le rapport de la huitième réunion du Groupe de travail tripartite du MEN, le Conseil d'administration a demandé au Bureau de «mener des recherches dont le résultat sera soumis pour examen à une réunion tripartite, que le Conseil d'administration convoquera dans les meilleurs délais, en vue de permettre à l'Organisation d'évaluer s'il existe des lacunes concernant la protection parentale et la protection de la paternité et, dans l'affirmative, de déterminer quelles mesures normatives et/ou non normatives pourraient se révéler appropriées». La commission peut donc déterminer s'il convient de conserver le libellé actuel de l'alinéa, qui est conforme à la recommandation du groupe de travail tripartite, et donc de le limiter à la protection de la paternité et à la protection parentale, ou s'il convient d'en étendre la portée à d'autres responsabilités en matière de soin. La commission

peut inviter le Conseil d'administration soit à élargir le mandat de la réunion tripartite déjà prévue, soit à convoquer une autre réunion tripartite.

- 966.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, propose, à la lumière des éléments d'orientation communiqués par le Bureau et conformément au texte de la Résolution concernant une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous, un sous-amendement visant à ajouter, à la fin de l'alinéa, le membre de phrase suivant: «et envisager la convocation d'une réunion tripartite, dont la forme sera déterminée par le Conseil d'administration». Ainsi, le texte serait en adéquation avec la formule utilisée par le Groupe de travail tripartite du MEN, donnerait la possibilité d'élargir la liste des politiques de congé pour soin, et laisserait le Conseil d'administration libre de décider s'il convient d'élargir le mandat de la réunion tripartite devant se tenir afin d'inclure ces aspects du congé pour soin, ou de convoquer une réunion distincte.
- 967.** La vice-présidente employeuse ne soutient pas le sous-amendement et préférerait reprendre la formulation utilisée par le Groupe de travail tripartite du MEN, de sorte que l'alinéa serait libellé comme suit: «Évaluer s'il existe des lacunes dans son corpus de normes internationales du travail pour ce qui concerne la protection de la paternité et la protection parentale et, le cas échéant, s'il pourrait être approprié d'examiner des mesures normatives ou non normatives dans le cadre d'une commission tripartite;».
- 968.** La membre gouvernementale du Brésil soutient le sous-amendement proposé par les États membres de l'UE.
- 969.** La membre gouvernementale de l'Australie souligne qu'il importe d'inviter le Conseil d'administration à élargir le mandat de la réunion tripartite au-delà de la protection parentale pour inclure, si possible, d'autres politiques de congé pour soin.
- 970.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, propose un sous-amendement visant à remplacer le libellé de l'alinéa par celui-ci: «mener des recherches dont le résultat sera soumis pour examen à une réunion tripartite, que le Conseil d'administration convoquera dans les meilleurs délais, en vue de pouvoir évaluer s'il existe des lacunes dans son corpus de normes internationales du travail relatives au soin en ce qui concerne la protection parentale et la protection de la paternité ainsi que d'autres congés pour soin (aux membres de la famille souffrants ou gravement malades, aux personnes âgées ou aux personnes en situation de handicap) et, dans l'affirmative, déterminer quelles mesures normatives et/ou non normatives pourraient se révéler appropriées».
- 971.** La vice-présidente employeuse soutient le sous-amendement et propose un autre sous-amendement consistant à supprimer «relatives au soin» après «normes internationales du travail». Les recherches devraient porter sur toutes les normes internationales du travail.
- 972.** Il en est ainsi décidé.
- 973.** La vice-présidente travailleuse présente un autre sous-amendement consistant à ajouter, dans la version anglaise, «related to» avant «paternity» pour des raisons grammaticales (sans objet en français).
- 974.** La vice-présidente employeuse soutient l'amendement.
- 975.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 976.** L'alinéa *b)* du point 27 est adopté tel qu'amendé.

Point 27, alinéa c)

[A.55]

- 977.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à supprimer l'alinéa c). Les conclusions doivent rester cohérentes avec les recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN. L'alinéa b), tel qu'il a été adopté, fait écho à ces recommandations. Ce n'est pas le cas de l'alinéa c). Il convient donc de le supprimer.
- 978.** La vice-présidente travailleuse ne peut pas soutenir l'amendement. L'alinéa b) porte sur les lacunes normatives en matière de protection parentale, tandis que l'alinéa c) traite de la nécessité d'évaluer les lacunes normatives et non normatives relatives au travail décent et à l'économie du soin. Dans ses conclusions, la commission constate l'existence de lacunes dans la sensibilisation du public, la législation, les politiques, le financement et la mise en œuvre. Une évaluation de ces lacunes est nécessaire et devrait être menée par une réunion tripartite.
- 979.** Le membre gouvernemental des Émirats arabes unis, s'exprimant au nom des États membres du CCG, soutient l'amendement.
- 980.** La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, ne souscrit pas à l'amendement.
- 981.** Faute de consensus à l'issue des travaux de la commission, l'amendement n'est pas adopté.
- 982.** N'ayant pas été approuvé par la commission, l'alinéa c) n'est pas adopté.

Point 27, alinéa d)

- 983.** L'alinéa d) du point 27 est adopté.

Point 27, alinéa e)

[A.54]

- 984.** La vice-présidente employeuse présente un amendement tendant à insérer «notamment» avant «dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent», car dans de nombreux pays, il n'existe pas de programme par pays de promotion du travail décent.
- 985.** La vice-présidente travailleuse soutient l'amendement.
- 986.** La membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, les membres gouvernementaux du Bangladesh et des États-Unis, les membres gouvernementales du Mexique, du Brésil et du Chili et le membre gouvernemental de la République arabe syrienne se prononcent en faveur de l'amendement.
- 987.** L'amendement est adopté.

[A.53]

- 988.** À la suite de consultations informelles, la vice-présidente employeuse retire un amendement visant à insérer «il est essentiel de disposer des ressources suffisantes pour promouvoir ce cadre;» à la fin de l'alinéa.
- 989.** L'alinéa e) du point 27 est adopté tel qu'amendé.

Point 27, alinéa f)

[A.215]

- 990.** La vice-présidente employeuse présente un amendement (A.215) consistant à remplacer «des travailleurs migrants du soin; des travailleurs domestiques; des agents de santé communautaires et des travailleurs du soin de proximité; des travailleurs des coopératives et des autres entités de l'économie sociale et solidaire; des travailleurs du soin de l'économie informelle; des travailleurs ayant des responsabilités familiales» par «des travailleurs du soin». Le but est d'éviter une énumération dont certains travailleurs seraient exclus. Les travailleurs du soin en général doivent être protégés.
- 991.** La vice-présidente travailleuse ne soutient pas l'amendement. La commission a longuement discuté des facteurs de vulnérabilité et des difficultés auxquels font face certains groupes de travailleurs dans l'économie du soin, et ces groupes doivent être mentionnés de manière explicite.
- 992.** La membre gouvernementale du Mexique partage l'avis du groupe des travailleurs et ne soutient pas l'amendement. L'énumération est importante et doit être conservée.
- 993.** Le membre gouvernemental de la République arabe syrienne appuie l'amendement, car il faut veiller à prendre en considération tous les travailleurs.
- 994.** La membre gouvernementale du Brésil présente un sous-amendement tendant à insérer «de tous les travailleurs du soin, y compris» avant l'énumération, ce qui rendrait visibles des catégories spécifiques et permettrait de veiller à ce qu'aucun travailleur du soin ne soit exclu.
- 995.** La membre gouvernementale du Mexique appuie le sous-amendement proposé par la membre gouvernementale du Brésil.
- 996.** Le membre gouvernemental du Zimbabwe et la membre gouvernementale de la Chine se prononcent en faveur du sous-amendement.
- 997.** Le membre gouvernemental des Émirats arabes unis, s'exprimant au nom des États membres du CCG, soutient l'amendement initial.
- 998.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un autre sous-amendement visant à remplacer l'énumération par «de tous les travailleurs du soin et des travailleurs ayant des responsabilités familiales», car les travailleurs ayant des responsabilités familiales ne sont pas couverts par l'expression «tous les travailleurs du soin».
- 999.** Les membres gouvernementaux du Royaume-Uni et des États-Unis soutiennent le sous-amendement.
- 1000.** La vice-présidente employeuse soutient également le sous-amendement proposé par la membre gouvernementale de la Belgique au nom des États membres de l'UE.
- 1001.** Le membre gouvernemental du Bangladesh déclare qu'il peut soutenir soit la proposition consistant à conserver l'ensemble de l'énumération, soit celle consistant à remplacer l'énumération par «des travailleurs du soin». En revanche, il ne peut appuyer la suppression de certaines catégories de travailleurs de l'énumération.
- 1002.** En l'absence de consensus et à la suite de consultations informelles, la vice-présidente employeuse retire l'amendement examiné ainsi qu'un amendement ultérieur (A.214) visant à insérer le membre de phrase «s'attaquer aux causes profondes de l'exclusion de travailleurs des mécanismes de protection et de» avant «promouvoir».

1003. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, retire un amendement (A.147) tendant à remplacer «travailleurs des coopératives» par «travailleurs du soin des coopératives».

1004. L'alinéa *f)* du point 27 est adopté.

Point 27, alinéa *g)*

1005. L'alinéa *g)* du point 27 est adopté.

Point 27, alinéa *h)*

[A.34]

1006. La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à supprimer le membre de phrase «y compris les travailleurs migrants» après «des travailleurs du soin», étant donné que les questions liées aux migrations sont mentionnées à plusieurs reprises dans les conclusions.

1007. La vice-présidente travailleuse s'oppose fermement à l'amendement. Les travailleurs migrants jouent un rôle crucial dans l'économie du soin et sont confrontés à des difficultés considérables. Il faut renforcer l'expertise et approfondir les recherches sur les répercussions engendrées dans les domaines visés à l'alinéa *h)* pour les travailleurs migrants du soin.

1008. La vice-présidente employeuse explique que la proposition de suppression n'a pas pour objet d'exclure les travailleurs migrants. Les domaines dont il est question dans cet alinéa concernent tous les travailleurs du secteur du soin, y compris les travailleurs migrants.

1009. La membre gouvernementale du Mexique, le membre gouvernemental du Bangladesh, les membres gouvernementales du Canada, du Brésil, de l'État plurinational de Bolivie, de l'Australie, des Philippines et du Chili, ainsi que les membres gouvernementaux des États-Unis et du Mali n'appuient pas l'amendement.

1010. Le membre gouvernemental des Émirats arabes unis, s'exprimant au nom des États membres du CCG, et le membre gouvernemental de la République arabe syrienne soutiennent l'amendement.

1011. La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, déclare qu'elle peut souscrire à l'amendement, dans un esprit de compromis.

1012. Faute de consensus, la vice-présidente employeuse retire l'amendement.

1013. L'alinéa *h)* du point 27 est adopté.

Nouvel alinéa après l'alinéa *h)* du point 27

[A.5]

1014. Le membre gouvernemental du Japon présente un amendement, appuyé par la membre gouvernementale de la Belgique, celle-ci s'exprimant au nom des États membres de l'UE, consistant à ajouter un nouvel alinéa après l'alinéa *h)* du point 27, qui serait libellé comme suit: «effectuer des recherches et publier des informations sur des exemples d'utilisation des technologies sur les lieux de travail du soin pouvant permettre d'améliorer le milieu de travail». Dans le contexte de l'évolution démographique, les technologies pourraient aider les travailleurs du soin à s'acquitter de certaines tâches, telles que la tenue des dossiers, ce qui améliorerait la productivité et réduirait la charge de travail. Il faut déterminer quelles tâches

du travail de soin pourraient être effectuées en tout ou en partie grâce aux technologies, afin de contribuer au mieux à une économie du soin durable.

- 1015.** La vice-présidente travailleuse accueille favorablement l'amendement et convient que l'utilisation des technologies est une question centrale. Elle propose un sous-amendement visant à remanier le nouvel alinéa, de sorte qu'il serait libellé comme suit: «effectuer des recherches et publier des informations sur les défis et les possibilités associés à l'adoption et à l'utilisation des technologies, y compris des technologies numériques et de l'intelligence artificielle, dans l'économie du soin».
- 1016.** La vice-présidente employeuse accueille favorablement l'amendement et appuie le sous-amendement. Toutefois, elle souhaite proposer un autre sous-amendement visant à ajouter «sur les lieux de travail pouvant permettre d'améliorer le milieu de travail» à la fin de l'alinéa.
- 1017.** La vice-présidente travailleuse dit que, du fait de l'ajout de la référence aux défis liés à l'adoption des technologies au début de l'alinéa, le membre de phrase «pouvant permettre d'améliorer le milieu de travail» n'a plus sa place dans l'alinéa. L'oratrice est prête à revoir la formulation.
- 1018.** Le membre gouvernemental des États-Unis propose un sous-amendement consistant à remplacer «sur les lieux de travail pouvant permettre d'améliorer le milieu de travail» par «et sur les conséquences qui en découlent pour les conditions de travail».
- 1019.** La membre gouvernementale de l'Australie appuie le sous-amendement proposé.
- 1020.** La membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, les membres gouvernementaux du Japon et de l'Argentine et les membres gouvernementales du Canada et du Brésil appuient le sous-amendement.
- 1021.** Le membre gouvernemental de la République arabe syrienne soutient également le sous-amendement et souligne que l'accès aux technologies numériques et à l'intelligence artificielle est important et qu'il est, dans certains pays, et notamment dans le sien, limité en raison du contexte géopolitique, ce qui compromet le développement économique.
- 1022.** La vice-présidente travailleuse et la vice-présidente employeuse appuient le sous-amendement.
- 1023.** L'amendement (A.5) est adopté tel que sous-amendé.
- 1024.** Le nouvel alinéa après l'alinéa h) du point 27 est adopté tel qu'amendé.

Point 27, alinéa i)

- 1025.** L'alinéa i) du point 27 est adopté.

Point 27, alinéa j)

[A.50]

- 1026.** La vice-présidente employeuse présente un amendement tendant à remplacer, après «recenser les principaux obstacles et défis liés à», le membre de phrase «l'exercice effectif de la liberté syndicale et du droit de négociation collective par tous les travailleurs du soin, notamment ceux qui sont les plus exposés au risque d'exploitation et d'abus» par «la promotion, au respect et à la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail». La notion de principes et droits fondamentaux au travail a une portée plus large et inclue la liberté syndicale et le droit de négociation collective.

- 1027.** La vice-présidente travailleuse n'est pas favorable à l'amendement, dans la mesure où il modifie l'objet de l'alinéa, qui était de faire en sorte que les obstacles à l'exercice de certains droits soient examinés. Pour les travailleurs du soin les plus exposés au risque d'exploitation et d'abus, la liberté syndicale et le droit à la négociation collective sont des droits habilitants particulièrement importants.
- 1028.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, la membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental des États-Unis, les membres gouvernementales du Canada, du Chili, du Mexique et du Brésil et le membre gouvernemental de la République arabe syrienne n'appuient pas l'amendement.
- 1029.** Le membre gouvernemental des Émirats arabes unis, s'exprimant au nom des États membres du CCG, appuie l'amendement.
- 1030.** Faute de consensus à l'issue des travaux de la commission, l'amendement n'est pas adopté.
- 1031.** N'ayant pas été approuvé par la commission, l'alinéa j) n'est pas adopté.

Nouvel alinéa après l'alinéa j) du point 27

[A.49]

- 1032.** La vice-présidente employeuse présente un amendement tendant à insérer, après l'alinéa j) du point 27, un nouvel alinéa libellé comme suit: «recenser et partager les bonnes pratiques et mener des travaux de recherche sur l'attraction des compétences, les stratégies de fidélisation des travailleurs du soin et les avantages qu'il y a à tirer parti des technologies pour faire progresser le travail décent dans l'économie du soin».
- 1033.** La vice-présidente travailleuse se dit favorable à ce que des recherches soient menées pour contribuer à attirer les travailleurs du soin et à les fidéliser, mais elle n'appuie pas l'emploi de l'expression «attraction des compétences». Les travailleurs ne sont pas des compétences, ils possèdent des compétences et des qualifications. L'oratrice propose donc un sous-amendement tendant à reformuler le nouvel alinéa de la manière suivante: «recenser et partager les bonnes pratiques et mener des travaux de recherche sur un développement des compétences de nature à promouvoir l'évolution professionnelle et à attirer et fidéliser une main-d'œuvre du soin qualifiée».
- 1034.** La vice-présidente employeuse soutient le sous-amendement.
- 1035.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, les membres gouvernementaux des États-Unis, du Bangladesh et du Japon et les membres gouvernementales du Brésil, du Chili et du Mexique appuient le sous-amendement.
- 1036.** Le membre gouvernemental de la République arabe syrienne appuie l'amendement initial mais pas le sous-amendement.
- 1037.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 1038.** Le nouvel alinéa après l'alinéa j) du point 27 est adopté.

Point 27, alinéa k)

- 1039.** L'alinéa k) du point 27 est adopté.

Point 27, alinéa I)

[A.148]

- 1040.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, présente un amendement visant à ajouter «et l'Académie de l'Organisation mondiale de la Santé (Lyon)» après «avec son Centre international de formation (Centre de Turin)», afin que la compétence du Centre de Turin en matière de renforcement des capacités relatives à l'économie du soin soit enrichie.
- 1041.** La vice-présidente employeuse ne souscrit pas à l'amendement, faisant valoir que c'est au Centre de Turin qu'il appartient de choisir les partenaires avec lesquels collaborer.
- 1042.** Les membres gouvernementales du Mexique et du Chili et le membre gouvernemental du Sénégal appuient l'amendement.
- 1043.** Le membre gouvernemental de la République arabe syrienne appuie l'amendement et propose un sous-amendement tendant à remplacer «et l'Académie de l'Organisation mondiale de la Santé (Lyon),» par «, l'Académie de l'Organisation mondiale de la Santé (Lyon) et d'autres centres spécialisés», afin de viser une collaboration plus large.
- 1044.** La membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuie le sous-amendement, qui reçoit également le soutien du membre gouvernemental de la France.
- 1045.** La vice-présidente employeuse demande au Bureau des éclaircissements sur la question de savoir si l'OIT a son mot à dire ou a une quelconque autorité en ce qui concerne les autres centres ne relevant pas de sa compétence, et rappelle qu'il faut garder à l'esprit que l'alinéa traite d'«activités de renforcement des capacités» aux fins du «financement adéquat» de politiques en faveur de l'économie du soin.
- 1046.** La représentante du Secrétaire général répond que l'OIT n'a aucune prise sur l'Académie de l'Organisation mondiale de la santé, qui ouvrira à la fin de l'année 2024 et offrira des cours en ligne. Néanmoins, le Centre de Turin collabore avec des institutions compétentes des Nations Unies à de nombreux niveaux, et est à même de sélectionner les partenaires appropriés afin de travailler de concert sur des sujets pertinents.
- 1047.** Le membre gouvernemental des États-Unis ainsi que le membre gouvernemental du Royaume-Uni souscrivent à l'amendement tel que sous-amendé. En effet, la collaboration avec d'autres organismes internationaux est grandement bénéfique pour l'OIT.
- 1048.** Les membres gouvernementales du Mali et de la Guinée appuient elles aussi l'amendement tel que sous-amendé.
- 1049.** Le membre gouvernemental des Émirats arabes unis, s'exprimant au nom des États membres du CCG, ainsi que les membres gouvernementaux du Cameroun et du Zimbabwe, sont favorables à la mention d'autres centres spécialisés, mais n'appuient pas l'inclusion d'une référence à l'Académie de l'Organisation mondiale de la santé.
- 1050.** La vice-présidente employeuse propose un sous-amendement consistant à remplacer «et l'Académie de l'Organisation mondiale de la Santé (Lyon),» par «et en collaboration avec d'autres centres de formation compétents,» le but étant d'élargir la portée de la disposition afin que d'autres organisations puissent être incluses.
- 1051.** Les membres gouvernementales du Mexique et du Chili n'appuient pas le sous-amendement. Il convient de faire spécifiquement référence à l'Académie de l'Organisation mondiale de la santé.

- 1052.** La membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, la membre gouvernementale de la Chine et les membres gouvernementaux de Kiribati et du Bangladesh appuient le sous-amendement proposé par le groupe des employeurs.
- 1053.** La vice-présidente travailleuse propose un sous-amendement tendant à ajouter «le cas échéant,» après «d'autres centres de formation compétents,».
- 1054.** La vice-présidente employeuse appuie le sous-amendement.
- 1055.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, les membres gouvernementales du Chili et de la Nouvelle-Zélande, les membres gouvernementaux du Bangladesh, de l'Argentine, du Mali, du Cameroun, de Kiribati, de la République arabe syrienne et du Zimbabwe appuient le sous-amendement.
- 1056.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 1057.** L'alinéa *l)* du point 27 est adopté tel qu'amendé.

Point 27, alinéa *m)*

[A.48]

- 1058.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à remplacer «les mécanismes de négociation collective» par «la négociation collective».
- 1059.** La vice-présidente travailleuse dit que la négociation collective et la coopération sur le lieu de travail ne devraient pas être placés sur le même plan. La coopération sur le lieu de travail est un outil, alors que la négociation collective est un droit fondamental. Pour cette raison, l'oratrice n'appuie pas la suppression du mot «mécanismes».
- 1060.** La vice-présidente employeuse indique que la reconnaissance effective du droit de négociation collective fait partie des principes et droits fondamentaux au travail, alors que la négociation collective en elle-même n'est pas un droit.
- 1061.** La membre gouvernementale de la Nouvelle-Zélande, prenant note de la préoccupation exprimée par le groupe des travailleurs, propose un sous-amendement dont le libellé serait le suivant: «la négociation collective, ainsi que la coopération sur le lieu de travail».
- 1062.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, propose un sous-amendement consistant à supprimer la fin de la phrase après «toutes les formes de dialogue social», et donc les références à la négociation collective et à la coopération sur le lieu de travail.
- 1063.** La vice-présidente employeuse souscrit au sous-amendement proposé par les États membres de l'UE.
- 1064.** La vice-présidente travailleuse propose d'aligner la formulation de l'alinéa sur celle utilisée dans la Déclaration du centenaire, ce qui donnerait: «, y compris les mécanismes de négociation collective, et encourager, s'il y a lieu, une coopération efficace sur le lieu de travail».
- 1065.** La vice-présidente employeuse ne soutient pas le sous-amendement.
- 1066.** Le membre gouvernemental du Qatar, s'exprimant au nom des États membres du CCG, le membre gouvernemental de la Türkiye, la membre gouvernementale de la Suisse et le membre gouvernemental du Bangladesh n'appuient pas le sous-amendement.

- 1067.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, la membre gouvernementale du Brésil, le membre gouvernemental des États-Unis et la membre gouvernementale du Canada appuient le sous-amendement.
- 1068.** Après la tenue de consultations informelles, la vice-présidente employeuse propose un nouveau sous-amendement visant à reformuler l'alinéa, de sorte qu'il serait libellé comme suit: «renforcer la capacité des mandants tripartites de participer à la formulation, à la mise en œuvre et au suivi des politiques nationales de soin, et renforcer toutes les formes de dialogue social, y compris la négociation collective et la coopération tripartite. Encourager une coopération efficace sur le lieu de travail en tant qu'outil permettant de contribuer à l'instauration de lieux de travail sûrs et productifs, d'une manière qui respecte la négociation collective et ses résultats et ne fragilise pas le rôle des syndicats;».
- 1069.** La vice-présidente travailleuse appuie le sous-amendement.
- 1070.** La membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuie elle aussi l'amendement.
- 1071.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 1072.** Un amendement ultérieur (A. 210) devient caduc.
- 1073.** L'alinéa *m)* du point 27 est adopté tel qu'amendé.

Point 27, alinéa *n)*

[A.47 et A.40]

- 1074.** La vice-présidente employeuse retire deux amendements proposés par son groupe afin de remplacer «rôle de premier plan» par «rôle moteur», et «en assurant la cohérence des politiques» par «en améliorant la cohérence des politiques».
- 1075.** L'alinéa *n)* du point 27 est adopté.

Nouvel alinéa après l'alinéa *n)* du point 27

[A.155]

- 1076.** Le membre gouvernemental du Royaume-Uni, s'exprimant également au nom du gouvernement du Canada, présente un amendement visant à ajouter un nouvel alinéa après l'alinéa *n)* du point 27, dont le libellé serait le suivant: «continuer de promouvoir les Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous (2015), y compris en ce qui concerne l'économie du soin;».
- 1077.** La vice-présidente travailleuse et la vice-présidente employeuse indiquent toutes deux que leur groupe pourrait accepter l'amendement, à condition que celui-ci reçoive l'appui de la majorité des gouvernements.
- 1078.** La membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, la membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, la membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, et le membre gouvernemental de Kiribati appuient l'amendement.
- 1079.** L'amendement est adopté.
- 1080.** Le nouvel alinéa après l'alinéa *n)* du point 27 est adopté.

Point 27, alinéa o)

1081. L'alinéa o) du point 27 est adopté.

Point 27, alinéa p)

[A.46]

1082. La vice-présidente employeuse retire un amendement consistant à supprimer l'alinéa p) du point 27.

1083. L'alinéa p) du point 27 est adopté.

Nouvel alinéa après l'alinéa p) du point 27

[A.20]

1084. La membre gouvernementale de Kiribati, s'exprimant également au nom du gouvernement du Samoa, présente un amendement tendant à ajouter un nouvel alinéa après l'alinéa p) du point 27, qui serait libellé comme suit: «renforcer le dialogue social, la coopération et la coordination au service d'économies et de sociétés durables pour tous;».

1085. La vice-présidente travailleuse, soutenue par la vice-présidente employeuse, n'appuie pas l'amendement, au motif que le renforcement du dialogue social est déjà mentionné à l'alinéa m) du point 27, ce qui est suffisant.

1086. L'amendement n'est pas adopté.

Nouvel alinéa après l'alinéa p) du point 27

[A.18]

1087. La membre gouvernementale de Kiribati, s'exprimant également au nom du gouvernement du Samoa, présente un amendement visant à ajouter, après l'alinéa p) du point 27, un nouvel alinéa libellé comme suit: «induire des changements en profondeur pour relever les défis en matière d'emploi dans le soin, tant dans les pays exportateurs que dans les pays importateurs de main-d'œuvre, y compris en renforçant les institutions de réglementation, les mesures de contrôle et d'audit social, les protections juridiques, la sécurité et la santé au travail ainsi que l'égalité d'accès pour garantir le travail décent dans l'économie du soin et le promouvoir pour tous les travailleurs du soin». Dans les petits États insulaires du Pacifique, le soin ne s'exerce pas du tout dans le même contexte que dans le reste du monde; il est considéré comme une chance au quotidien et fait partie intégrante de la culture des communautés insulaires. Le soin aux enfants, les soins palliatifs et le soin aux personnes âgées sont fournis en dehors des cadres formels. C'est la communauté qui prend soin de tous les membres vulnérables de la société et le fait de bénéficier du soin est considéré comme un grand honneur. Le dévouement dans le soin est culturel et cette approche est entretenue et perpétuée par les travailleurs migrants et grâce aux fonds que ces derniers transfèrent à leur communauté d'origine. Si elles ne mentionnent pas les travailleurs migrants des petits États insulaires en développement, les conclusions de la commission ne seront pas universellement applicables.

1088. La membre gouvernementale de l'Australie remercie les gouvernements de Kiribati et du Samoa. La situation dans les petits États insulaires en développement n'est pas la même que dans les autres pays du monde. L'Australie peut appuyer l'amendement.

- 1089.** La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, et la membre gouvernementale de la Chine souscrivent à l'amendement.
- 1090.** La vice-présidente travailleuse n'appuie pas l'amendement. Il porte sur plusieurs aspects qui sont déjà traités dans d'autres points des conclusions, et sur plusieurs autres qui manquent de clarté.
- 1091.** La vice-présidente employeuse n'appuie pas l'amendement.
- 1092.** L'amendement n'est pas adopté.

Nouvel alinéa après l'alinéa p) du point 27

[A.19]

- 1093.** La membre gouvernementale de Kiribati, s'exprimant également au nom du gouvernement du Samoa, présente un amendement consistant à ajouter, après l'alinéa p) du point 27, un nouvel alinéa libellé comme suit: «aider, en particulier, les petits États insulaires en développement et les pays les moins avancés à atténuer le risque de fuite des cerveaux».
- 1094.** Répondant à une demande d'éclaircissements formulée par le groupe des employeurs sur la question de savoir comment l'OIT peut apporter l'aide demandée, la représentante du Secrétaire général indique qu'un appui peut être fourni notamment au moyen de programmes destinés à contribuer à la mise en place de systèmes de soin et au développement des compétences.
- 1095.** Compte tenu de l'explication donnée, la vice-présidente employeuse soutient l'amendement.
- 1096.** La vice-présidente travailleuse soutient l'amendement.
- 1097.** La membre gouvernementale de l'Australie remercie les gouvernements de Kiribati et du Samoa et se déclare résolument favorable à l'amendement, car l'aide qui y est mentionnée aura un réel impact dans la région du Pacifique.
- 1098.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, la membre gouvernementale du Brésil, s'expriment au nom du GRULAC, le membre gouvernemental des États-Unis, la membre gouvernementale du Canada et la membre gouvernementale de la Chine appuie l'amendement.
- 1099.** L'amendement est adopté.
- 1100.** Le nouvel alinéa après l'alinéa p) du point 27 est adopté.
- 1101.** Le point 27 est adopté dans son intégralité, tel qu'amendé
- 1102.** La partie V est adoptée dans son intégralité, telle qu'amendée.
- 1103.** Les Conclusions concernant le travail décent et l'économie du soin sont adoptées dans leur intégralité, telle qu'amendées.

Approbation du projet de résolution concernant le travail décent et l'économie du soin

- 1104.** Le président présente le projet de résolution, qui a été communiqué aux membres de la commission. La résolution est un document technique visant à donner effet aux conclusions adoptées par la commission.
- 1105.** La résolution est adoptée.

Remarques finales

- 1106.** La vice-présidente employeuse remercie le président de l'impartialité, du professionnalisme et de la détermination dont il a fait preuve pour aider la commission à mener à bien ses ambitieux travaux. Elle remercie la vice-présidente travailleuse et tous les membres gouvernementaux, ainsi que le Bureau pour son appui.
- 1107.** La vice-présidente travailleuse fait siens les remerciements adressés au président, qui a œuvré efficacement pour guider les débats sur un sujet complexe. L'oratrice remercie tous ceux qui ont fourni un appui au groupe des travailleurs et exprime sa gratitude à la vice-présidente employeuse et aux membres gouvernementaux, qui ont contribué aux travaux du groupe de rédaction et de la commission.
- 1108.** La membre gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, remercie le président d'avoir repris les rênes de la commission dans des circonstances inédites et salue les partenaires sociaux et tous les membres gouvernementaux qui ont activement cherché des solutions communes, dans un esprit de compromis. L'appui du Bureau a été inestimable.
- 1109.** La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, remercie tous ceux qui ont pris part aux travaux de la commission de leurs efforts, et appelle l'attention sur la situation des travailleurs domestiques et des travailleurs migrants du monde, dont les gouvernements de la région portent la voix.
- 1110.** La représentante du Secrétaire général remercie le président et tous les mandants de leur travail acharné et de leur engagement pendant les travaux de la commission, lesquels, bien que difficiles, se sont toujours déroulés dans un climat de bonne volonté.
- 1111.** Le président salue l'esprit de coopération qui a prévalu tout au long des travaux de la commission, même dans les moments difficiles. L'économie du soin est un sujet très important pour les partenaires sociaux. L'orateur remercie les gouvernements de leur pragmatisme. Le fruit des travaux de la commission témoigne de la bonne volonté dont ont fait preuve tous les participants.
- 1112.** Le président déclare clos les travaux de la Commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie du soin.



► Compte rendu des travaux

8C

Conférence internationale du Travail – 112^e session, Genève, 2024

Date: 9 juillet 2024

Séance plénière: Résultat des travaux de la Commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie du soin

Table des matières

	Page
Résultat des travaux de la Commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie du soin: Présentation et discussion	3
Résolution et conclusions concernant la discussion générale sur le travail décent et l'économie du soin	21

Vendredi 14 juin 2024, 14 h 35

Président: M. Buzu

Résultat des travaux de la Commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie du soin: Présentation et discussion

Le Président

(original anglais)

J'ai l'honneur de déclarer ouverte cette dix-septième et dernière séance plénière de la 112^e session de la Conférence internationale du Travail.

Pour commencer, nous allons porter notre attention sur les travaux de la Commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie du soin, notamment sur la résolution proposée, qui contient les conclusions de la commission, dont le texte figure dans le [Compte rendu des travaux n° 8A](#). Le résumé des débats de la commission est l'objet du [Compte rendu des travaux n° 8B](#).

J'ai le plaisir de souhaiter la bienvenue aux membres du bureau de la commission: M. Jordan (Barbade), président, qui a remplacé M. Sorreta (Philippines); M^{me} Janahi (Bahreïn), vice-présidente employeuse; et M^{me} Chang (Canada), vice-présidente travailleuse. M. Novales Bilbao (Espagne) a assumé la fonction de rapporteur.

Je donne tout d'abord la parole à M. Novales Bilbao, afin qu'il nous présente le résultat des travaux de la commission. Les membres du bureau de la commission prendront ensuite la parole chacun à leur tour.

M. Novales Bilbao

Rapporteur de la Commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie du soin

(original espagnol)

C'est un honneur pour moi de présenter à la Conférence, pour adoption, la résolution et les conclusions proposées par la Commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie du soin. Permettez-moi tout d'abord de remercier la commission pour la confiance qu'elle m'a accordée en me nommant rapporteur.

Le thème de la discussion générale est très important pour mon pays, l'Espagne, qui, ces dernières années, a réalisé des progrès notables et fait œuvre de précurseur par la mise en œuvre d'approches novatrices dans le domaine de l'aide médico-sociale et du soutien aux familles, ce qui a permis d'améliorer les résultats en matière de santé et de longévité et la qualité de vie des citoyens, notamment l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, pour les femmes comme pour les hommes.

La commission estime que ses délibérations ont été extrêmement opportunes et qu'il est urgent d'agir en faveur du travail décent et de l'économie du soin. Elle a affirmé la place centrale du travail de soin dans nos sociétés et nos économies, souligné les effets persistants de l'épidémie de COVID-19 et mis en lumière le volume considérable de travail de soin non rémunéré effectué par les femmes et son incidence sur leur participation au marché du travail. Elle a également pris acte du manque de personnel dont souffre le secteur du soin et des mauvaises conditions de travail qui y prévalent, ainsi que de l'importance de ce secteur en ces temps de changements démographiques, technologiques et environnementaux.

Au cours des deux dernières semaines, les délégués de la commission ont axé leurs délibérations sur trois points.

Premièrement, les aspects et dimensions essentiels qui constituent l'économie du soin, compte tenu de la diversité des contextes sociaux, économiques et politiques dans lesquels le soin rémunéré et non rémunéré est fourni et de l'hétérogénéité de la main-d'œuvre du soin.

Deuxièmement, les lacunes existantes et les mesures concrètes que les mandants de l'Organisation internationale du Travail (OIT) ont prises en faveur d'une économie du soin résiliente et efficace, qui favorise le travail décent, l'égalité des genres, l'accès à des services de soin de qualité et un développement économique et social inclusif et durable.

Enfin, les actions que les mandants de l'OIT et le Bureau devraient engager en priorité pour promouvoir des politiques et des investissements cohérents et intégrés en faveur de l'économie du soin, les renforcer et les appuyer, notamment au moyen du dialogue social, de la coordination multilatérale et de partenariats.

Au total, la commission a tenu douze séances plénières, dont deux prolongées. Le groupe de rédaction a quant à lui tenu six séances, dont une prolongée. Le nombre de séances et les plus de 228 amendements soumis témoignent de l'effort collectif que nous avons déployé pour aboutir à l'élaboration de conclusions détaillées.

Nos discussions ont été fructueuses, franches et directes, et empreintes d'un véritable esprit de dialogue social. La commission a pu mener à bien ses travaux et parvenir à un consensus grâce au travail inlassable de son président, M. Sorreta, représentant du gouvernement des Philippines, qui a guidé activement les débats au cours de la première semaine. Malheureusement, en raison de problèmes de santé imprévus, M. Sorreta n'a pas été en mesure de poursuivre sa collaboration avec la commission. M. Jordan, ministre du Travail, de la Sécurité sociale et du Secteur non marchand de la Barbade, a été désigné pour diriger la commission pendant la deuxième semaine. Je saisis cette occasion pour lui faire part de mes sincères remerciements pour sa direction avisée, sa contribution éclairée et sa détermination inébranlable à faire en sorte que notre dialogue soit productif et efficace.

Le résultat obtenu est également le fruit du travail des deux vice-présidentes, M^{me} Janahi, représentante du groupe des employeurs, et M^{me} Chang, représentante du groupe des travailleurs, ainsi que des membres gouvernementaux. Je tiens à remercier tous les membres de la commission de leur engagement et de leur participation constructive, qui les ont souvent amenés à travailler tard dans la nuit. Je souhaite également saluer le dévouement des membres du groupe de rédaction, qui ont soumis à la commission un projet de conclusions pour examen.

Permettez-moi également de saluer le Bureau pour le travail considérable qu'il a fourni afin d'établir et de présenter un rapport exhaustif et tourné vers l'avenir. Je tiens à remercier en particulier la représentante du Secrétaire général, M^{me} Drake, la représentante adjointe du Secrétaire général, M^{me} Dasgupta, la coordinatrice de la commission, M^{me} Licata, l'experte principale, M^{me} King, ainsi que l'ensemble du personnel technique et du personnel de coordination du secrétariat, y compris les experts, les traducteurs, les interprètes, les éditeurs, les rédacteurs du rapport, les techniciens et le personnel administratif, pour leur contribution et leur appui inestimables.

Les conclusions proposées sont structurées en cinq parties. La partie I, intitulée «Contexte – le travail décent et l'économie du soin: il est urgent d'agir», reconnaît qu'une économie du soin robuste et qui fonctionne bien est indispensable pour renforcer la résilience face aux crises, parvenir à l'égalité des genres et à l'inclusion et combattre les autres inégalités. Toutefois, d'importantes lacunes subsistent et il est urgent d'agir pour garantir le travail décent dans l'économie du soin.

La partie II, intitulée «Une vision commune de l'économie du soin», décrit les composantes de l'économie du soin et ses principaux acteurs. Les conclusions de notre commission soulignent que l'économie et l'organisation du soin, tant au sein des foyers qu'en dehors, sont hétérogènes et dépendent dans une large mesure du travail effectué par les femmes, en particulier dans le secteur social et dans ceux de la santé et de l'éducation, ainsi que par les travailleurs domestiques, les agents de santé communautaires, les travailleurs du soin de proximité et les travailleurs de l'économie sociale et solidaire.

Dans la partie III, intitulée «Principes directeurs», les membres de notre commission tripartite ont unanimement réaffirmé, alors que l'on célèbre cette année le 80^e anniversaire de l'adoption de la Déclaration de Philadelphie, que «le travail n'est pas une marchandise, et [qu']il en va de même pour le travail dans l'économie du soin». Tous les travailleurs du soin devraient avoir accès au travail décent. Investir dans l'économie du soin et promouvoir la protection de tous les travailleurs du soin, y compris des travailleurs migrants, peut contribuer au développement économique et social. Le Cadre des 5R de l'OIT pour le travail décent dans le soin guide l'élaboration de stratégies intégrées et cohérentes visant à réaliser le travail décent dans l'économie du soin par la reconnaissance, la réduction et la redistribution du soin non rémunéré, ainsi que par la rétribution et la représentation des travailleurs du soin. Nous reconnaissons également dans nos conclusions le rôle central joué par l'État dans la fourniture de soin, ainsi que celui du secteur privé, de l'économie sociale et solidaire et des ménages.

La partie IV, intitulée «Faire progresser le travail décent dans l'économie du soin», contient un certain nombre de recommandations destinées à guider l'action politique que devraient engager les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs, avec l'appui de l'OIT, afin de mettre en place une économie du soin résiliente, productive et inclusive, en particulier dans le contexte des transformations technologiques, démographiques et environnementales auxquelles fait face le monde du travail.

Enfin, la partie V, intitulée «Rôle de l'Organisation internationale du Travail», traite de la manière dont l'OIT peut renforcer le rôle de premier plan qu'elle joue pour porter plus haut la question du soin au niveau mondial au moyen de ses travaux de recherche et de ses normes statistiques internationales, ainsi que par l'assistance technique qu'elle apporte et les orientations stratégiques qu'elle fournit. La mobilisation des partenariats, notamment dans le cadre de la Coalition mondiale pour la justice sociale, sera déterminante pour tirer pleinement parti du potentiel qu'offre l'économie du soin pour contribuer à l'Agenda du travail décent, à la réalisation des objectifs de développement durable et à une transition juste.

Pour terminer, je voudrais dire que je suis intimement convaincu que les conclusions issues de notre discussion contribueront grandement à orienter et renforcer les efforts que nous déployons conjointement pour promouvoir le travail décent et la justice sociale dans l'économie du soin. Mais d'abord, permettez-moi, au-delà des conclusions, de faire une dernière remarque. Au cours de la discussion, des idées ont été formulées qui n'ont peut-être pas encore trouvé d'écho favorable, comme celle selon laquelle le soin doit être considéré comme un bien public et donc relever de la responsabilité des gouvernements, au même titre

que la santé ou l'éducation, ou encore celle selon laquelle l'accès aux soins peut être considéré comme un droit de l'homme. Certains intervenants ont livré des témoignages très personnels et ont même plaidé pour que la dimension émotionnelle du soin soit considérée comme une de ses composantes essentielles.

Nous nous sommes également penchés sur la question de la santé mentale qui a finalement été intégrée dans les conclusions, car elle suppose souvent de prendre soin de personnes âgées, d'enfants ou de personnes en situation de handicap, ce qui nécessite des compétences particulières. Nous avons en outre débattu de la reproduction sociale, un concept encore mal défini qui désigne les facteurs d'inégalité hérités d'une génération à l'autre et qu'il nous faudra mieux prendre en compte à l'avenir. Ce furent des moments intenses qui nous ont permis d'apprécier la dimension profondément humaine de ce vaste secteur d'activité. Nos échanges ont permis de donner un tour plus concret à la discussion, dont il faut retenir que les sociétés doivent continuer à aller de l'avant pour faire de la justice sociale une réalité dans l'économie du soin.

J'ai à présent l'honneur et le privilège de soumettre à la Conférence internationale du Travail, pour adoption, la résolution et les conclusions proposées concernant le travail décent et l'économie du soin.

M^{me} Janahi

**Vice-présidente employeuse de la Commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie du soin
(original anglais)**

Je m'adresse à la Conférence aujourd'hui pour une bonne raison; non pas pour marquer la clôture de la session avant que chacun reprenne le cours de ses activités, mais parce que nous avons tous tenu notre rôle, et ainsi contribué à la mission même de l'OIT: promouvoir la justice sociale et le travail décent dans le monde par le dialogue et l'action tripartites. Aujourd'hui, je m'adresse à vous au nom du groupe des employeurs pour vous présenter, non sans fierté, la vision commune des mandants tripartites, qu'un solide dialogue sur l'économie du soin et les travailleurs du soin a permis de façonner.

La pandémie de COVID-19 a eu valeur de test décisif pour l'économie du soin: celle-ci allait-elle pouvoir se développer et devenir plus spécialisée, pour que le moins de personnes possible ne tombent malades, ou – pire encore – ne meurent? Depuis la pandémie, les statistiques relatives à l'économie du soin sont saisissantes. La demande de soin ne cesse d'augmenter. D'après les projections, les services de soin rémunérés devraient représenter 14,9 pour cent du produit intérieur brut mondial en 2030, contre 8,7 pour cent aujourd'hui. Les États-Unis d'Amérique ont dit leur intention d'accroître l'offre de soin de longue durée et le nombre de prestataires de soin. Le Japon a indiqué lors des discussions de notre commission qu'il aurait besoin de 2,53 millions de travailleurs du soin d'ici à 2025 – autrement dit, demain. Et pour cause: on vit plus longtemps et en meilleure santé qu'avant, et les données démographiques révèlent l'existence d'un grand nombre de personnes vieillissantes dans certains pays. La fourniture de soin est par conséquent essentielle. Sans services de soin de qualité, il est tout bonnement impossible de créer des emplois, de promouvoir l'évolution professionnelle et de réaliser le travail décent. Selon les projections relatives à la pénurie de compétences, il manquera 10 millions de travailleurs du soin et de la santé d'ici à 2030 et, aujourd'hui, il faudrait déjà 3 millions de travailleurs supplémentaires dans ces secteurs pour que notre système de soin continue de fonctionner. En bref, nous avons de bonnes raisons d'être rassemblés ici, à l'OIT, aujourd'hui pour promouvoir le travail décent dans l'économie du soin.

Lors de nos discussions au sein de la commission, nous avons trouvé un terrain d'entente sur de nombreux sujets. La plupart des travailleurs de l'économie du soin, qu'ils soient rémunérés ou non, sont des femmes. C'est pour cette raison que notre commission a pris position en faveur de la promotion de l'égalité des genres et de la coresponsabilité sociale ainsi que de l'appui à la formalisation du travail de soin. Les membres de notre commission sont convenus que la fourniture d'un soin de qualité passe par l'actualisation et le perfectionnement des compétences, qui, *in fine*, permettent aux demandeurs d'emploi et aux travailleurs d'occuper des emplois en tant que prestataires de soin, infirmiers, médecins et superviseurs. Le renforcement du rôle de l'économie du soin a des retombées positives décuplées, car la productivité s'accroît dans les pays et les régions où les personnes, les entreprises et les sociétés sont en meilleure santé. On peut également affirmer que, à l'inverse, ne pas investir dans l'économie du soin prive les autres secteurs d'un levier essentiel et met en péril la santé économique et sociale et la croissance, comme on a pu le constater pendant la pandémie de COVID-19.

La reconnaissance et la certification des compétences sont nécessaires pour favoriser des transitions professionnelles rapides et efficaces vers l'économie du soin. Faire progresser le travail décent dans l'économie du soin suppose d'instaurer un environnement favorable aux entreprises durables, et ces entreprises, y compris les micro, petites et moyennes entreprises, doivent être aidées afin de pouvoir assurer la fourniture des services de soin dont nous avons tant besoin. Il est important de noter que nous avons reconnu le rôle du secteur privé dans la promotion du travail décent dans l'économie du soin. Le secteur privé complète le service public, et l'économie du soin crée des emplois et des carrières durables, réduit les coûts liés à la santé et au soin et stimule l'innovation. Ainsi, les partenariats public-privé tirent parti des points forts des secteurs public et privé et peuvent contribuer à développer des services de soin de qualité sans imposer une charge excessive à l'une ou l'autre des parties, et, par conséquent, favorisent un écosystème de soin plus durable.

Sans surprise, nous avons aussi eu des désaccords sur certains points. Nous avons pris le temps de débattre de la question de savoir si l'accès au soin pouvait réellement être considéré comme un droit de l'homme absolu, de la possibilité de mettre en lien une approche fondée sur les droits et une approche fondée sur des principes, et de l'importance des efforts menés par les employeurs et les travailleurs pour une coopération efficace sur le lieu de travail.

Nous souhaiterions renforcer et étoffer le Cadre des 5R pour le travail décent dans le soin, en le complétant d'un volet «mise en œuvre» qui lui fait actuellement défaut. En d'autres termes, comment le Cadre des 5R sera-t-il mis en œuvre? Nous avons proposé d'ajouter un autre «R», pour «Ressources». Même s'il ne s'agit pas officiellement d'un sixième «R», nous sommes fermement convaincus qu'il est indispensable de mobiliser des ressources adéquates pour promouvoir le Cadre des 5R. Nous avons également souligné qu'il était nécessaire que le volet «représentation» englobe la représentation des employeurs et la représentation des travailleurs. Les employeurs de l'économie du soin peuvent aussi avoir besoin d'être représentés et de se regrouper pour contribuer efficacement à promouvoir le travail décent dans l'économie du soin. Bien que nous ayons été incapables de nous entendre sur le champ de la représentation, nous considérons qu'il serait très utile que les employeurs du soin et les prestataires de services de soin soient représentés, le cas échéant, afin qu'ils soient entendus collectivement dans les négociations et les processus décisionnels.

Ce ne sont là que quelques exemples de nos différents points de vue, qui témoignent de l'hétérogénéité et de l'étendue de l'économie du soin ainsi que de la nécessité de faire en sorte que les différentes parties prenantes se comprennent mieux et poursuivent le dialogue. Et c'est précisément l'objet de notre présence ici, à l'OIT. Par le dialogue social, le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs ont aplani leurs désaccords le soir de la dernière séance de la commission. Je remercie sincèrement M^{me} Chang et son équipe d'avoir contribué à faire aboutir des négociations intenses qui nous ont permis de nous accorder sur de nombreux points et de parvenir au consensus.

Nous pouvons dire aujourd'hui que nous avons fait tout notre possible pour parvenir à un ensemble de conclusions. Certains points méritent qu'on poursuive la discussion, et nous le ferons depuis nos capitales respectives. Il est logique que nous ne soyons pas toujours d'accord, car nous avons des profils et des vécus différents et un rôle différent à jouer. Mais, et c'est ce qui prime, nous poursuivons le même objectif: celui de parvenir à un accord. Il s'agit là d'un élément fondamental, parce que viser les mêmes objectifs nous permet de partager des intérêts communs.

Sur une note plus personnelle, je voudrais aussi vous livrer quelques réflexions sur ce que je retire de ma première expérience en tant que porte-parole du groupe des employeurs d'une commission de la Conférence. À l'issue de deux semaines intenses, je ne saurais trop insister sur le fait qu'il est fondamental de rester curieux. Aucun représentant ne prend la parole ou ne présente un amendement pour le plaisir, bien au contraire: chaque proposition est le fruit d'une idée, les idées font avancer le débat, et le débat façonne le monde du travail dans lequel nous vivons. Au cours de ces deux semaines, j'ai constaté combien notre président, les experts du Bureau international du Travail (BIT), les représentants gouvernementaux et les travailleurs étaient de nature curieuse. Cette curiosité, qui se traduit par la volonté de participer aux discussions et la capacité de le faire, même lorsqu'il s'agit de notions difficiles à saisir, comme la reproduction sociale, n'a pas seulement contribué à faire avancer le débat: elle m'a aussi fait avancer. Le désir qu'ont eu les représentants de se comprendre, s'encourager et s'influencer mutuellement en dit long sur la raison de notre présence ici aujourd'hui, et je les en remercie.

Je tiens à remercier le président d'avoir pris le relais et accepté d'assumer au pied levé cette tâche formidable. Sa patience, son humour et sa ténacité nous ont permis d'arriver où nous en sommes, bien que nous n'ayons pas toujours été une classe facile à tenir. Je remercie également les experts du BIT, sans lesquels nous nous serions bornés à égrener des faits et des chiffres sans jamais entrer dans le vif du sujet comme nous l'avons fait. Mes remerciements vont aussi à la coordonnatrice, aux opérateurs, aux procès-verbalistes et aux interprètes qui ont travaillé d'arrache-pied. Sans eux, nous ne nous serions pas suffisamment compris pour parvenir à cet accord tripartite. Merci aux représentants gouvernementaux, qui ont si bien porté la voix de leurs pays et avec lesquels ce fut un honneur de travailler. Merci également aux travailleurs, et en particulier à mon amie la vice-présidente travailleuse. Elle fut une homologue hors pair et j'espère sincèrement avoir l'occasion de travailler à nouveau avec elle dans un avenir proche. Ce fut un plaisir de la rencontrer et de collaborer avec elle. Mes remerciements vont enfin aux représentants des employeurs, à l'équipe de l'Organisation internationale des employeurs et au Bureau des activités pour les employeurs, qui ont été «aux petits soins» avec moi. J'exprime à leur endroit toute ma gratitude pour leur soutien indéfectible. Je leur souhaite un bon retour chez eux; ils vont me manquer, mais nous nous retrouverons bientôt. Enfin, je souhaiterais vous remercier tous pour l'intérêt que vous avez porté à cette discussion, et remercier également l'OIT, sans laquelle nous n'aurions pu parvenir à ce résultat.

M^{me} Chang

Vice-présidente travailleuse de la Commission chargée de la discussion générale
sur le travail décent et l'économie du soin
(original anglais)

J'ai le plaisir de vous parler aujourd'hui, au nom du groupe des travailleurs, des conclusions de la Commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie du soin. Les travailleurs attendaient beaucoup de cette session de la Conférence. Encouragés par le rapport novateur *Prendre soin d'autrui: un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent*, publié par l'OIT en 2018, et par le Cadre des 5R pour le travail décent dans le soin, les travailleurs et leurs syndicats partout dans le monde se sont organisés, ont milité et ont fait campagne pour attirer l'attention sur l'importance du travail décent dans l'économie du soin, sur le rôle essentiel du soin pour parvenir à l'égalité des genres, et sur la nécessité de préparer l'avenir de nos économies en investissant dans des services de soin de qualité pour les personnes qui en dépendent. Nous avons également été plus loin, en affirmant que le soin est un bien public et un droit humain universel, qui se traduit notamment par le droit de fournir des services de soin et de bénéficier de ces services, ainsi que de pratiquer l'autosoin.

La pandémie de COVID-19 a mis en évidence l'importance fondamentale du soin pour le bien-être humain, social, économique et environnemental et pour le développement durable. Elle a révélé et exacerbé les faiblesses et les inégalités au sein de nos systèmes de soin. Elle a mis en lumière les graves pénuries de main-d'œuvre, les bas salaires et les mauvaises conditions de travail des travailleurs du soin, ainsi que les difficultés rencontrées par les travailleurs ayant des responsabilités en matière de soin, en particulier les femmes qui jonglent entre activité rémunérée et travail de soin non rémunéré.

C'est dans le contexte de la pandémie et de ses effets dévastateurs que notre commission a été chargée d'élaborer une feuille de route pour que l'OIT et ses mandants fassent progresser le travail décent dans l'économie du soin. Nous ne serions pas ici aujourd'hui sans les travailleurs du soin, formels et informels, les travailleurs domestiques, les agents de santé communautaires et les travailleurs du soin de proximité, les travailleurs migrants du soin et les millions d'autres travailleurs du soin qui se sont mobilisés sans relâche et ont œuvré pour que cette question reste une priorité du mouvement syndical mondial.

Nous voulions que la voix des travailleurs, leurs témoignages et leur vécu soient pris en compte dans la discussion. C'est pourquoi nous sommes convenus d'accorder, au sein de la commission, une attention particulière aux travailleurs ayant des responsabilités en matière de soin, en particulier les femmes et les travailleurs issus de groupes racialisés et de minorités ethniques, qui assument une part disproportionnée du travail de soin non rémunéré, ainsi qu'aux travailleurs du soin qui sont les plus exposés au risque d'une protection insuffisante ou inadéquate, notamment en raison d'obstacles qui entravent leur accès à la liberté syndicale et à la négociation collective et les empêchent d'exercer leurs droits en la matière. Je pense aux travailleurs de l'économie informelle, qui sont dépourvus d'un accès adéquat à la protection sociale et aux services de soin. Je pense aux nombreux travailleurs de la santé, qui sont souvent contraints de travailler un nombre excessif d'heures sans aucune pause et qui, pendant la pandémie, ont continué de nous soigner au péril de leur propre santé et sans pouvoir voir leur famille ni s'en occuper. Je pense aux travailleurs domestiques, qui se voient souvent refuser un contrat de travail et un salaire vital. Je pense aux travailleurs qui prennent soin de personnes âgées, fournissent des services de soin à domicile et accompagnent des personnes en situation de handicap, et qui sont souvent pris au piège d'un travail précaire et incertain. Je pense aux agents de santé communautaires et aux travailleurs du soin de proximité, qui ne sont même

pas considérés comme des travailleurs et n'ont accès à aucune possibilité de formation et de développement des compétences. Je pense aux travailleurs migrants du soin, qui sont souvent victimes d'agences de recrutement prédatrices, et à tous ceux – et ils sont nombreux – qui continuent de s'occuper de nos proches dans les circonstances les plus difficiles qui soient.

Nous sommes convenus qu'il est urgent d'agir si nous voulons mettre fin à la crise mondiale du soin et renforcer la résilience face aux transformations à l'œuvre dans le monde du travail, aux mutations démographiques, au changement climatique et à l'évolution technologique. Nous sommes parvenus à une vision claire et commune de l'économie du soin et avons défini un ensemble de principes directeurs et de mesures pour l'élaboration de politiques et de systèmes de soin nationaux. Dans les conclusions qui vous sont soumises, nous reconnaissons que l'État est le principal responsable de la fourniture, du financement et de la réglementation du soin, et qu'il lui incombe au premier chef de garantir aux travailleurs du soin des normes élevées en matière de qualité, de sécurité et de santé. Nous convenons aussi de la nécessité d'allouer les ressources nécessaires à cette fin et de veiller à ce que les systèmes nationaux de soin s'appuient sur des cadres stratégiques et réglementaires solides.

Le travail de soin est avant tout une activité fondamentalement humaine. Il s'agit d'un travail multidimensionnel, physique, intellectuel et émotionnel qui requiert un niveau élevé de compétences. Pour de trop nombreux travailleurs du soin, ces compétences ne sont pas reconnues. Dans nos conclusions, nous soulignons l'importance de la reconnaissance des compétences et la nécessité de reconnaître, réduire et redistribuer le travail de soin non rémunéré, ainsi que de rétribuer le travail de soin, notamment selon le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, et de garantir la représentation des travailleurs du soin au moyen du dialogue social et de la négociation collective, conformément au Cadre des 5R pour le travail décent dans le soin et aux normes internationales du travail.

Le travail décent permet de bâtir des économies et des sociétés résilientes, qu'il s'agisse de soin aux enfants, aux personnes âgées, aux malades ou aux personnes en situation de handicap. Tous les travailleurs du soin devraient avoir accès au travail décent. Nos conclusions font écho à la Déclaration de Philadelphie, adoptée en 1944: «le travail n'est pas une marchandise, et il en va de même pour le travail dans l'économie du soin.» Il était important de le préciser, en particulier au regard de l'importance des migrations pour le travail de soin et dans le contexte de la chaîne mondiale du soin. De nos jours, le travail de soin est trop souvent considéré comme une marchandise. Nous parlons de pénurie de compétences et de mobilité comme si les travailleurs du soin étaient des biens que l'on négocie, acquiert ou perd, plutôt que des êtres humains qui, comme tout un chacun, méritent des emplois décents qui les aideront à vivre en bonne santé et à s'épanouir, à subvenir aux besoins de leur famille et à se sentir partie prenante de la communauté dans laquelle ils vivent.

Bien que le texte des conclusions traite avec justesse des travailleurs migrants du soin, nous avons espéré mieux pour ces travailleurs, qui comptent parmi les plus marginalisés et les plus vulnérables en dépit du rôle indispensable qu'ils jouent au sein des économies et des collectivités et auprès des familles. Il était également important de reconnaître dans nos conclusions les incidences des migrations des travailleurs du soin sur leurs pays d'origine, en particulier les petits États insulaires en développement et d'autres pays confrontés à ce que nous avons appelé lors de notre discussion la «fuite des cerveaux». Nos futurs travaux sur le soin devront tenir compte des réalités des pays d'origine et des pays de destination.

Nous avons également pris l'engagement tripartite de nous appuyer sur les travaux de l'OIT, qui constituent une base solide pour promouvoir le travail décent dans l'économie du soin, et nous sommes convenus que, en renforçant le rôle de premier plan de l'OIT au sein du système multilatéral, nous pourrions contribuer à faire en sorte que le travail décent occupe une place centrale dans l'action menée en faveur du soin aux niveaux national, régional et mondial. Je crois sincèrement que les conclusions qui vous sont soumises aujourd'hui peuvent contribuer à changer la vie de millions de personnes dans le monde qui fournissent des services de soin et bénéficient de ces services. Les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs ont tous un rôle à jouer, mais ce sont les organisations de travailleurs et les travailleurs eux-mêmes qui doivent inspirer et conduire ce changement. Changement qui passe aussi par des stratégies visant à lutter contre les normes sociales et les stéréotypes de genre qui continuent de faire peser une part disproportionnée du travail de soin rémunéré et non rémunéré sur les femmes et les autres personnes victimes de formes de discrimination multiples et croisées, et qui contribuent ainsi à la ségrégation professionnelle fondée sur l'appartenance ethnique, la race et le genre et à la dévalorisation du travail de soin.

À cette fin, l'appui technique qu'apportera l'OIT pour renforcer le dialogue social, y compris la négociation collective, sera essentiel pour réaliser le travail décent pour tous les travailleurs du soin, en particulier ceux qui sont les plus exposés à l'exploitation et aux mauvais traitements, et pour élargir l'accès des travailleurs ayant des responsabilités en matière de soin à des congés rémunérés et à des services adaptés. L'appui technique que l'OIT fournira aux mandants aux fins de l'élaboration de politiques et de systèmes de soins nationaux, ainsi que les efforts qu'elle déploiera pour les aider à assurer un financement durable et adéquat du soin, favoriseront un soin de qualité, la création d'emplois décents, l'égalité des genres, la professionnalisation et la formalisation des emplois du soin et contribueront à garantir un accès universel au soin. La convocation d'une réunion tripartite d'experts constituerait une première étape essentielle dans l'évaluation des lacunes du corpus de normes internationales du travail de l'OIT en matière de protection de la paternité, de protection parentale et d'autres types de congés pour soin. Nous attendons avec intérêt le plan d'action que le Bureau soumettra au Conseil d'administration, et nous nous attellerons ensemble à sa mise en œuvre.

M. Jordan

Président de la Commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie du soin
(original anglais)

Mes collègues ont déjà parfaitement présenté les travaux de la commission, mais je voudrais attirer votre attention sur quelques points qui me semblent importants.

Le travail de soin, rémunéré et non rémunéré, est essentiel à tout autre travail. La discussion sur l'économie du soin et le monde du travail qu'a tenue notre commission a été une première historique. Jamais auparavant les mandants tripartites n'avaient débattu de manière formelle et exhaustive de ce sujet au plus haut niveau institutionnel de l'Organisation. L'accélération des transformations à l'échelle mondiale, y compris les effets de la crise climatique et les avancées technologiques rapides, a rendu cette discussion extrêmement opportune. Il est urgent d'agir pour garantir le travail décent dans l'économie du soin et le promouvoir en garantissant un accès de tous au soin.

Comprendre et mettre en perspective les réalités sociales et économiques complexes que recouvre l'économie du soin n'a pas été chose aisée. Les deux vice-présidentes ont évoqué certaines des difficultés rencontrées. La commission est malgré tout parvenue à une vision commune sur des points importants, et ce sont l'écoute et le partage d'expériences qui lui ont permis d'aboutir à ce résultat positif.

L'économie du soin, le travail décent et l'égalité des genres sont intimement liés. Les femmes effectuent une part disproportionnée du travail de soin non rémunéré, ce qui constitue un obstacle structurel à une réelle égalité des genres, notamment en ce qui concerne la participation des femmes au marché du travail. Les femmes représentent en outre l'essentiel de la main-d'œuvre du soin, et une forte ségrégation professionnelle fondée sur le genre, la race et l'appartenance ethnique persiste. Il ressort clairement de notre discussion qu'une économie du soin robuste et qui fonctionne bien est indispensable pour parvenir à l'égalité des genres et à l'inclusion et combattre les autres inégalités.

Si j'en crois la discussion et ses résultats, la mise en place d'une économie du soin robuste et qui fonctionne bien est un objectif commun pour les pays de toutes les régions, indépendamment de leur niveau de développement ou de leur taille. D'ailleurs, parmi les États Membres de l'OIT, de grands pays, des pays avancés, des pays en développement ou de petits États insulaires en développement ont activement participé aux travaux. Si la nature et l'ampleur des difficultés peuvent varier en fonction des contextes nationaux, les pays du monde entier doivent s'atteler à la mise en place de systèmes de soin suffisamment solides et complets pour résister aux crises, afin de progresser sur la voie d'un développement durable inclusif et équitable.

Échanger sur les difficultés rencontrées et les mesures prises a aidé la commission à élaborer un programme commun tourné vers l'avenir. Les conclusions constituent une importante feuille de route tripartite. Elles énoncent des principes destinés à orienter la conception et la mise en œuvre d'approches et de politiques intégrées et globales en faveur du travail décent et de l'économie du soin, et présentent les mesures que les gouvernements et les partenaires sociaux devraient prendre, en fonction de leur domaine de compétences. Il est à noter que l'État est le principal responsable de la fourniture, du financement et de la réglementation du soin, et qu'il lui incombe au premier chef de garantir à tous les travailleurs du soin et à tous les bénéficiaires de soin des normes élevées en matière de qualité, de sécurité et de santé.

Les conclusions soulignent l'importance des principes et droits fondamentaux au travail ainsi que de la protection au travail et de la protection sociale pour les travailleurs du soin, en particulier pour les groupes qui peuvent être privés de cette protection, notamment les travailleurs migrants, les travailleurs domestiques, les agents de santé communautaires et les travailleurs du soin de proximité. Elles mettent également en évidence le potentiel de création d'emplois décents offert par l'économie du soin et le rôle important du développement des compétences. Fait essentiel, la commission a insisté sur la nécessité de mettre en place des politiques de congés pour soin et des services de soin bien conçus, afin de favoriser l'égalité des genres, d'aider les travailleurs ayant des responsabilités familiales et d'assurer un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Les solutions et l'appui apportés devront être adaptés aux différents besoins et contextes. Ainsi, dans les conclusions, l'OIT est invitée à tirer parti de la Coalition mondiale pour la justice sociale et de l'Accélérateur mondial des Nations Unies pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes, et il est proposé de créer une plateforme Sud-Sud visant à promouvoir le travail décent dans le soin.

Parce qu'elle rassemble les gouvernements, les travailleurs et les employeurs, acteurs clés de l'économie du soin, l'OIT joue un rôle de premier plan dans la promotion du travail décent dans et par l'économie du soin. Les conclusions engagent l'Organisation à renforcer et à élargir son action dans ce domaine, notamment en collaborant et en établissant des partenariats avec d'autres acteurs et en fournissant aux mandants un appui technique et des conseils stratégiques. Il a été reconnu que le Cadre des 5R pour le travail décent dans le soin, établi par le Bureau, offrait des orientations utiles à cet égard.

Ce fut un grand honneur pour moi de prendre la présidence de cette commission après que M. Sorreta, Ambassadeur des Philippines, a dû renoncer à ses fonctions pour raison de santé. Je remercie tout particulièrement les deux vice-présidentes et le rapporteur pour leur patience, leur soutien, leurs conseils – parfois leurs orientations – et l'esprit de coopération véritable qui a régné tout au long de nos débats.

Enfin, je ne peux qu'exprimer, au nom de la commission, notre sincère gratitude à toute l'équipe du BIT pour son professionnalisme, la qualité de ses connaissances techniques et ses efforts inlassables, sans lesquels nous n'aurions pas pu mener à bien nos travaux. Je tiens à remercier tout particulièrement celles qui ont été à mes côtés: M^{me} Drake, M^{me} Dasgupta et M^{me} Licata, vers qui je me suis tourné très souvent et qui a été pour moi une excellente coéquipière.

Une économie du soin solide et qui fonctionne bien est essentielle pour parvenir à une prospérité durable, à l'égalité des genres et à la justice sociale pour tous. Il s'agit d'un élément important dans notre quête d'une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain. Nous avons une occasion historique de progresser sur cette voie en collaboration avec nos partenaires. Saisissons-la. Il y va de notre responsabilité.

Le Président (original anglais)

Je remercie le rapporteur et les membres du bureau de la commission pour leurs allocutions. Je déclare maintenant ouverte la discussion sur le résultat des travaux de la commission.

M^{me} Abramo Gouvernement (Brésil), s'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (original espagnol)

C'est un honneur pour moi de m'exprimer à nouveau devant la Conférence au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC). La présente session témoigne une fois encore du rôle fort et essentiel de cette instance de dialogue tripartite unique en son genre, qui examine des questions fondamentales pour le monde du travail. Pour commencer, je voudrais remercier chacun des membres de la commission, qui n'ont pas ménagé leurs efforts ces derniers jours. Je remercie le président, M. Jordan, qui a dirigé nos travaux d'une main de maître, leur permettant d'être couronnés de succès. Je remercie aussi les représentantes des employeurs et des travailleurs pour leur engagement, leur collaboration et leur esprit de dialogue constructif, ainsi que les gouvernements pour leur précieuse coopération. Enfin, j'exprime toute notre reconnaissance à l'équipe du Bureau pour son appui constant.

Ces derniers jours, nous avons franchi une étape décisive vers l'instauration de sociétés axées autour du soin, du bien-être et du travail décent. Comme nous l'avons déjà dit, notre région a conclu des accords importants qui attribuent une place centrale à la question du soin. Dans le cadre de plusieurs instances régionales, nous sommes convenus que le soin était essentiel pour l'égalité, la justice sociale et le développement durable de nos sociétés et économies. Dans ces accords, nous affirmons que le soin est à la fois un travail, une nécessité pour chacun et un droit: celui de fournir des services de soin, de bénéficier de tels services et de pratiquer l'autosoin. De plus, neuf pays de la région ont déclaré devant la Commission interaméricaine des droits de l'homme de l'Organisation des États américains que le soin était un droit de l'homme. Ces vues ont été exprimées lors des débats des derniers jours, et nous nous félicitons du résultat.

Les conclusions de la discussion soulignent que, dans le droit fil de la Constitution de l'OIT et de la Déclaration de Philadelphie, le travail de soin n'est pas une marchandise. Elles soulignent également que l'organisation sociale actuelle du soin est injuste et qu'il est nécessaire de promouvoir une meilleure répartition du travail de soin – rémunéré ou non – entre les femmes et les hommes et d'encourager la coresponsabilité sociale des services de soin entre l'État, qui en est le principal garant, le secteur privé, les familles, les communautés et l'économie sociale et solidaire.

L'économie du soin est marquée par des formes multiples et croisées d'inégalités qui, dans notre région, sont structurelles et persistantes. Pour lutter contre ces inégalités, la première étape consiste à les rendre visibles et à les reconnaître. Pour cela, il faut notamment les nommer et les mesurer. L'invisibilité statistique et cognitive est une forme grave de discrimination. C'est pourquoi, dans le cadre des discussions, nous avons souligné qu'il était indispensable de désigner expressément ces inégalités et de générer des données statistiques, ce qui est essentiel pour l'élaboration de politiques publiques mieux éclairées et plus efficaces. Nous songeons ici aux femmes les plus démunies, aux femmes autochtones, aux femmes d'ascendance africaine et à toutes les autres femmes racialisées, aux travailleuses domestiques, aux migrantes, aux travailleuses informelles ou encore aux jeunes, qui interrompent leur parcours éducatif ou professionnel pour se consacrer à leurs responsabilités familiales en matière de soin, ainsi qu'aux femmes des zones rurales, aux femmes en situation de handicap, aux femmes vivant dans les zones urbaines les plus précaires et à celles qui fournissent des soins de proximité.

Nous sommes convaincus que les conclusions de la commission joueront un rôle fondamental en renforçant le travail effectué par les mandants tripartites de l'OIT pour promouvoir le travail décent et l'économie du soin. Le plan d'action devant être présenté par le Bureau à la prochaine session du Conseil d'administration contribuera sans nul doute à renforcer ces efforts. Nous espérons que les étapes suivantes tendront vers l'élaboration d'un instrument permettant de combler les lacunes qui existent actuellement dans le corpus normatif de l'OIT en ce qui concerne certains aspects fondamentaux, dont la protection de la paternité, la protection parentale et les congés de longue durée.

M^{me} Coenen

Gouvernement (Belgique), s'exprimant au nom de l'Union européenne
et de ses États membres
(original anglais)

J'ai l'honneur de prendre la parole au nom de l'Union européenne et de ses États membres. La Macédoine du Nord, le Monténégro, l'Albanie, l'Ukraine, la République de Moldova, la Bosnie-Herzégovine, la Géorgie, l'Islande et la Norvège se rallient à cette déclaration. Nous remercions sincèrement les deux présidents qui ont dirigé nos travaux pendant cette session de la Conférence internationale du Travail, M. Sorreta et M. Jordan. Ce dernier, qui a pris le relais mardi matin au pied levé, a su habilement nous guider, pendant les discussions qui ont suivi, jusqu'à l'adoption des présentes conclusions. Nous tenons également à exprimer notre reconnaissance à M. Sorreta pour tout le travail qu'il a accompli et lui souhaitons un prompt rétablissement.

Les grandes tendances mondiales qui caractérisent aujourd'hui le monde du travail, notamment les évolutions démographiques, le changement climatique, les avancées technologiques et, plus récemment, les pénuries croissantes de main-d'œuvre et les répercussions de la pandémie de COVID-19, nous poussent à nous saisir de la question du travail décent et de l'économie du soin. À l'heure où le thème du soin suscite de plus en plus d'intérêt, la Commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie du soin s'est penchée sur diverses problématiques, telles que la répartition inéquitable du travail de soin non rémunéré, l'égalité entre les femmes et les hommes, les investissements dans le domaine du soin, l'accès à des services de soin de qualité, les conditions de travail décentes, les pénuries de main-d'œuvre et l'inadéquation des compétences. La commission, qui a mené ses travaux sous la direction avisée de M. Sorreta et de M. Jordan, présente aujourd'hui un ensemble de conclusions qui guideront l'action des mandants et du BIT, non seulement afin de garantir un travail décent aux travailleurs du secteur du soin, mais aussi d'accroître les bienfaits dont s'accompagnent les investissements dans ce secteur, tant pour la société que pour l'humanité dans son ensemble.

Comme vous le savez tous, la structure tripartite unique de l'OIT, qui repose sur le dialogue social, permet aux travailleurs, aux employeurs et aux gouvernements de s'exprimer sur un pied d'égalité. Si cette pratique ne rend pas la tâche facile, notre commission est une fois encore parvenue à établir un consensus sur un large éventail de conclusions. Nous remercions chaleureusement les partenaires sociaux, en particulier les vice-présidentes employeuse et travailleuse et, bien évidemment, tous nos collègues du groupe gouvernemental, pour leur engagement et leurs précieuses contributions. Nous exprimons également notre plus vive gratitude au Bureau pour son soutien et ses conseils. L'Union européenne et ses États membres reconnaissent que la composition tripartite unique de l'OIT et son expertise profondément ancrée dans le monde du travail font la force de l'Organisation. L'OIT devrait mobiliser cette expertise pour nous indiquer la voie à suivre afin de construire des systèmes de soin robustes et résilients, d'améliorer les perspectives en matière de travail décent et d'éliminer les inégalités entre les femmes et les hommes.

Tous les membres de la commission – y compris toute l'équipe qui, en coulisse, s'est chargée des aspects techniques, de la sécurité et de la logistique – ont effectué de longues journées de travail, et il se pourrait même que notre commission détienne le record de la séance la plus longue. Ce décalage entre les conditions de travail que nous voudrions tant voir instaurées dans le monde entier et celles dont nous avons personnellement fait l'expérience

au cours des derniers jours a laissé certains d'entre nous assez perplexes. Je laisse à chacun le soin de songer à cela. Ce que je souhaite exprimer avant tout, c'est un sentiment de grande reconnaissance pour tout ce que nous avons pu accomplir. Nous nous réjouissons de poursuivre cette collaboration dans le cadre du suivi de ces conclusions.

M^{me} Mayers-Granville
Employeuse (Barbade)
(original anglais)

Si je devais résumer en deux mots l'expérience que nous venons de vivre à cette Conférence, je dirais: intense et gratifiante. Nos discussions, nos réflexions et les conclusions auxquelles nous sommes parvenus auront des effets durables sur l'avenir du travail dans l'économie du soin. Nous nous sommes penchés sur la demande de soin, qui augmente sous l'effet du vieillissement de la population; l'offre de soin, notamment les pénuries globales de compétences et les questions contextuelles liées aux aidants familiaux et aux travailleurs du soin de proximité; ainsi que l'accès au soin et la nécessité de disposer de ressources suffisantes. Bien que le manque de temps nous ait empêché de parvenir à un consensus dans certains domaines, l'importance capitale de l'économie du soin était plus qu'évidente pour les trois groupes de mandants. Nous avons reconnu le rôle essentiel que jouent les femmes dans ce domaine et préconisé que les normes de genre soient repensées afin d'instaurer un meilleur équilibre.

Je voudrais exprimer ma sincère gratitude à tous les membres de la commission pour leurs précieuses contributions. La vice-présidente travailleuse, M^{me} Chang, a défendu avec une ardeur admirable la cause des travailleurs du soin migrants et des travailleurs domestiques ainsi que celle des personnes en situation de vulnérabilité. Les contributions apportées par différents gouvernements ont fourni des éléments contextuels de poids pour nos discussions. Je remercie particulièrement M. Sorreta, Ambassadeur des Philippines, qui a assuré la présidence de la commission au début de la Conférence, avant d'être contraint de passer la main pour cause de maladie. M. Jordan, ministre de la Barbade, a pris sa suite au pied levé et a achevé de présider les discussions avec brio jusqu'à l'adoption des conclusions.

Je tiens également à adresser mes remerciements à M^{me} Janahi, notre dévouée vice-présidente employeuse, qui a su exposer avec succès les positions du groupe des employeurs. Elle a bénéficié de l'appui efficace de l'Organisation internationale des employeurs et des membres du Bureau des activités pour les employeurs, ainsi que des orientations des représentants d'employeurs.

À mesure que les nuits avançaient, la machine à café nous a permis de tenir bon. Jeudi, à deux heures du matin, la fatigue nous gagnait, mais nous avons poursuivi nos travaux sans répit, avec une détermination et une persévérance louables, afin d'inclure le plus grand nombre possible de domaines dans le rapport final. Je suis fière du travail que nous avons accompli et de l'impact qu'auront nos efforts sur l'économie du soin.

M^{me} Coronacion
Travailleuse (Philippines)
(original anglais)

Je vous remercie de me donner l'occasion de m'adresser une nouvelle fois à la Conférence internationale du Travail, et je sais gré à la commission des efforts extraordinaires qu'elle a fournis pour élaborer le document présentant le résultat de ses travaux. Nous avons réalisé des avancées, en particulier en affirmant que le travail dans l'économie du soin n'est pas une marchandise et que l'État est le principal responsable de la fourniture, du financement et de la

réglementation du soin. Néanmoins, je me dois de faire part de la véhémence de l'opposition de la délégation des travailleurs des Philippines à l'insertion d'une référence aux partenariats public-privé dans les principes directeurs énoncés dans les conclusions. Il m'est difficile de comprendre pourquoi les employeurs et la plupart des gouvernements n'ont pas pu accepter une formulation aussi simple que: «[t]oute personne a le droit de fournir des services de soin et de bénéficier de ces services.» Peut-être que cela les empêcherait de justifier leurs priorités. Je veux parler du paragraphe 25, qui est libellé comme suit: «[l]es partenariats public-privé qui tirent parti des points forts des secteurs public et privé peuvent contribuer à développer des services de soin de qualité sans imposer une charge excessive à l'une ou l'autre des parties, et par conséquent favoriser un écosystème de soin plus durable». L'inclusion de cette phrase dans les principes directeurs est en contradiction avec notre affirmation selon laquelle il incombe au premier chef à l'État de garantir le travail décent dans l'économie du soin. Sous l'effet de tels partenariats, la situation de nombreux travailleurs du soin dans le monde, y compris les migrants et les travailleurs domestiques que nous représentons, risque d'empirer – et elle empirera.

Comme en témoignent l'histoire et la pratique, les partenariats public-privé ne tiennent jamais leurs promesses: ils ne permettent pas d'améliorer les services de soin sans imposer une charge excessive sur l'un ou l'autre secteur. Du point de vue des droits de l'homme, la marchandisation du soin à travers des partenariats public-privé conduit souvent à faire passer le profit avant l'humain, ce qui nuit à la qualité et à l'accessibilité des services essentiels. Le paragraphe 25 affaiblit toutes les dispositions fortes et utiles sur lesquelles nous nous sommes entendus. Nous restons inflexibles: nous ne pouvons accepter aucune mention des partenariats public-privé, puisque ces partenariats reviennent à institutionnaliser encore davantage la privatisation dans l'économie du soin. Nous insistons sur le fait que cela cause du tort aux travailleurs, en particulier à nos travailleurs migrants, qui risquent fort d'être victimes de nouveaux abus et de nouvelles violations de leurs droits. Par conséquent, nous ne considérons pas que cette question est réglée. Les travailleurs et les syndicats continueront de résister à tous les efforts faits pour favoriser la marchandisation du soin et affaiblir les protections robustes que nous avons obtenues de haute lutte.

M. Babu

Gouvernement (Bangladesh)

(original anglais)

Permettez-moi d'exprimer mes plus chaleureux remerciements et ma profonde reconnaissance à l'égard de mes formidables collègues des trois groupes, qui ont pris une part active aux discussions et à la négociation de ce document final sur l'économie du soin. Je tiens également à remercier le président de notre commission, M. Jordan, ministre de la Barbade, ainsi que M^{me} Drake, Directrice générale adjointe du BIT, et les autres collègues du Bureau.

Le monde du travail, tel que nous le connaissons aujourd'hui et qu'il devrait être demain, se caractérise par une prédominance des travailleurs du soin et une demande accrue de services de soin. Des travailleurs dotés d'un large éventail de compétences et d'une vaste expérience sont actifs dans les secteurs de la santé et de l'action sociale de proximité ou dans une activité domestique de soin. Voilà pourquoi l'OIT, forte de ses valeurs ancrées dans la Déclaration de Philadelphie et sa Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail, a élaboré une réponse à ces phénomènes sous la forme du document final présenté aujourd'hui à la Conférence pour adoption.

Le Bangladesh estime que les travailleurs du soin de tous les secteurs d'activité méritent de jouir d'un milieu de travail décent, d'une protection sociale, d'un salaire équitable et du droit de s'organiser et de négocier collectivement. Toutefois, la protection des travailleurs migrants du soin doit faire l'objet d'une attention particulière, car ces derniers exercent souvent des activités de soin de manière très informelle et se heurtent à de nombreux obstacles, notamment culturels et juridiques, qui les empêchent de faire valoir leurs droits en tant que travailleurs et en tant qu'êtres humains. Le document final donne au Bureau pour mission de promouvoir les normes internationales du travail, de fournir un appui technique et des orientations stratégiques, d'apporter son assistance technique afin de protéger les travailleurs migrants du soin et d'aider les mandants à définir leur marge de manœuvre budgétaire, entre autres choses. En parallèle, les mandants tripartites sont exhortés à concevoir et à mettre en œuvre des politiques et des systèmes de soin intégrés et cohérents, à promouvoir des politiques en faveur de la création d'emplois décents dans l'économie du soin et à renforcer les politiques en vue de combattre les inégalités, la discrimination, la violence et le harcèlement. Nous sommes fermement convaincus que les gouvernements, en particulier ceux des pays en développement, auront besoin d'une assistance technique et d'un financement plus importants, ainsi que d'un dialogue social efficace, pour atteindre les objectifs que nous nous sommes fixés aujourd'hui. Nous avons bon espoir que l'esprit de coopération qui nous a animés lors de l'élaboration de ce document perdurera aux fins de la bonne mise en œuvre des conclusions.

M. Naumann
Employeur (Allemagne)
(original anglais)

Nous nous félicitons du résultat des travaux de la Commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie du soin, ainsi que des négociations tripartites fructueuses qui ont été menées. Je remercie sincèrement le président et les vice-présidentes de la commission, en particulier M^{me} Janahi, ainsi que l'Organisation internationale des employeurs pour leurs contributions remarquables tout au long de nos discussions. Les membres du groupe des employeurs rentreront chez eux riches de nombreuses perspectives et expériences marquantes.

La nature tripartite de l'OIT et des discussions qui s'y tiennent encourage les parties prenantes à prendre en compte d'autres points de vue que les leurs, et c'est précisément ainsi que nous pourrions relever les principaux défis auxquels nos sociétés font face. En Allemagne, par exemple, l'évolution démographique et ses conséquences sont l'une des questions les plus débattues. C'est un phénomène dont nous ressentons concrètement les effets. Le financement des systèmes de sécurité sociale est sous pression, et même les meilleures idées et les plus gros budgets ne sont d'aucun secours lorsque la main-d'œuvre fait défaut. Il est donc nécessaire d'adopter une approche équilibrée. L'importance de la pénurie de main-d'œuvre et de compétences ne doit pas être sous-estimée. Nous devrions par ailleurs valoriser davantage la capacité des entreprises, des services et des institutions de soin privés à fournir des soins de qualité. Pour conclure, je dirai que l'ensemble de la société bénéficie d'un système de soin performant, et le dialogue social et les partenaires sociaux doivent jouer un rôle majeur en ce sens.

M^{me} Britez

Travailleuse (Argentine)

(original espagnol)

Au nom des travailleurs, nous souhaitons réaffirmer l'ensemble des propos que notre porte-parole à la commission a tenus sur le travail décent et l'économie du soin, mais aussi apporter notre soutien aux déclarations faites par notre collègue des Philippines. Cela étant, nous sommes très heureux de présenter à cette assemblée les conclusions adoptées par la commission.

Ces deux semaines ont été intenses et riches en émotions. Nous avons souligné l'importance du soin en tant que moteur fondamental de la vie. Le soin n'est pas une marchandise et, au sein de cette Organisation, nous savons ce que cela signifie. Nous avons rendu hommage à tous ceux qui dispensent des services de soin et je tiens tout particulièrement à saluer ceux qui ont dévoué leur vie au service d'autres vies.

Les débats nous ont permis de constater les immenses défis auxquels font face les secteurs du soin, et notamment les difficultés que connaissent les travailleuses domestiques. À cet égard, je tiens à indiquer que je représente la Fédération internationale des travailleurs domestiques, qui est la voix de plus de 75 millions de travailleuses dans le monde. Nous représentons aussi les travailleurs migrants qui, comme nos collègues l'ont rappelé, ne cessent véritablement de subir des violations de leurs droits. Nous représentons le personnel soignant, les travailleurs du soin de proximité, les soignants employés dans l'économie informelle, les prestataires de soin à domicile et toutes celles et ceux qui exercent ce type d'activité.

Nous avons réfléchi ensemble à l'importance de la qualité du soin fourni et au rôle central que jouent les gouvernements dans l'élaboration de politiques publiques propres à soutenir les systèmes de soin. Les conclusions présentées ici constituent un cadre qui guidera les travaux de cette Organisation et de chacun des groupes qui la composent – travailleurs, employeurs et gouvernements. Tout en rappelant combien il est fondamental de garantir des conditions de travail décentes aux soignants et des services de qualité aux bénéficiaires, nous avons élaboré des orientations à l'intention de l'OIT, dont nous sommes fiers et dont nous encourageons bien sûr pleinement la mise en œuvre.

Je souhaiterais remercier tous les membres de cette commission, en particulier le groupe de rédaction, notre porte-parole M^{me} Chang, son équipe de conseillers, ainsi que les collègues du Bureau des activités pour les travailleurs, qui ont contribué sans relâche aux travaux de la commission. Les travailleurs continueront d'œuvrer avec ardeur à l'avènement d'un monde plus équitable et porteur de perspectives, et d'une économie du soin placée sous le signe du travail décent.

M. Nirmal

Gouvernement (Inde)

(original anglais)

Je souhaite tout d'abord remercier l'ensemble des membres de la commission et des experts du BIT pour la discussion intense et productive menée sur le travail décent et l'économie du soin, qui est un sujet important d'intérêt mondial. Avec le vieillissement de la population mondiale, la demande en matière de services de soin va s'accroître, ce qui créera de nombreuses possibilités d'emploi.

L'Inde reconnaît le rôle important que joue l'économie du soin pour la création d'emplois et l'accroissement de la participation des femmes au marché du travail. Elle mène actuellement diverses initiatives en matière d'acquisition, de perfectionnement et d'actualisation des compétences afin d'amener les compétences des travailleurs du soin au niveau des normes internationales. Elle coopère aussi avec divers pays pour faciliter la fourniture par ceux-ci de travailleurs du soin qualifiés répondant à ses besoins et veille à assurer à ces travailleurs migrants des conditions de travail décentes. Le moment est venu de procéder à un recensement des compétences à l'échelle mondiale dans le domaine de l'économie du soin, pour faire en sorte qu'un accès équitable, durable et inclusif à un niveau de vie décent soit assuré pour tous.

Les conclusions de la commission mettent en avant le rôle essentiel que joue le travail de soin dans la réalisation des objectifs de développement durable, avec la participation active de toutes les parties prenantes. La charge du soin qui pèse sur les femmes fait obstacle à l'égalité entre les femmes et les hommes et limite la participation des femmes au marché du travail. Non seulement les conclusions contribueront à faire progresser cette dernière et à accroître les activités économiques des femmes, mais elles permettront également de promouvoir l'égalité ainsi que la fourniture de services de soins de qualité par des travailleurs qualifiés et à un prix abordable, ce qui peut contribuer à stimuler le développement du capital humain, lequel est crucial pour la croissance économique mondiale. Pour progresser dans ce domaine, un effort concerté devra être fait et des politiques devront être adoptées aux niveaux national, régional et mondial afin de répondre à la demande liée à l'économie du soin, ce qui aura pour effet de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et d'accroître la solidité et la résilience du marché du travail.

M^{me} Chenard **Employeuse (Congo)**

C'est un grand honneur pour moi de participer à ma toute première Conférence internationale du Travail au sein de la Commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie du soin. Tout d'abord, je tiens à féliciter l'OIT pour l'excellente organisation et le travail accompli. Je salue également le professionnalisme et le leadership de nos présidents, dont M. Jordan, et de nos porte-parole, dont M^{me} Janahi, ainsi que le dévouement des équipes, en particulier l'Organisation internationale des employeurs et le Bureau des activités pour les employeurs, et des délégués qui ont travaillé sans relâche, même au-delà de trois heures du matin lorsque cela était nécessaire.

Après de longues et parfois intenses discussions, nous avons réussi à produire un texte équilibré qui prend en compte les préoccupations de tous les mandants. Un point clé mis en avant a été l'importance des partenariats public-privé dans la promotion de l'économie des soins. Les partenariats public-privé sont essentiels pour favoriser le développement du secteur de l'économie des soins. Ces partenariats peuvent jouer un rôle crucial dans l'amélioration des services de santé et, plus généralement, garantir une croissance économique durable.

Aussi, j'ai hâte d'en discuter davantage lors des discussions à venir, notamment celles sur l'économie informelle qui, d'après les rapports que nous avons du Programme des Nations Unies pour le développement et du BIT, génère 80 pour cent des emplois en Afrique, 68 pour cent en Asie-Pacifique et 53 pour cent en Amérique latine. Aussi, améliorer la situation des travailleurs dans des régions qui représentent 80 pour cent de la population mondiale ne peut se faire sans traiter le problème du secteur informel.

Je conclurai en disant que participer à cette Conférence m'a permis de réaliser l'importance et l'impact profond du travail accompli ici. Les textes élaborés ici ont le potentiel d'améliorer la vie de tant de personnes. Cependant, cela ne sera le cas que s'ils sont réellement mis en œuvre au niveau local. Aussi, je demande aux gouvernements – je supplie les gouvernements ayant ratifié des textes – de veiller à leur suivi et à leur application effective au niveau national.

M^{me} Gandiwa Magaya
Travailleuse (Zimbabwe)
(original anglais)

L'économie du soin se compose à la fois de travailleurs rémunérés et de travailleurs non rémunérés. Certains d'entre eux sont issus de groupes marginalisés et vulnérables, comme les travailleurs domestiques, les agents de santé communautaires, les travailleurs migrants du soin et les travailleurs du soin de l'économie informelle – pour la majorité des femmes déjà défavorisées sur le plan social, économique et culturel. La plupart des travailleurs du soin sont victimes de discrimination fondée – pour ne citer que quelques motifs – sur le genre, le handicap, la race, le statut social, l'appartenance ethnique ou encore la situation économique. C'est donc une étape majeure que nous franchissons en étant réunis ici pour célébrer l'adoption de ces solides conclusions, qui mettent l'accent sur la nécessité de promouvoir l'égalité des genres et l'équité dans l'économie du soin; l'accès des travailleurs du soin au développement des compétences, aux débouchés commerciaux et à la protection sociale dans des conditions d'égalité; la protection des travailleurs migrants du soin en situation de vulnérabilité; les politiques tenant compte des considérations de genre dans l'économie du soin; et nos rôles en tant que partenaires tripartites.

L'application du Cadre des 5R pour le travail décent dans le soin nous permettra de suivre les progrès accomplis pour ce qui est d'instaurer le travail décent dans l'économie du soin dans un souci d'équité. Le chemin que nous avons emprunté était laborieux mais il valait la peine d'être parcouru, puisque nous adoptons aujourd'hui des conclusions qui participeront à faire de l'économie du soin une économie plus inclusive et davantage axée sur l'égalité des genres et les droits de l'homme. Où que ce soit dans le monde, il ne peut y avoir de justice sociale sans égalité des genres. Au nom des travailleurs du soin du monde entier, permettez-moi de conclure sur cette devise: «Rien pour nous sans nous».

Résolution et conclusions concernant la discussion générale sur le travail décent et l'économie du soin

Le Président
(original anglais)

Nous allons maintenant procéder à l'adoption de la résolution proposée concernant la discussion générale sur le travail décent et l'économie du soin, qui contient les conclusions de la commission, dont le texte figure dans le Compte rendu des travaux n° 8A.

S'il n'y a pas d'objection, puis-je considérer que la Conférence adopte dans leur totalité la résolution proposée et les conclusions qu'elle contient?

(La résolution et les conclusions sont adoptées.)

Je voudrais remercier tous les membres de la commission, ainsi que les membres du personnel du secrétariat qui œuvrent en coulisse, pour leur engagement et leur dévouement. Vous avez fait du bon travail. Félicitations à toutes et tous pour ces excellents résultats. Je prends note des observations qui ont été formulées concernant les conditions de travail au sein de la commission. Nous tâcherons de les améliorer pour l'année prochaine.

(La Conférence poursuit ses travaux en plénière.)



► Compte rendu des travaux

2A

Conférence internationale du Travail – 112^e session, Genève, 2024

Date: 5 juin 2024

Rapport de la Commission des affaires générales

Table des matières

	Page
Introduction	3
Élection du bureau de la commission et d'une rapporteure	3
Proposition d'abrogation de quatre conventions internationales du travail	3
Annexe. Propositions finales concernant l'abrogation de quatre conventions internationales du travail	5

Introduction

1. Lors de sa séance d'ouverture, le 3 juin 2024, la Conférence internationale du Travail a constitué la Commission des affaires générales. Conformément à l'article 7, paragraphe 2, de son Règlement, la Conférence a renvoyé à la commission pour examen la proposition d'abrogation de quatre conventions internationales du travail (question VII de l'ordre du jour de la Conférence).
2. La commission était saisie du questionnaire et du rapport établis par le Bureau sur cette question (ILC/112/VII(2)).
3. Conformément à l'article 7, paragraphe 1, du Règlement de la Conférence, la commission était composée de 56 membres (28 membres choisis par le groupe gouvernemental, 14 membres choisis par le groupe des employeurs et 14 membres choisis par le groupe des travailleurs).
4. La commission a tenu une séance.

Élection du bureau de la commission et d'une rapporteure

5. Conformément à l'article 37, paragraphe 2, du Règlement de la Conférence, la commission a élu les membres de son bureau et une rapporteure comme suit:

Président: M. Mehdi Aliabadi (membre gouvernemental, République islamique d'Iran)

Vice-présidente employeuse: M^{me} Jacqueline Mugo (membre employeuse, Kenya)

Vice-présidente travailleuse: M^{me} Catelene Passchier (membre travailleuse, Pays-Bas)

Rapporteure: M^{me} Hana Elgallal (membre gouvernementale, Libye)

6. Conformément à l'article 37, paragraphe 6, du Règlement, le bureau a approuvé le rapport de la commission qui lui a été soumis par la rapporteure.

Proposition d'abrogation de quatre conventions internationales du travail

7. La commission a examiné les propositions d'abrogation de quatre conventions internationales du travail, à savoir la convention (n° 45) des travaux souterrains (femmes), 1935, la convention (n° 62) concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937, la convention (n° 63) concernant les statistiques des salaires et des heures de travail, 1938, et la convention (n° 85) sur l'inspection du travail (territoires non métropolitains), 1947. Le Conseil d'administration avait inscrit ces propositions à l'ordre du jour de la Conférence sur la recommandation du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (Groupe de travail tripartite du MEN).
8. Le Conseiller juridique indique que, depuis la publication du rapport, deux États Membres, à savoir la Jamaïque et Oman, ont déclaré soutenir l'abrogation proposée.
9. La vice-présidente travailleuse rappelle le rôle du Groupe de travail tripartite du MEN et souligne la nécessité de faire en sorte que le corpus de normes internationales du travail continue de protéger les travailleurs. En 2018, lorsque le Groupe de travail tripartite du MEN a examiné les quatre conventions en question et recommandé leur abrogation, les travailleurs ont fait part de leur réticence à abroger des instruments qui, bien que dépassés, ont été ratifiés par un grand nombre d'États Membres et offrent un certain niveau de protection aux travailleurs, à l'image des conventions nos 62 et 85. La vice-présidente travailleuse déplore la

réponse inadaptée des gouvernements aux appels à ratifier les conventions à jour correspondantes. Une fois les conventions dépassées abrogées, les travailleurs se retrouvent sans protection en l'absence de la ratification de normes de l'OIT plus modernes. Il est frappant de constater que 68 pays sont toujours liés par la convention n° 45, mais que seul un État Membre a ratifié la convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995, depuis que le Conseil d'administration a décidé de recommander l'abrogation de la convention n° 45. De la même façon, 19 Membres sont toujours liés par la convention n° 62, mais seuls deux ont ratifié la convention à jour (n° 177) sur le travail à domicile, 1996. Quant à la convention n° 63, elle est toujours en vigueur dans 14 États Membres, alors qu'aucune nouvelle ratification de la convention n° 166 n'a été enregistrée. La vice-présidente travailleuse prend note des préoccupations exprimées par deux syndicats nationaux au sujet de l'abrogation des conventions n° 45 et 62, telles qu'elles apparaissent dans le rapport du Bureau.

10. Sans contester la décision d'abroger les quatre conventions, la vice-présidente travailleuse souhaite que soient consignées les très graves préoccupations de son groupe, à savoir, premièrement, que les travaux du Groupe de travail tripartite du MEN sont devenus un simple exercice d'abrogation de normes dans la mesure où ils n'impliquent pas une réelle promotion de la ratification des conventions à jour pertinentes et, deuxièmement, que le processus d'élaboration de nouvelles normes à la suite des recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN est trop lent. Au sujet du travail des femmes dans l'industrie minière, l'oratrice admet que le fait d'interdire l'emploi des femmes dans les travaux souterrains afin de les protéger contre les dangers propres au travail dans cette industrie est contraire au principe d'égalité, mais elle n'en estime pas moins nécessaire de protéger les femmes, et d'ailleurs tous les travailleurs, hommes ou femmes, travaillant dans les mines. C'est exactement ce que prévoit un instrument plus moderne, la convention n° 176.
11. La vice-présidente employeuse rappelle que son groupe est en désaccord avec la position des travailleurs, selon laquelle l'abrogation ou le retrait d'un instrument entraîne nécessairement une lacune dans la couverture à moins que les États parties ne ratifient une convention plus à jour. L'existence ou non d'une lacune ne peut être déterminée qu'au cas par cas, et non de manière automatique. La convention n° 45, qui interdit le travail des femmes et établit ainsi une discrimination contraire à un principe et droit fondamental au travail, en est une parfaite illustration. Le groupe des employeurs estime que les instruments dépassés doivent être abrogés dès que possible, conformément au mandat du Groupe de travail tripartite du MEN qui est de s'assurer que l'OIT dispose d'un corpus de normes solide, clairement défini et à jour.
12. Le président rappelle que l'objectif général du Groupe de travail tripartite du MEN est de s'assurer que l'OIT dispose d'un corpus de normes à jour et reconnaît que la promotion et la ratification formelle de conventions plus récentes et plus pertinentes devraient aller de pair avec l'abrogation des conventions dépassées, voire constituer une condition nécessaire à cette abrogation. Par ailleurs, il note que la Conférence est appelée à se prononcer sur l'abrogation d'instruments obsolètes pour la cinquième fois et que jusqu'à présent la procédure applicable a été mise en œuvre avec diligence et succès. Cette procédure garantit une préparation minutieuse de la part du Bureau et de vastes consultations avec les mandants tripartites. Elle a été renforcée par la création du Groupe de travail tripartite du MEN, qui veille à ce qu'une réflexion approfondie soit menée avant que l'abrogation ou le retrait d'une norme obsolète ne soit recommandé à la Conférence.
13. ***La Commission des affaires générales décide de recommander à la Conférence de décider, conformément à l'article 52, paragraphe 2, du Règlement, de soumettre les propositions finales d'abrogation de quatre conventions internationales du travail à un vote final par appel nominal qui aura lieu le 6 juin 2024.***

Annexe

Propositions finales concernant l'abrogation de quatre conventions internationales du travail

1. La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail,
et s'y étant réunie le 3 juin 2024, en sa 112^e session,
Après avoir examiné la proposition d'abrogation de quatre conventions internationales du travail,
décide, ce 6 juin 2024, d'abroger la convention (n° 45) des travaux souterrains (femmes), 1935.
Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie la présente décision d'abrogation à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail ainsi qu'au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.
Les versions française, anglaise et espagnole du texte de la présente décision font également foi.
2. La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail,
et s'y étant réunie le 3 juin 2024, en sa 112^e session,
Après avoir examiné la proposition d'abrogation de quatre conventions internationales du travail,
décide, ce 6 juin 2024, d'abroger la convention (n° 62) concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937.
Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie la présente décision d'abrogation à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail ainsi qu'au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.
Les versions française, anglaise et espagnole du texte de la présente décision font également foi.
3. La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail,
et s'y étant réunie le 3 juin 2024, en sa 112^e session,
Après avoir examiné la proposition d'abrogation de quatre conventions internationales du travail,
décide, ce 6 juin 2024, d'abroger la convention (n° 63) concernant les statistiques des salaires et des heures de travail, 1938.
Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie la présente décision d'abrogation à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail ainsi qu'au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.
Les versions française, anglaise et espagnole du texte de la présente décision font également foi.

4. La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 2024, en sa 112^e session,

Après avoir examiné la proposition d'abrogation de quatre conventions internationales du travail,

décide, ce 6 juin 2024, d'abroger la convention (n°85) sur l'inspection du travail (territoires non métropolitains), 1947.

Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie la présente décision d'abrogation à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail ainsi qu'au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

Les versions française, anglaise et espagnole du texte de la présente décision font également foi.



► Compte rendu des travaux

2B

Conférence internationale du Travail – 112^e session, Genève, 2024

Date: 19 juin 2024

Séance plénière: Rapport de la Commission des affaires générales

Table des matières

	Page
Rapport de la Commission des affaires générales: présentation du rapport de la commission, dont la Conférence prend note, et adoption de la recommandation formulée par la commission.....	3
Clôture de la séance.....	6
Abrogation de quatre conventions internationales du travail: annonce des résultats du vote par appel nominal	6

Jeudi 6 juin 2024, 10 h 10

Président: M. Buzu

Rapport de la Commission des affaires générales: présentation du rapport de la commission, dont la Conférence prend note, et adoption de la recommandation formulée par la commission

Le Président

(original anglais)

Sans plus attendre, nous commençons par la présentation du rapport de la Commission des affaires générales. Ce rapport a été publié sur le site Web de la Conférence dans le [Compte rendu des travaux n° 2A](#).

J'ai le plaisir de vous rappeler que les membres du bureau et la rapporteure de la commission, tous présents dans la salle aujourd'hui, sont les suivants: M. Ali Abadi (République islamique d'Iran), président; M^{me} Mugo (Kenya), vice-présidente employeuse; M^{me} Passchier (Pays-Bas), vice-présidente travailleuse; et M^{me} Elgallal (Libye), rapporteure.

J'invite d'abord M^{me} Elgallal à nous présenter le rapport de la commission. Les membres du bureau prendront ensuite la parole.

M^{me} Elgallal

Rapporteure de la Commission des affaires générales

(original anglais)

J'ai l'honneur de présenter à la Conférence le résultat des délibérations de la Commission des affaires générales. Le rapport de la commission a été publié dans le [Compte rendu des travaux n° 2A](#). Il présente un résumé des travaux ainsi que le résultat des discussions menées sur la seule question soumise cette année par la Conférence à la commission, à savoir la proposition d'abrogation de quatre conventions internationales du travail. Deux de ces conventions, la convention (n° 45) des travaux souterrains (femmes), 1935, et la convention (n° 62) concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937, portent sur la sécurité et la santé au travail; la troisième, la convention (n° 63) concernant les statistiques des salaires et des heures de travail, 1938, a trait aux statistiques; et la quatrième, la convention (n° 85) sur l'inspection du travail (territoires non métropolitains), 1947, concerne l'inspection du travail dans les territoires non métropolitains. Ces conventions ont en commun le fait qu'elles ont toutes été examinées en 2018 par le Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (Groupe de travail tripartite du MEN) du Conseil d'administration, qui a déterminé qu'elles n'étaient plus pertinentes et n'apportaient plus de contribution utile à l'accomplissement des objectifs de l'Organisation.

Les discussions tenues à la Commission des affaires générales ont été rapides et consensuelles. La commission a décidé de recommander à la Conférence de soumettre les propositions d'abrogation des quatre conventions à un vote final par appel nominal, qui aura lieu plus tard dans la journée. Les propositions figurent dans l'annexe du rapport.

La Conférence sera appelée à se prononcer sur l'abrogation de conventions internationales du travail obsolètes pour la cinquième fois. Si les quatre conventions sont abrogées, elle aura supprimé du corpus de normes un total de 23 conventions depuis 2017. Comme lors des exercices précédents, les mandants ont axé leur réflexion sur la recherche

d'un juste équilibre, consistant à abroger les normes dépassées afin de préserver la pertinence du système de normes de l'OIT tout en évitant de créer des lacunes dans la couverture ou la protection. D'une certaine manière, cela nécessite de regarder en arrière et de supprimer ce qui n'a plus lieu d'être, mais aussi de se tourner vers l'avenir pour s'assurer que des approches et des solutions modernes sont acceptées. Tout l'enjeu est donc de faire en sorte que le progrès passe non seulement par la dénonciation d'instruments obsolètes, mais aussi par la ratification d'instruments modernes et leur application.

Sur ces quelques réflexions, j'ai l'honneur de soumettre le rapport de la Commission des affaires générales à la 112^e session de la Conférence internationale du Travail.

M^{me} Mugo

Vice-présidente employeuse de la Commission des affaires générales
(original anglais)

Nous avons le plaisir de participer à la présentation du rapport de la Commission des affaires générales. Nous avons examiné les instruments dont l'abrogation est proposée et nous sommes mis d'accord. En tant qu'employeurs, nous pensons que cette décision, qui est l'aboutissement d'un très long processus, est extrêmement pertinente. Grâce à ses travaux, le Groupe de travail tripartite du MEN a joué un rôle consultatif essentiel auprès du Conseil d'administration, éclairant sa décision sur la voie à suivre pour maintenir la pertinence continue et l'actualité du cadre normatif de l'Organisation.

Le groupe des employeurs est d'avis qu'au sein de cette instance nous devons poursuivre nos efforts pour contribuer à la sécurité juridique des instruments qui guident nos travaux et maintenir ces instruments en adéquation avec les réalités actuelles du monde du travail. C'est par ces brèves observations que les employeurs confirment qu'ils appuient le rapport de la commission.

M^{me} Passchier

Vice-présidente travailleuse de la Commission des affaires générales
(original anglais)

Nous avons entre les mains le rapport de la Commission des affaires générales, qui porte en particulier sur l'abrogation de quatre conventions. Dans le cadre du processus engagé sur la recommandation du Groupe de travail tripartite du MEN avec l'approbation du Conseil d'administration, le Bureau a consulté les gouvernements nationaux et les mandants. Le groupe des travailleurs a soutenu les décisions prises tout au long de ce processus. Cependant, à la Commission des affaires générales, j'ai exprimé les préoccupations de mon groupe face à une situation dans laquelle nous nous apprêtons à abroger quatre conventions, dont certaines ont toujours un taux de ratification très élevé, alors que les instruments plus à jour n'ont pas été ratifiés. La convention n° 45 sur la protection des femmes dans l'industrie minière en est une parfaite illustration: sur les 68 pays dans lesquels elle est toujours en vigueur, seul un a ratifié l'instrument plus récent, à savoir la convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995, qui concerne la protection des travailleurs et travailleuses dans les mines. Nous reconnaissons que la convention n° 45 suit certainement une approche dépassée, mais son abrogation en l'absence d'instruments plus récents applicables laissera les femmes qui travaillent dans les mines dépourvues de toute protection. Sans remettre en question les propositions d'abrogation actuellement présentées et tout en étant en mesure de soutenir le rapport de la Commission des affaires générales, nous souhaitons néanmoins revenir sur cette situation préoccupante dans l'avenir.

M. Ali Abadi

Président de la Commission des affaires générales
(original anglais)

J'ai l'honneur de m'adresser à vous en tant que président de la Commission des affaires générales. C'est pour moi un privilège d'avoir été élu à cette fonction. La Commission des affaires générales est l'une des commissions permanentes de la Conférence. Elle incarne la coordination et la synergie essentielles qui existent entre la Conférence et le Conseil d'administration.

Cette année, la Conférence a soumis à la commission une question, à savoir l'examen de la proposition d'abrogation de quatre conventions internationales du travail, sur la base du questionnaire et du rapport établis par le Bureau, qui figurent dans le document ILC.112/VII(2)(Rev.1).

Pour compléter les remarques formulées précédemment par la rapporteure de la commission, je souhaite rappeler qu'au vu de l'importance institutionnelle de l'acte consistant à supprimer des conventions en vigueur du corpus de normes, un processus rigoureux en plusieurs étapes a été élaboré et doit être mené à bien avant que la Conférence ne puisse soumettre la question à un vote par appel nominal avec majorité qualifiée. Ce processus vise à garantir que l'obsolescence des instruments concernés est généralement reconnue et que les conséquences plus larges sur la cohérence du système normatif de l'OIT ont été soigneusement examinées. C'est un processus délibérément long, qui comprend la conduite d'un examen initial par le Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes, un débat au Conseil d'administration sur les recommandations de ce groupe, des consultations avec les mandants tripartites au niveau national, des discussions approfondies à la Commission des affaires générales de la Conférence et une décision formelle de la Conférence en séance plénière sur le point de savoir si la proposition d'abrogation doit être soumise à un vote par appel nominal, décision qui est précisément l'objet de la séance de ce matin.

Organe délibérant suprême de l'OIT, la Conférence a le pouvoir d'adopter des normes et d'en supprimer de ce qu'il est d'usage d'appeler le «Code international du travail». Elle s'acquitte de cette mission avec ambition et pragmatisme. Bien entendu, il appartient aux États Membres de concrétiser cette ambition, non seulement en s'éloignant des normes dépassées, mais aussi – et c'est peut-être le plus important – en adoptant rapidement les nouvelles normes rigoureusement élaborées par la Conférence et en les mettant effectivement en œuvre.

Pour conclure, je souhaite remercier les membres de la commission, et évidemment M^{me} Mugo, vice-présidente employeuse, et M^{me} Passchier, vice-présidente travailleuse, pour leur implication et leur expertise.

Le Président
(original anglais)

Je remercie la rapporteure et les membres du bureau de la commission pour leurs déclarations. En l'absence d'autres demandes de parole ou d'objections, puis-je considérer que la Conférence convient de prendre note du rapport de la Commission des affaires générales?

(La Conférence prend note du rapport.)

Abrogation de quatre conventions internationales du travail

Le Président

(original anglais)

La Commission des affaires générales a recommandé à la Conférence de décider, conformément à l'article 52, paragraphe 2, de son Règlement, de soumettre les propositions formelles d'abrogation de quatre conventions internationales du travail, à savoir la convention (n° 45) des travaux souterrains (femmes), 1935, la convention (n° 62) concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937, la convention (n° 63) concernant les statistiques des salaires et des heures de travail, 1938, et la convention (n° 85) sur l'inspection du travail (territoires non métropolitains), 1947, figurant dans l'annexe du rapport de la Commission des affaires générales, à un vote final par appel nominal. Ce vote aura lieu par voie électronique plus tard dans la journée. Vous êtes vivement encouragés à exercer votre droit de vote en vous prononçant sur ces questions d'importance institutionnelle.

S'il n'y a pas d'objection, puis-je considérer que cette décision est adoptée par la Conférence?

(Il en est ainsi décidé.)

Clôture de la séance

Le Président

(original anglais)

Ainsi s'achèvent nos débats relatifs aux travaux de la Commission des affaires générales. Je déclare close cette séance plénière de la 112^e session de la Conférence internationale du Travail.

(La séance est levée à 10 h 25.)

(La Conférence poursuit ses travaux en plénière.)

Vendredi 7 juin 2024, 10 h 05

Président: M. Dubey

Vice-président employeur de la Conférence

Abrogation de quatre conventions internationales du travail: annonce des résultats du vote par appel nominal

Le Président

(original anglais)

J'ai l'honneur de déclarer ouverte la huitième séance plénière de la 112^e session de la Conférence internationale du Travail.

Nous commencerons ce matin par l'annonce des résultats du vote final par appel nominal sur la proposition d'abrogation de quatre conventions internationales du travail, qui a eu lieu hier après-midi par voie électronique. Le quorum était de 286 voix.

Compte tenu des résultats du vote final par appel nominal, j'ai le plaisir d'annoncer que les quatre instruments ont été abrogés, le quorum et la majorité requise des deux tiers des suffrages exprimés ayant été atteints. Les instruments en question sont les suivants:

Conventions abrogées

- Convention (n° 45) des travaux souterrains (femmes), 1935
- Convention (n° 62) concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937
- Convention (n° 63) concernant les statistiques des salaires et des heures de travail, 1938
- Convention (n° 85) sur l'inspection du travail (territoires non métropolitains), 1947

(Les résultats détaillés de tous les votes figurent sur le [site Web de la Conférence.](#))

(La Conférence poursuit ses travaux en séance plénière.)



► Compte rendu des travaux

1

Conférence internationale du Travail – 112^e session, Genève, 2024

Date: 10 juin 2024

Résultats des élections au Conseil d'administration du Bureau international du Travail pour la période 2024-2027

Conformément à l'article 57 du Règlement de la Conférence, les résultats du vote des trois collèges électoraux visant à élire les membres du Conseil d'administration pour la période 2024-2027 sont communiqués à la Conférence dans le présent compte rendu. Le collège électoral gouvernemental s'est réuni le 7 juin, celui des employeurs et des travailleurs le 10 juin 2024.

Groupe gouvernemental

► Membres titulaires

Afrique	Amériques	Asie-Pacifique	Europe
Gabon	Barbade	Bangladesh	Espagne
Libye	Canada	Brunéi Darussalam	Lituanie
Malawi	Pérou	Oman	Pologne
Niger	République dominicaine	République de Corée	
Sénégal	Uruguay		
Soudan			

► Membres adjoints

Afrique	Amériques	Asie-Pacifique	Europe
Afrique du Sud	Bolivie, État plurinational de	Australie	Autriche
Bénin	Colombie	Iran, Rép. islamique d'	Chypre
Congo	Cuba	Iraq	Croatie
Éthiopie	Honduras	Lao, Rép. dém. populaire	Danemark
Mozambique	Mexique	Népal	Hongrie
Tanzanie, Rép.-Unie de	Paraguay	Malaisie	Ouzbékistan
Tunisie		Philippines	Pays-Bas
		Qatar	

Groupe employeurs

Membres titulaires	Membres adjoints
M. Niklas BECKMAN (Suède)	M. Farooq AHMED (Bangladesh)
M. Hamidou DIOP (Sénégal)	M. Abdulghani AL-SAYEGH (Arabie saoudite)
M. Alexandre FURLAN (Brésil)	M ^{me} Joséphine ANDRIAMAMONJARIISON (Madagascar)
M ^{me} Renate HORNUNG-DRAUS (Allemagne)	M ^{me} Nancy CHENARD (Congo)
M ^{me} Sonya JANAHI (Bahreïn)	M. Khelil GHARIANI (Tunisie)
M. Thomas MACKALL (États-Unis d'Amérique)	M ^{me} Laura GIMÉNEZ (Argentine)
M. Blaise MATTHEY (Suisse)	M. Derrick HYNES (Canada)
M ^{me} Jacqueline MUGO (Kenya)	M ^{me} Hansong LIU (Chine)
M ^{me} Emiko NAGASAWA (Japon)	M ^{me} Sheena MAYERS-GRANVILLE (Barbade)
M. Atul SOBTI (Inde)	M ^{me} Marina MOSKVINA (Fédération de Russie)
M ^{me} Jessica TINSLEY (Australie)	M. Kaizer MOYANE (Afrique du Sud)
M ^{me} Anne VAUCHEZ (France)	M. Douglas OPIO (Ouganda)
M. Fernando YLLANES (Mexique)	M. Adewale-Smatt OYERINDE (Nigéria)
M. Hicham ZOUANAT (Maroc)	M ^{me} Miriam PINTO LOMEÑA (Espagne)
	M. Guido RICCI (Guatemala)
	M ^{me} Stefania ROSSI (Italie)
	M. Ton SCHOENMAECKERS (Pays-Bas)
	M. Syed Hussain SYED HUSMAN (Malaisie)
	M. Manuel TERÁN (Équateur)

Groupe travailleurs

Membres titulaires	Membres adjoints
M ^{me} Hedia ARFAOUI (Tunisie)	M. Antonio de Lisboa AMANCIO VALE (Brésil)
M. Francis ATWOLI (Kenya)	M. Zahoor AWAN (Pakistan)
M ^{me} Amanda BROWN (Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord)	M. Anthony BAAH (Ghana)
M ^{me} Lily CHANG (Canada)	M ^{me} Sylvia CHOO (Singapour)
M. Wei DICHUN (Chine)	M. Plamen DIMITROV (Bulgarie)
M ^{me} Akiko GONO (Japon)	M ^{me} Eulogia FAMILIA (République dominicaine)
M. Mody GUIRO (Sénégal)	M. Kassahun FOLLO (Éthiopie)
M ^{me} Béatrice LESTIC (France)	M. Rafael LAMAS (Belgique)
M. Gerardo MARTÍNEZ (Argentine)	M ^{me} Zingiswa LOSI (Afrique du Sud)
M. Magnús NORDDAHL (Islande)	M ^{me} Leida Marcela LEÓN MOLINA (Venezuela, Rép. bolivarienne du)
M ^{me} Michele O'NEIL (Australie)	M. Daniel MONGO (Congo)
M ^{me} Catelene PASSCHIER (Pays-Bas)	M ^{me} Toni MOORE (Barbade)
M. Gongalla Satyajeet REDDY (Inde)	M ^{me} Liliana OCMIN (Italie)

M. Jeffrey VOGT (États-Unis d'Amérique)

M. José Enrique OÑATE VERA (Mexique)

M. Shaher A.F. SAED (territoire palestinien occupé) ¹

M^{me} Phyo Sandar SOE (Myanmar)

M^{me} Maria Joaquina VEIGA DE ALMEIDA (Cabo Verde)

M^{me} Annika WÜNSCHE (Allemagne)

M. Alexey ZHARKOV (Fédération de Russie)

¹ L'expression «territoire palestinien occupé» n'implique de la part de l'Organisation internationale du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de ce territoire.



► Compte rendu des travaux

3A

Conférence internationale du Travail – 112^e session, Genève, 2024

Date: 7 juin 2024

Rapports sur les pouvoirs

Premier rapport de la Commission de vérification des pouvoirs

Table des matières

	Page
Composition de la Conférence.....	3
Situation concernant l'accréditation des États Membres	3
Délégués et conseillers techniques	4
Proportion de femmes accréditées dans les délégations	4
Quorum	5
Autres participants.....	6
Représentation du Myanmar	6
Suivi, protestations et communications	8

Annexes

I. Délégations incomplètes (2018–2023)	9
II. Liste des délégués et conseillers techniques accrédités	10
III. Liste des délégués et conseillers techniques inscrits	11
IV. Proportion de femmes accréditées dans les délégations de la Conférence	12

1. La Commission de vérification des pouvoirs de la 112^e session de la Conférence internationale du Travail est composée comme suit:

Président:	M. Aniefiok Etim Essah (délégué gouvernemental, Nigéria)
Vice-président employeur:	M. Fernando Yllanes Martínez (délégué suppléant des employeurs, Mexique)
Vice-présidente travailleuse:	M ^{me} Zingiswa Losi (déléguée des travailleurs, Afrique du Sud)
Suppléante:	M ^{me} Amanda Brown (déléguée des travailleurs, Royaume-Uni)

Composition de la Conférence

Situation concernant l'accréditation des États Membres

2. Au 5 juin 2024 à 18 heures, 173 des 187 États Membres de l'Organisation internationale du Travail (OIT) ont accrédité une délégation, parmi lesquels 131 ont déposé leurs pouvoirs dans le délai imparti, à savoir le 14 mai 2024. En revanche, les 13 États Membres ci-après ¹ (14 en 2023) n'ont pas accrédité de délégation:

Antigua-et-Barbuda	Saint-Kitts-et-Nevis
Comores	Sainte-Lucie
Dominique	Saint-Vincent-et-les-Grenadines
Équateur	Tadjikistan
Îles Marshall	Tonga
Îles Salomon	Tuvalu
Palaos	

3. Les quatre États Membres ci-après ont accrédité des délégations incomplètes:
 - El Salvador (absence de délégué des employeurs)
 - Rwanda (absence de délégué des employeurs)
 - Haïti (délégation exclusivement gouvernementale)
 - Yémen (délégation exclusivement gouvernementale)
4. La commission rappelle que le Conseil d'administration a décidé ² que la présente session de la Conférence se tiendrait en présentiel, avec la possibilité de suivre les débats à distance grâce à un accès en ligne passif (les séances plénières peuvent être suivies en direct sur le site Web de la Conférence et les séances publiques des commissions via les liens fournis sur demande par les coordinateurs de commissions). Conformément à l'article 3, paragraphe 1, de la Constitution de l'OIT, les États Membres étaient tenus d'envoyer des délégations tripartites complètes à Genève, composées d'au moins deux délégués gouvernementaux, un délégué employeur et un délégué travailleur.

¹ À l'exclusion du Myanmar (voir les paragraphes 16-24 concernant la représentation du Myanmar).

² GB.350/INS/2/2.

5. La commission note avec regret le nombre d'États Membres qui n'ont pas accrédité de délégation ou qui n'ont accrédité qu'une délégation incomplète. À cet égard, elle note avec préoccupation que la question des délégations incomplètes reste une réalité récurrente (voir annexe I) et, en particulier, qu'un État Membre, le Yémen, n'a accrédité depuis 2015 que des délégations incomplètes, dans la plupart des cas exclusivement gouvernementales. Elle tient à souligner de nouveau qu'en ne désignant pas de délégation ou en n'accréditant pas une délégation pleinement tripartite, le gouvernement prive les employeurs ou les travailleurs du pays, selon le cas, de leur droit d'être représentés en personne au sein de l'organe directeur suprême de l'OIT et de participer activement à ses travaux. La désignation d'une délégation tripartite complète est également essentielle eu égard à l'article 4, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT, qui prévoit que si un État Membre ne désigne pas l'un des délégués non gouvernementaux, l'autre délégué non gouvernemental accrédité perd son droit de vote. La commission ne peut que souligner une fois encore que, sans la participation des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, la Conférence ne peut fonctionner correctement ni atteindre ses objectifs.

Délégués et conseillers techniques

► Délégués, délégués suppléants et conseillers techniques accrédités

	Gouvernements		Employeurs		Travailleurs		Total	
	Accrédités	Enregistrés	Accrédités	Enregistrés	Accrédités	Enregistrés	Accrédités	Enregistrés
Délégués	338	290	169	118	171	129	678	537
Délégués suppléants *	501	375	200	125	276	203	977	703
Conseillers techniques	857	587	398	238	555	400	1810	1225
Total	1 696	1 252	767	481	1 002	732	3 465	2 465

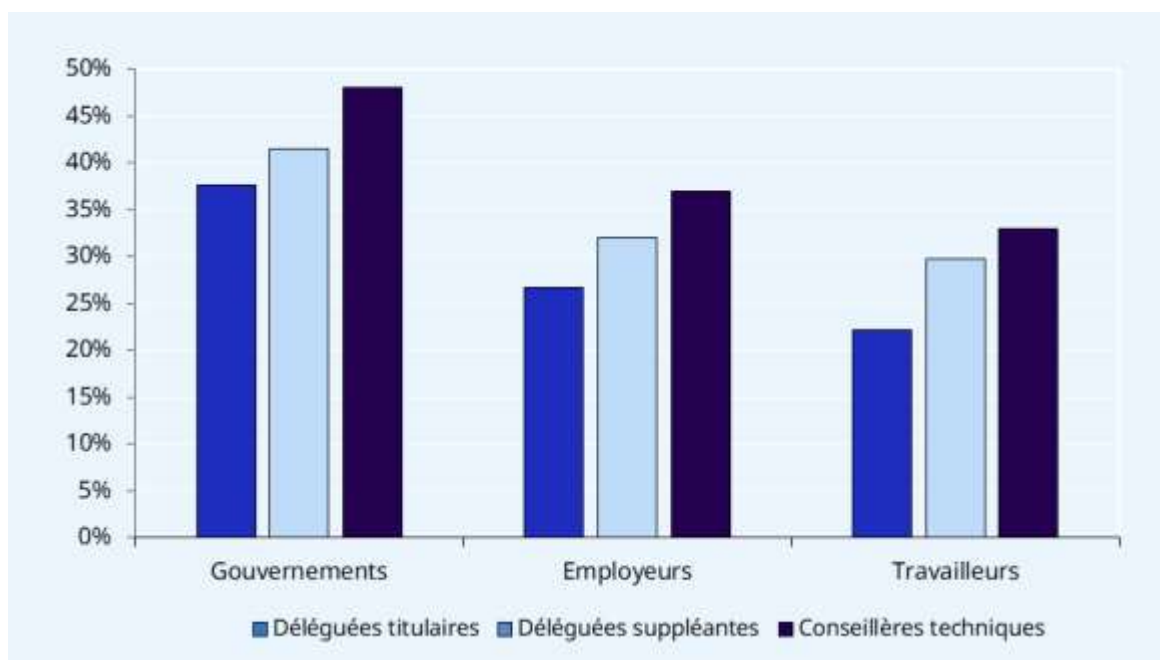
* Conseillers techniques désignés à titre permanent comme suppléants dans les pouvoirs.

6. Sur les 678 délégués accrédités, 537 se sont enregistrés.
7. On trouvera dans les annexes II et III des informations détaillées par État Membre. Des informations sur la composition de la Conférence sont aussi disponibles sur le site [Délégations à la Conférence internationale du travail de 2024](#), qui est régulièrement mis à jour.

Proportion de femmes accréditées dans les délégations

8. La proportion globale de femmes déléguées et conseillères techniques accréditées à la présente session de la Conférence est de 37,8 pour cent (36,6 pour cent en 2023). Les délégations gouvernementales comptent 44,1 pour cent de femmes (42,8 pour cent en 2023), les délégations d'employeurs 33,4 pour cent (32,6 pour cent en 2023) et les délégations de travailleurs 30,4 pour cent (29,5 pour cent en 2023).

► Proportion de femmes par fonction et par groupe



9. Bien que ces chiffres globaux marquent une amélioration constante et que l'objectif minimum d'une participation féminine de 30 pour cent ait été atteint dans les trois groupes, la commission note que, comme le montre le tableau ci-dessus, les délégués titulaires des groupes gouvernemental, employeur et travailleur sont encore majoritairement des hommes, une situation incompatible avec les attentes de la commission.
10. En outre, la commission observe que, comme il ressort de l'annexe IV au présent rapport, six délégations à la présente session de la Conférence - Fidji, Haïti, Jordanie, Libéria, Rwanda et Yémen - sont exclusivement composées d'hommes, tout en notant que certaines des délégations concernées sont de taille réduite. La commission demande aux gouvernements, aux organisations d'employeurs et aux organisations de travailleurs concernés de prendre les mesures appropriées pour remédier à cette situation.

Quorum

11. Les treize États Membres ci-après accrédités à la Conférence présentent un tel retard dans le paiement de leurs contributions aux dépenses de l'OIT qu'ils ne peuvent pas participer, pour le moment, aux votes à la Conférence, y compris à ses commissions, conformément à l'article 13, paragraphe 4, de la Constitution de l'OIT:

Afghanistan	Soudan
Congo	Suriname
Guinée équatoriale	Tchad
Gambia	Ouganda
Guinée-Bissau	Venezuela (République bolivarienne du)
Liban	Yémen
Sao Tomé-et-Principe	

12. Il n'est donc pas tenu compte, dans le calcul du quorum, de 32 délégués de ces États Membres ayant enregistré une délégation.

13. Conformément à l'article 17, paragraphe 3, de la Constitution de l'OIT et à l'article 22 du Règlement de la Conférence, au 5 juin 2024 à 18 heures, le quorum nécessaire pour qu'un vote soit acquis est de 284. Des informations régulièrement mises à jour concernant la composition de la Conférence et le quorum pour les votes sont disponibles sur le [site Web de la Conférence](#).

Autres participants

14. Cent soixante-et-onze ministres ou vice-ministres ont été accrédités.
15. Participent également à la Conférence les observateurs suivants: un État non-Membre (Saint-Siège), un mouvement de libération (Palestine), des représentants de l'Organisation des Nations Unies et de certains de ses organes, des représentants d'institutions spécialisées et d'autres organisations internationales officielles, d'organisations internationales non gouvernementales ayant le statut consultatif, et des représentants d'autres organisations internationales non gouvernementales.

Représentation du Myanmar

16. La commission était saisie de deux communications contenant les pouvoirs de deux délégations tripartites du Myanmar, désignées respectivement par les autorités militaires et par le «gouvernement d'unité nationale» (NUG). La première communication, reçue le 10 mai 2024, émanait de la mission permanente du Myanmar à Genève et contenait les pouvoirs des représentants des employeurs de la Fédération des chambres de commerce et d'industrie de l'Union du Myanmar (UMFCCI) ainsi que des représentants des travailleurs de la Fédération des gens de mer du Myanmar. La seconde communication, reçue le 14 mai 2024, émanait du ministère du Travail du NUG et de la Mission permanente du Myanmar auprès des Nations Unies à New York et contenait les pouvoirs des représentants des employeurs de la Fédération des employeurs du Myanmar Nway Oo (MNEF) et des représentants des travailleurs de la Confédération des syndicats du Myanmar (CTUM). Dans une autre communication datée du 28 mai 2024, le ministère du Travail du NUG a apporté certaines modifications à ses pouvoirs et expliqué son choix de désigner une délégation d'employeurs de la MNEF et une délégation de travailleurs de la CTUM, laquelle fait partie de l'Alliance des travailleurs du Myanmar, ces deux organisations étant les seules à représenter véritablement les employeurs, d'une part, et les travailleurs, d'autre part, dans le pays.
17. La commission était également saisie d'une communication datée du 20 mai 2024, qui lui avait été adressée par la CTUM. Cette communication avait pour objet de présenter les pouvoirs de la «Délégation des travailleurs du Myanmar à la 112^e session de la Conférence internationale du Travail». Se référant au paragraphe 29 du premier rapport de la Commission de vérification des pouvoirs établi lors de la 111^e session (2023) de la Conférence, la CTUM estime que rien ne s'oppose, d'un point de vue juridique, à ce que la Conférence accrédite les délégués des employeurs et des travailleurs du Myanmar, puisque la position adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies ne concerne que les délégués gouvernementaux.
18. *La commission rappelle que lors des trois précédentes sessions de la Conférence, des pouvoirs concurrents avaient été reçus de la part de ces deux mêmes entités. Compte tenu de la résolution 396(V) adoptée le 14 décembre 1950 par l'Assemblée générale des Nations Unies et de la position arrêtée par l'Assemblée générale et par d'autres organisations du système des Nations Unies sur cette question, la commission a décidé qu'aucun délégué du Myanmar ne serait accrédité (ILC.109/Comptes rendus nos 3B et 3E, ILC.110/Compte rendu n° 2A et ILC.111/Compte rendu n° 2A).*

19. *La commission prend note des faits nouveaux intervenus à l'OIT concernant le Myanmar depuis la clôture de la dernière session de la Conférence en juin 2023, en particulier des discussions du Conseil d'administration à ses 349^e (octobre-novembre 2023) et 350^e (mars 2024) sessions sur le suivi du Rapport de la commission d'enquête établie conformément à l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour étudier la question du non-respect par le Myanmar de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930.*
20. *La commission rappelle une fois de plus que, aux termes de la résolution 396(V) adoptée le 14 décembre 1950 par l'Assemblée générale des Nations Unies, chaque fois que plus d'une autorité prétend être le gouvernement qualifié pour représenter un État, l'attitude qu'aura adoptée l'Assemblée générale sur une question de ce genre doit être prise en considération par les autres organes des Nations Unies et par les institutions spécialisées. En conséquence, selon une jurisprudence constante (par exemple, République dominicaine (1965), Cambodge (1998), Jamahiriya arabe libyenne (2011) et Myanmar (2021-2023)), la question de la reconnaissance des gouvernements et de leur représentation au sein de l'OIT est considérée comme une question politique que l'Organisation devrait régler en s'en tenant à la position adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies.*
21. *La commission note que le 6 décembre 2023, la Commission de vérification des pouvoirs de l'Assemblée générale des Nations Unies a décidé de reporter l'examen de la question des pouvoirs du Myanmar. Son rapport a été approuvé le 18 décembre 2023 par l'Assemblée générale, qui n'a depuis lors pas réexaminé la question. Il convient en outre de noter que d'autres organisations ont elles aussi reporté l'examen de la question des pouvoirs du Myanmar et maintenu son siège vacant dans l'attente de nouvelles orientations de l'Assemblée générale des Nations Unies, le plus récemment lors de la 77^e session de l'Assemblée mondiale de la Santé de l'Organisation mondiale de la Santé, le 29 mai 2024.*
22. *Notant que la situation n'a pas évolué à l'Assemblée générale des Nations Unies et compte tenu de la résolution 396(V) adoptée par celle-ci le 14 décembre 1950, la commission décide qu'aucun délégué du Myanmar ne sera accrédité à la 112^e session de la Conférence internationale du Travail.*
23. *La commission continue néanmoins de regretter l'ambiguïté persistante sur la question de la représentation du Myanmar et note que, en l'absence d'orientations de l'Assemblée générale des Nations Unies, elle pourrait être amenée, le moment venu, à prendre une décision qui permettrait aux mandants tripartites du Myanmar de recommencer à participer activement aux travaux de la Conférence annuelle. Dans l'intervalle, la commission souhaite inviter le Conseil d'administration, par l'intermédiaire de la Conférence, à étudier d'urgence les options possibles qui permettraient aux représentants des employeurs et des travailleurs du Myanmar de contribuer aux travaux des futures sessions de la Conférence.*
24. *En ce qui concerne la communication de la CTUM, la commission rappelle que les pouvoirs sont l'instrument par lequel un État désigne les personnes habilitées à le représenter et à agir en son nom lors d'une conférence internationale. Ainsi, les pouvoirs des délégations tripartites des Membres à la Conférence internationale du Travail doivent être signés par une autorité pouvant engager l'État, telle que le Chef de l'État, le ministre des Affaires étrangères ou le ministre chargé des questions du travail, ou au nom de cette autorité. Aucun pouvoir en bonne et due forme ne peut être déposé par une autre entité, par exemple une organisation de travailleurs, fût-ce pour une délégation partielle. D'autres entités peuvent accréditer des participants qui les représentent à la Conférence, telles que les organisations internationales non gouvernementales invitées par le Conseil d'administration, mais la commission note que la CTUM ne peut être considérée comme faisant partie de ces organisations.*

Suivi, protestations et communications

25. Outre les quatre cas de suivi (concernant la désignation des délégations des travailleurs de Djibouti, de la Mauritanie et de la République bolivarienne du Venezuela et de la délégation des employeurs du Nicaragua) examinés en vertu de l'article 34 du Règlement de la Conférence, à la suite des décisions prises lors de la dernière session de la Conférence, la commission a été saisie de plusieurs protestations et communications. Elle en a aussitôt entrepris l'examen. Sa tâche se trouve simplifiée dès lors que les pouvoirs sont communiqués au Bureau international du Travail dans les délais impartis.
26. La Commission de vérification des pouvoirs soumet le présent rapport à la Conférence afin que celle-ci en prenne acte.

Genève, 7 juin 2024

(Signé)

M. Aniefiok Etim Essah, président
M. Fernando Yllanes Martínez
M^{me} Amanda Brown

Annexe I

Délégations incomplètes (2018-2023)

2018	2019	2021	2022	2023
Arménie (exclusivement gouvernementale)	Sainte-Lucie (exclusivement gouvernementale)	Haïti (exclusivement gouvernementale)	Yémen (exclusivement gouvernementale)	Antigua-et-Barbuda (exclusivement gouvernementale)
Brunei Darussalam (exclusivement gouvernementale)	Yémen (exclusivement gouvernementale)	Sainte-Lucie (exclusivement gouvernementale)	Soudan (absence de délégué des travailleurs)	Gambie (exclusivement gouvernementale)
Îles Salomon (exclusivement gouvernementale)	Rwanda (absence de délégué des employeurs)	Yémen (absence de délégué des employeurs)		Soudan (exclusivement gouvernementale)
Tadjikistan (exclusivement gouvernementale)		Slovénie (absence de délégué des travailleurs)		Yémen (exclusivement gouvernementale)
Yémen (absence de délégué des employeurs)		Vanuatu (absence de délégué des travailleurs)		Arménie (absence de délégué des employeurs)
				Suriname (absence de délégué des employeurs)

Annexe II

- 1) Délégués gouvernementaux
- 2) Délégués des employeurs
- 3) Délégués des travailleurs

- 4) Conseillers gouvernementaux
- 5) Conseillers des employeurs
- 6) Conseillers des travailleurs

Liste des délégués et conseillers techniques accrédités

	1)	2)	3)	4)	5)	6)		1)	2)	3)	4)	5)	6)		1)	2)	3)	4)	5)	6)		1)	2)	3)	4)	5)	6)
Afghanistan.....	1	1	1	3	-	-	Équateur.....	-	-	-	-	-	-	Lituanie.....	2	1	1	7	1	-	Saint-Kitts-et-Nevis.....	-	-	-	-	-	-
Afrique du Sud.....	2	1	1	5	4	6	Érythrée.....	2	1	1	1	-	1	Luxembourg.....	2	1	1	6	7	7	Sainte-Lucie.....	-	-	-	-	-	-
Albanie.....	2	1	1	1	1	1	Espagne.....	2	1	1	10	8	8	Macédoine du Nord.....	2	1	1	2	-	-	Saint-Marin.....	2	1	1	1	4	2
Algérie.....	2	1	1	9	10	10	Estonie.....	2	1	1	2	-	-	Madagascar.....	2	1	1	4	1	1	Saint-Vincent-et-les Grenadines.....	-	-	-	-	-	-
Allemagne.....	2	1	1	17	4	6	Eswatini.....	2	1	1	4	2	3	Malaisie.....	2	1	1	20	5	10	Samoa.....	2	1	1	-	-	-
Angola.....	2	1	1	4	-	-	États-Unis d'Amérique.....	2	1	1	19	10	5	Malawi.....	2	1	1	12	5	7	Sao Tomé-et-Principe.....	1	1	1	-	-	-
Antigua-et-Barbuda.....	-	-	-	-	-	-	Éthiopie.....	2	1	1	5	10	10	Maldives.....	2	1	1	6	7	8	Sénégal.....	2	1	1	8	1	10
Arabie saoudite.....	2	1	1	20	4	5	Fédération de Russie.....	2	1	1	9	2	8	Mali.....	2	1	1	20	4	10	Serbie.....	2	1	1	4	1	3
Argentine.....	2	1	1	12	10	10	Fidji.....	2	1	1	3	-	-	Malte.....	2	1	1	8	4	5	Seychelles.....	2	1	1	2	2	-
Arménie.....	2	1	1	1	-	-	Finlande.....	2	1	1	5	5	3	Maroc.....	2	1	1	13	5	10	Sierra Leone.....	2	1	1	2	1	3
Australie.....	2	1	1	14	2	2	France.....	2	1	1	19	7	9	Maurice.....	2	1	1	1	1	-	Singapour.....	2	1	1	9	4	10
Autriche.....	2	1	1	9	2	4	Gabon.....	2	1	1	20	10	10	Mauritanie.....	2	1	1	11	1	5	Slovaquie.....	2	1	1	2	3	2
Azerbaïdjan.....	2	1	1	5	5	10	Gambie.....	2	1	1	-	-	-	Mexique.....	2	1	1	11	10	10	Slovénie.....	2	1	1	5	1	1
Bahamas.....	2	1	1	13	3	9	Géorgie.....	2	1	1	3	4	6	Mongolie.....	2	1	1	3	4	5	Somalie.....	2	1	1	5	-	4
Bahreïn.....	2	1	1	7	5	6	Ghana.....	2	1	1	20	10	10	Monténégro.....	2	1	1	3	1	1	Soudan.....	2	1	1	2	1	3
Bangladesh.....	2	1	1	18	6	9	Grèce.....	2	1	1	11	6	4	Mozambique.....	2	1	1	4	-	1	Soudan du Sud.....	1	1	1	2	2	1
Barbade.....	2	1	1	2	4	4	Grenade.....	2	1	1	-	-	-	Myanmar.....	-	-	-	-	-	-	Sri Lanka.....	2	1	1	4	-	2
Bélarus.....	2	1	1	3	2	10	Guatemala.....	2	1	1	4	3	3	Namibie.....	2	1	1	5	1	1	Suède.....	2	1	1	7	4	4
Belgique.....	2	1	1	20	5	10	Guinée.....	2	1	1	20	10	10	Népal.....	2	1	1	7	-	-	Suisse.....	2	1	1	15	3	7
Belize.....	2	1	1	-	-	-	Guinée-Bissau.....	2	1	1	1	1	2	Nicaragua.....	2	1	1	1	1	1	Suriname.....	2	1	1	1	-	1
Bénin.....	2	1	1	4	-	7	Guinée équatoriale.....	2	1	1	4	2	2	Niger.....	2	1	1	9	9	9	Tadjikistan.....	-	-	-	-	-	-
Bolivie (État plurinational de).....	2	1	1	2	-	1	Guyana.....	2	1	1	3	-	-	Nigéria.....	2	1	1	20	10	10	Tchad.....	2	1	1	20	1	5
Bosnie-Herzégovine.....	1	1	1	1	-	1	Haïti.....	2	-	-	-	-	-	Norvège.....	2	1	1	6	3	5	Tchéquie.....	2	1	1	7	1	3
Botswana.....	2	1	1	15	10	10	Honduras.....	2	1	1	7	3	4	Nouvelle-Zélande.....	2	1	1	3	1	1	Thaïlande.....	2	1	1	20	10	10
Brésil.....	2	1	1	7	5	6	Hongrie.....	2	1	1	8	3	5	Oman.....	2	1	1	13	10	10	Timor-Leste.....	2	1	1	8	-	-
Brunéï Darussalam.....	2	1	1	5	-	-	Îles Cook.....	2	1	1	1	-	-	Ouganda.....	2	1	1	3	10	10	Togo.....	2	1	1	14	5	10
Bulgarie.....	2	1	1	8	5	2	Îles Marshall.....	-	-	-	-	-	-	Ouzbékistan.....	2	1	1	6	1	4	Tonga.....	-	-	-	-	-	-
Burkina Faso.....	2	1	1	8	2	5	Îles Salomon.....	-	-	-	-	-	-	Pakistan.....	2	1	1	16	4	2	Trinité-et-Tobago.....	2	1	1	2	7	10
Burundi.....	1	1	1	3	-	-	Inde.....	2	1	1	20	10	10	Palaos.....	-	-	-	-	-	-	Tunisie.....	2	1	1	5	2	6
Cabo Verde.....	2	1	1	2	-	-	Indonésie.....	2	1	1	20	9	9	Panama.....	2	1	1	7	5	6	Turkménistan.....	2	1	1	3	-	-
Cambodge.....	2	1	1	6	3	6	Iran (République islamique d').....	2	1	1	9	5	5	Papouasie-Nouvelle-Guinée.....	2	1	1	2	-	-	Türkiye.....	2	1	1	20	10	10
Cameroun.....	2	1	1	3	6	10	Iraq.....	2	1	1	9	10	9	Paraguay.....	2	1	1	8	1	10	Tuvalu.....	-	-	-	-	-	-
Canada.....	2	1	1	13	5	4	Irlande.....	2	1	1	7	-	1	Pays-Bas.....	2	1	1	19	4	9	Ukraine.....	2	1	1	2	-	4
Chili.....	2	1	1	8	6	6	Islande.....	2	1	1	4	1	1	Pérou.....	2	1	1	11	4	9	Uruguay.....	2	1	1	6	2	7
Chine.....	2	1	1	20	5	7	Israël.....	2	1	1	4	2	-	Philippines.....	2	1	1	8	2	3	Vanuatu.....	2	1	1	5	-	-
Chypre.....	2	1	1	7	7	8	Italie.....	2	1	1	9	4	8	Pologne.....	2	1	1	12	5	5	Venezuela (Rép. bolivarienne du).....	2	1	1	7	8	10
Colombie.....	2	1	1	8	10	10	Jamaïque.....	2	1	1	5	-	-	Portugal.....	2	1	1	17	6	6	Viet Nam.....	2	1	1	2	4	1
Comores.....	-	-	-	-	-	-	Japon.....	2	1	1	20	4	8	Qatar.....	2	1	1	10	4	5	Yémen.....	2	-	-	2	-	-
Congo.....	2	1	1	20	10	10	Jordanie.....	2	1	1	10	1	4	République arabe syrienne.....	2	1	1	2	8	4	Zambie.....	2	1	1	19	11	10
Costa Rica.....	2	1	1	5	2	4	Kazakhstan.....	1	1	1	5	1	8	République centrafricaine.....	2	1	1	8	1	5	Zimbabwe.....	2	1	1	16	4	8
Côte d'Ivoire.....	2	1	1	20	10	10	Kenya.....	2	1	1	20	10	10	République de Corée.....	2	1	1	14	4	10							
Croatie.....	2	1	1	5	1	-	Kirghizistan.....	1	1	1	2	-	1	République de Moldova.....	2	1	1	3	1	1							
Cuba.....	2	1	1	3	1	1	Kiribati.....	2	1	1	2	-	-	Rép. démocratique du Congo.....	1	1	1	18	9	9							
Danemark.....	2	1	1	10	3	8	Koweït.....	2	1	1	6	2	2	Rép. démocratique populaire lao.....	2	1	1	3	1	1							
Djibouti.....	2	1	1	7	-	3	Lesotho.....	2	1	1	5	-	2	République dominicaine.....	2	1	1	7	9	10							
Dominique.....	-	-	-	-	-	-	Lettonie.....	2	1	1	4	-	1	République-Unie de Tanzanie.....	2	1	1	20	2	10							
Égypte.....	2	1	1	11	7	10	Liban.....	2	1	1	1	4	10	Roumanie.....	2	1	1	4	3	7							
El Salvador.....	2	-	1	3	-	3	Libéria.....	2	1	1	-	-	3	Royaume-Uni.....	2	1	1	14	3	4							
Émirats arabes unis.....	2	1	1	7	3	3	Libye.....	2	1	1	8	1	2	Rwanda.....	2	-	1	1	-	3							

	1)	2)	3)	4)	5)	6)
Total	338	169	171	1358	598	831

Annexe III

- 1) Délégués gouvernementaux
- 2) Délégués des employeurs
- 3) Délégués des travailleurs

- 4) Conseillers gouvernementaux
- 5) Conseillers des employeurs
- 6) Conseillers des travailleurs

Liste des délégués et conseillers techniques inscrits

	1)	2)	3)	4)	5)	6)		1)	2)	3)	4)	5)	6)		1)	2)	3)	4)	5)	6)		1)	2)	3)	4)	5)	6)
Afghanistan.....	1	-	-	1	-	-	Équateur.....	-	-	-	-	-	-	Lituanie.....	2	1	1	1	-	-	Saint-Kitts-et-Nevis.....	-	-	-	-	-	-
Afrique du Sud.....	1	1	1	5	4	6	Érythrée.....	2	1	1	-	-	1	Luxembourg.....	-	-	1	2	2	2	Sainte-Lucie.....	-	-	-	-	-	-
Albanie.....	2	-	-	1	-	-	Espagne.....	2	-	1	7	6	6	Macédoine du Nord.....	2	-	-	1	-	-	Saint-Marin.....	2	-	-	1	2	2
Algérie.....	2	1	1	8	7	7	Estonie.....	2	1	1	2	-	-	Madagascar.....	2	1	1	1	-	-	Saint-Vincent-et-les Grenadines.....	-	-	-	-	-	-
Allemagne.....	2	1	1	14	4	6	Eswatini.....	2	1	1	3	2	2	Malaisie.....	2	1	1	15	4	7	Samoa.....	2	1	1	-	-	-
Angola.....	2	1	1	3	-	-	États-Unis d'Amérique.....	-	1	1	13	10	4	Malawi.....	2	1	1	9	1	3	Sao Tomé-et-Principe.....	-	-	-	-	-	-
Antigua-et-Barbuda.....	-	-	-	-	-	-	Éthiopie.....	1	-	1	3	4	10	Maldives.....	2	1	1	6	3	-	Sénégal.....	2	1	1	8	1	10
Arabie saoudite.....	2	1	1	14	4	5	Fédération de Russie.....	1	1	1	2	1	7	Mali.....	2	1	1	13	2	7	Serbie.....	1	-	1	2	1	1
Argentine.....	2	1	1	5	9	9	Fidji.....	2	1	1	1	-	-	Malte.....	1	1	1	6	1	2	Seychelles.....	2	1	1	1	2	-
Arménie.....	2	1	1	1	-	-	Finlande.....	1	1	1	3	2	3	Maroc.....	2	-	1	10	4	9	Sierra Leone.....	2	1	1	1	1	1
Australie.....	2	1	1	5	2	2	France.....	2	1	1	17	5	9	Maurice.....	2	1	1	1	-	-	Singapour.....	2	1	1	8	4	9
Autriche.....	2	-	-	9	1	2	Gabon.....	1	1	1	10	-	4	Mauritanie.....	2	1	1	9	-	5	Slovaquie.....	1	1	1	2	3	2
Azerbaïdjan.....	2	1	-	5	4	10	Gambie.....	1	-	-	-	-	-	Mexique.....	2	1	1	8	8	7	Slovénie.....	2	1	1	4	-	-
Bahamas.....	2	1	1	8	3	9	Géorgie.....	-	-	-	1	-	-	Mongolie.....	2	-	-	3	1	5	Somalie.....	1	-	1	4	-	3
Bahreïn.....	2	-	1	3	2	5	Ghana.....	2	1	1	20	9	7	Monténégro.....	2	-	-	3	-	-	Soudan.....	2	1	1	2	1	-
Bangladesh.....	2	1	1	17	4	3	Grèce.....	2	-	1	6	4	3	Mozambique.....	2	1	1	3	-	1	Soudan du Sud.....	1	1	1	2	1	1
Barbade.....	2	1	1	2	-	-	Grenade.....	1	1	1	-	-	-	Myanmar.....	-	-	-	-	-	-	Sri Lanka.....	2	1	1	4	-	2
Bélarus.....	2	1	1	3	2	9	Guatemala.....	2	1	1	3	1	2	Namibie.....	2	1	1	5	1	1	Suède.....	2	-	1	5	3	4
Belgique.....	2	1	-	11	5	8	Guinée.....	1	-	1	16	5	7	Népal.....	2	-	-	5	-	-	Suisse.....	2	1	1	12	-	7
Belize.....	-	-	-	-	-	-	Guinée-Bissau.....	-	-	-	-	-	-	Nicaragua.....	2	1	1	1	-	-	Suriname.....	-	-	-	-	-	-
Bénin.....	2	1	1	2	-	6	Guinée équatoriale.....	2	1	1	4	-	-	Niger.....	1	-	1	4	2	4	Tadjikistan.....	-	-	-	-	-	-
Bolivie (État plurinational de).....	1	1	-	1	-	-	Guyana.....	2	-	-	2	-	-	Nigéria.....	2	1	-	6	6	5	Tchad.....	2	1	1	11	1	2
Bosnie-Herzégovine.....	-	-	-	-	-	-	Haïti.....	2	-	-	-	-	-	Norvège.....	2	1	1	5	3	5	Tchéquie.....	1	-	1	4	1	3
Botswana.....	2	1	1	11	8	8	Honduras.....	2	1	1	5	3	3	Nouvelle-Zélande.....	2	1	1	-	1	1	Thaïlande.....	2	1	-	20	9	10
Brésil.....	2	-	-	7	4	6	Hongrie.....	-	1	1	6	3	3	Oman.....	2	1	1	13	3	10	Timor-Leste.....	2	1	1	3	-	-
Brunéï Darussalam.....	2	1	1	4	-	-	Îles Cook.....	2	1	1	1	-	-	Ouganda.....	2	1	1	3	6	3	Togo.....	2	1	1	12	5	10
Bulgarie.....	2	1	1	6	3	2	Îles Marshall.....	-	-	-	-	-	-	Ouzbékistan.....	2	-	1	6	-	4	Tonga.....	-	-	-	-	-	-
Burkina Faso.....	2	1	1	8	2	4	Îles Salomon.....	-	-	-	-	-	-	Pakistan.....	2	1	1	6	-	-	Trinité-et-Tobago.....	2	1	1	2	-	1
Burundi.....	1	1	1	3	-	-	Inde.....	2	1	1	17	9	10	Palaos.....	-	-	-	-	-	-	Tunisie.....	2	-	-	4	1	5
Cabo Verde.....	1	-	-	2	-	-	Indonésie.....	2	-	1	12	2	8	Panama.....	2	-	1	6	4	6	Turkménistan.....	2	1	1	3	-	-
Cambodge.....	2	1	1	6	2	6	Iran (République islamique d').....	2	1	1	9	3	5	Papouasie-Nouvelle-Guinée.....	-	-	-	-	-	-	Türkiye.....	2	1	1	20	9	10
Cameroun.....	2	1	1	3	4	7	Iraq.....	2	-	-	5	2	5	Paraguay.....	2	1	1	4	-	5	Tuvalu.....	-	-	-	-	-	-
Canada.....	2	-	1	12	4	4	Irlande.....	2	1	1	4	-	-	Pays-Bas.....	2	1	1	15	3	6	Ukraine.....	1	-	-	2	-	3
Chili.....	2	-	1	5	6	5	Islande.....	1	1	1	1	-	1	Pérou.....	2	1	1	3	2	5	Uruguay.....	2	1	1	4	2	5
Chine.....	2	-	1	16	3	6	Israël.....	2	-	-	1	2	-	Philippines.....	2	1	1	8	2	3	Vanuatu.....	2	-	-	2	-	-
Chypre.....	2	1	-	4	1	3	Italie.....	1	-	1	6	-	6	Pologne.....	2	1	1	10	5	4	Venezuela (Rép. bolivarienne du).....	2	1	1	5	2	2
Colombie.....	1	1	1	3	8	10	Jamaïque.....	2	1	1	5	-	-	Portugal.....	2	-	-	13	4	6	Viet Nam.....	1	-	-	2	-	-
Comores.....	-	-	-	-	-	-	Japon.....	2	1	-	17	4	8	Qatar.....	2	1	1	9	4	4	Yémen.....	2	-	-	1	-	-
Congo.....	-	1	-	7	2	4	Jordanie.....	2	1	1	8	1	3	République arabe syrienne.....	2	-	1	2	2	4	Zambie.....	2	1	1	17	11	8
Costa Rica.....	2	1	1	2	2	3	Kazakhstan.....	1	1	1	2	1	7	République centrafricaine.....	-	-	-	1	-	1	Zimbabwe.....	1	1	1	14	3	8
Côte d'Ivoire.....	2	1	1	13	5	8	Kenya.....	1	1	1	13	6	10	République de Corée.....	1	1	1	9	3	8							
Croatie.....	2	1	1	1	-	-	Kirghizistan.....	1	1	1	2	-	1	République de Moldova.....	2	-	-	1	-	-							
Cuba.....	2	1	-	3	1	1	Kiribati.....	2	-	-	1	-	-	Rép. démocratique du Congo.....	1	1	1	4	6	4							
Danemark.....	2	1	1	9	3	3	Koweït.....	2	1	1	6	2	2	Rép. démocratique populaire lao.....	2	1	-	3	-	1							
Djibouti.....	2	1	1	5	-	2	Lesotho.....	2	1	1	5	-	2	République dominicaine.....	2	-	1	7	1	10							
Dominique.....	-	-	-	-	-	-	Lettonie.....	2	-	1	2	-	-	République-Unie de Tanzanie.....	1	1	1	11	-	7							
Égypte.....	2	1	1	11	6	10	Liban.....	2	1	-	1	4	9	Roumanie.....	2	1	1	4	3	4							
El Salvador.....	1	-	-	2	-	-	Libéria.....	2	1	1	-	-	-	Royaume-Uni.....	2	1	1	6	3	4							
Émirats arabes unis.....	2	1	1	7	3	2	Libye.....	2	1	1	8	1	2	Rwanda.....	2	-	-	1	-	-							

	1)	2)	3)	4)	5)	6)
Total	290	118	129	962	363	603

Annexe IV

Proportion de femmes accréditées dans les délégations de la Conférence

05.06.2024 18:25:31

	G	E	T	Tot		G	E	T	Tot		G	E	T	Tot		G	E	T	Tot
Afghanistan.....	25.0	0.0	0.0	16.7	Érythrée.....	33.3	0.0	0.0	16.7	Lituanie.....	55.6	50.0	100.0	58.3	Rwanda.....	0.0	-	0.0	0.0
Afrique du Sud.....	57.1	60.0	28.6	47.4	Espagne.....	75.0	55.6	44.4	60.0	Luxembourg.....	25.0	25.0	50.0	33.3	Saint-Marin.....	33.3	60.0	33.3	45.5
Albanie.....	100.0	0.0	0.0	42.9	Estonie.....	100.0	100.0	100.0	100.0	Macédoine du Nord.....	50.0	0.0	0.0	33.3	Samoa.....	100.0	0.0	100.0	75.0
Algérie.....	18.2	27.3	18.2	21.2	Eswatini.....	50.0	33.3	25.0	38.5	Madagascar.....	50.0	100.0	0.0	50.0	Sao Tomé-et-Principe.....	0.0	100.0	0.0	33.3
Allemagne.....	68.4	40.0	71.4	64.5	États-Unis d'Amérique.....	57.1	63.6	50.0	57.9	Malaisie.....	45.5	33.3	0.0	30.8	Sénégal.....	30.0	0.0	40.0	31.8
Angola.....	16.7	0.0	100.0	25.0	Éthiopie.....	28.6	9.1	0.0	10.3	Malawi.....	50.0	33.3	12.5	35.7	Serbie.....	50.0	50.0	50.0	50.0
Arabie saoudite.....	31.8	40.0	0.0	27.3	Fédération de Russie.....	45.5	66.7	22.2	39.1	Maldives.....	62.5	12.5	33.3	36.0	Seychelles.....	75.0	33.3	0.0	50.0
Argentine.....	50.0	27.3	36.4	38.9	Fidji.....	0.0	0.0	0.0	0.0	Mali.....	13.6	40.0	27.3	21.1	Sierra Leone.....	0.0	0.0	75.0	30.0
Arménie.....	0.0	0.0	100.0	20.0	Finlande.....	71.4	83.3	50.0	70.6	Malte.....	50.0	0.0	33.3	33.3	Singapour.....	45.5	0.0	54.5	40.7
Australie.....	81.3	66.7	100.0	81.8	France.....	42.9	75.0	60.0	53.8	Maroc.....	40.0	16.7	18.2	28.1	Slovaquie.....	50.0	25.0	66.7	45.5
Autriche.....	72.7	66.7	60.0	68.4	Gabon.....	27.3	27.3	18.2	25.0	Maurice.....	100.0	50.0	0.0	66.7	Slovénie.....	85.7	50.0	50.0	72.7
Azerbaïdjan.....	28.6	33.3	27.3	29.2	Gambie.....	0.0	100.0	0.0	25.0	Mauritanie.....	7.7	0.0	20.0	10.0	Somalie.....	42.9	0.0	0.0	23.1
Bahamas.....	53.3	75.0	50.0	55.2	Géorgie.....	60.0	40.0	42.9	47.1	Mexique.....	69.2	27.3	36.4	45.7	Soudan.....	50.0	0.0	25.0	30.0
Bahreïn.....	22.2	33.3	14.3	22.7	Ghana.....	54.5	54.5	18.2	45.5	Mongolie.....	40.0	40.0	33.3	37.5	Soudan du Sud.....	66.7	33.3	50.0	50.0
Bangladesh.....	15.0	0.0	40.0	18.9	Grèce.....	76.9	28.6	100.0	68.0	Monténégro.....	100.0	100.0	0.0	77.8	Sri Lanka.....	50.0	0.0	0.0	30.0
Barbade.....	50.0	100.0	80.0	78.6	Grenade.....	100.0	100.0	0.0	75.0	Mozambique.....	33.3	0.0	0.0	22.2	Suède.....	77.8	80.0	80.0	78.9
Bélarus.....	40.0	0.0	45.5	36.8	Guatemala.....	100.0	25.0	0.0	50.0	Namibie.....	71.4	50.0	50.0	63.6	Suisse.....	41.2	25.0	50.0	41.4
Belgique.....	63.6	50.0	27.3	51.3	Guinée.....	31.8	27.3	20.0	27.9	Népal.....	11.1	0.0	0.0	9.1	Suriname.....	33.3	0.0	50.0	33.3
Belize.....	50.0	100.0	0.0	50.0	Guinée-Bissau.....	33.3	0.0	0.0	12.5	Nicaragua.....	100.0	0.0	50.0	57.1	Tchad.....	22.7	0.0	0.0	16.7
Bénin.....	16.7	0.0	62.5	40.0	Guinée équatoriale.....	50.0	100.0	0.0	54.5	Niger.....	9.1	0.0	0.0	3.2	Tchéquie.....	44.4	100.0	25.0	46.7
Bolivie (État plurinational de).....	50.0	0.0	50.0	42.9	Guyana.....	60.0	100.0	0.0	57.1	Nigéria.....	40.9	9.1	18.2	27.3	Thaïlande.....	59.1	36.4	18.2	43.2
Bosnie-Herzégovine.....	100.0	0.0	100.0	80.0	Haïti.....	0.0	-	-	0.0	Norvège.....	37.5	25.0	66.7	44.4	Timor-Leste.....	50.0	100.0	0.0	50.0
Botswana.....	70.6	45.5	27.3	51.3	Honduras.....	33.3	25.0	40.0	33.3	Nouvelle-Zélande.....	100.0	0.0	50.0	66.7	Togo.....	31.3	50.0	36.4	36.4
Brésil.....	66.7	50.0	14.3	45.5	Hongrie.....	80.0	75.0	33.3	65.0	Oman.....	20.0	0.0	18.2	13.5	Trinité-et-Tobago.....	75.0	50.0	45.5	52.2
Brunéï Darussalam.....	71.4	0.0	100.0	66.7	Îles Cook.....	100.0	100.0	100.0	100.0	Ouganda.....	0.0	45.5	45.5	37.0	Tunisie.....	71.4	0.0	14.3	35.3
Bulgarie.....	80.0	33.3	0.0	52.6	Inde.....	27.3	27.3	27.3	27.3	Ouzbékistan.....	12.5	50.0	0.0	13.3	Turkménistan.....	20.0	100.0	0.0	28.6
Burkina Faso.....	30.0	0.0	33.3	26.3	Indonésie.....	31.8	40.0	10.0	28.6	Pakistan.....	0.0	20.0	0.0	3.8	Türkiye.....	27.3	36.4	9.1	25.0
Burundi.....	50.0	0.0	0.0	33.3	Iran (République islamique d').....	45.5	0.0	16.7	26.1	Panama.....	44.4	33.3	42.9	40.9	Ukraine.....	50.0	0.0	20.0	30.0
Cabo Verde.....	50.0	100.0	0.0	50.0	Iraq.....	36.4	0.0	30.0	21.9	Papouasie-Nouvelle-Guinée.....	75.0	100.0	0.0	66.7	Uruguay.....	37.5	0.0	37.5	31.6
Cambodge.....	25.0	0.0	14.3	15.8	Irlande.....	66.7	100.0	50.0	66.7	Paraguay.....	40.0	0.0	18.2	26.1	Vanuatu.....	28.6	0.0	100.0	33.3
Cameroun.....	60.0	14.3	36.4	34.8	Islande.....	50.0	50.0	0.0	40.0	Pays-Bas.....	66.7	20.0	50.0	55.6	Venezuela (Rép. bolivarienne du)	55.6	11.1	18.2	27.6
Canada.....	86.7	66.7	80.0	80.8	Israël.....	83.3	33.3	100.0	70.0	Pérou.....	53.8	40.0	50.0	50.0	Viet Nam.....	25.0	60.0	0.0	36.4
Chili.....	40.0	14.3	42.9	33.3	Italie.....	72.7	20.0	25.0	45.8	Philippines.....	40.0	0.0	50.0	35.3	Yémen.....	0.0	-	-	0.0
Chine.....	45.5	33.3	12.5	36.1	Jamaïque.....	57.1	100.0	0.0	55.6	Pologne.....	50.0	50.0	33.3	46.2	Zambie.....	47.6	50.0	18.2	40.9
Chypre.....	77.8	25.0	44.4	50.0	Japon.....	18.2	60.0	22.2	25.0	Portugal.....	63.2	28.6	42.9	51.5	Zimbabwe.....	44.4	20.0	44.4	40.6
Colombie.....	40.0	27.3	27.3	31.3	Jordanie.....	0.0	0.0	0.0	0.0	Qatar.....	58.3	40.0	33.3	47.8					
Congo.....	18.2	18.2	54.5	27.3	Kazakhstan.....	16.7	0.0	44.4	29.4	République arabe syrienne.....	25.0	0.0	40.0	16.7		G	E	T	Tot
Costa Rica.....	57.1	0.0	80.0	53.3	Kenya.....	31.8	63.6	18.2	36.4	République centrafricaine.....	40.0	0.0	0.0	22.2	%	44.1	33.4	30.4	37.8
Côte d'Ivoire.....	33.3	27.3	27.3	30.2	Kirghizistan.....	33.3	100.0	0.0	33.3	République de Corée.....	18.8	40.0	54.5	34.4					
Croatie.....	57.1	100.0	100.0	70.0	Kiribati.....	75.0	0.0	0.0	50.0	République de Moldova.....	80.0	0.0	0.0	44.4					
Cuba.....	40.0	0.0	50.0	33.3	Koweït.....	25.0	0.0	0.0	14.3	Rép. démocratique du Congo.....	21.1	40.0	0.0	20.5					
Danemark.....	66.7	50.0	33.3	52.0	Lesotho.....	100.0	100.0	33.3	81.8	Rép. démocratique populaire la	20.0	50.0	50.0	33.3					
Djibouti.....	11.1	100.0	0.0	14.3	Lettonie.....	33.3	0.0	100.0	44.4	République dominicaine.....	44.4	40.0	45.5	43.3					
Égypte.....	53.8	12.5	18.2	31.3	Liban.....	0.0	40.0	0.0	10.5	République-Unie de Tanzanie.....	22.7	66.7	9.1	22.2					
El Salvador.....	40.0	-	0.0	22.2	Libéria.....	0.0	0.0	0.0	0.0	Roumanie.....	33.3	50.0	25.0	33.3					
Émirats arabes unis.....	55.6	25.0	0.0	35.3	Libye.....	40.0	0.0	0.0	26.7	Royaume-Uni.....	62.5	50.0	60.0	60.0					



► Compte rendu des travaux

3B

Conférence internationale du Travail – 112^e session, Genève, 2024

Date: 13 juin 2024

Rapports sur les pouvoirs

Deuxième rapport de la Commission de vérification des pouvoirs

Table des matières

	Page
Composition de la Conférence	3
Suivi	3
Djibouti	3
Mauritanie	5
Nicaragua	7
République bolivarienne du Venezuela	8
Protestations	10
Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs du Bélarus	10
Protestation tardive concernant la désignation de la délégation des travailleurs de Cabo Verde	13
Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs de la Colombie	14
Protestation concernant l'absence de dépôt des pouvoirs d'un délégué des employeurs par le gouvernement d'El Salvador	15
Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs de la Guinée-Bissau	16
Protestations tardives concernant la désignation de la délégation des travailleurs de l'Inde	18
Protestation concernant la désignation du délégué des employeurs du Kirghizistan	18

Protestation concernant la désignation du délégué des travailleurs du Libéria	19
Protestation concernant la désignation du délégué des travailleurs de Madagascar	20
Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs de la Malaisie	22
Protestation concernant la désignation de la délégation des employeurs du Nicaragua	23
Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs du Pakistan	24
Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs du Qatar	26
Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs du Sénégal	26
Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs de Sri Lanka.....	27
Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs de la République bolivarienne du Venezuela	29
Plaintes.....	31
Plainte concernant le non-paiement des frais de voyage et de séjour de la délégation des travailleurs de la Colombie.....	31
Plainte concernant le non-paiement des frais de voyage et de séjour de la délégation des employeurs du Congo.....	31
Plainte concernant le non-paiement des frais de voyage et de séjour de la délégation des travailleurs de l'Ouganda	32
Communications	33
Communication concernant la délégation des travailleurs de l'Afghanistan.....	33
Communication concernant la délégation de l'Équateur	33
Communications concernant la délégation des travailleurs du Népal.....	34
Communications concernant la délégation des employeurs et des travailleurs du Pérou.....	34

Annexes

I. Liste des délégués et conseillers techniques accrédités.....	37
II. Liste des délégués et conseillers techniques inscrits	38
III. Proportion de femmes accréditées dans les délégations de la Conférence	39

Composition de la Conférence

1. Depuis le 7 juin 2024, date à laquelle la Commission de vérification des pouvoirs a adopté son premier rapport (ILC.112/Compte rendu n° 3A), un État Membre supplémentaire (Équateur) a accrédité une délégation, portant à 174 le nombre d'États Membres ayant accrédité une délégation. De plus, deux États Membres (Ouganda et Suriname) ont depuis récupéré le droit de vote.
2. Le nombre de personnes accréditées à la Conférence est de 6 246 (contre 6 095 en 2023), dont 4 987 sont enregistrées; 169 ministres et vice-ministres figurent parmi les personnes accréditées.
3. La proportion globale de femmes déléguées et conseillères techniques est de 37,8 pour cent. L'annexe contient de plus amples informations sur le nombre de femmes accréditées dans les délégations.

Suivi

4. La commission a été saisie de quatre cas de suivi, au titre de l'article 34 du Règlement de la Conférence internationale du Travail, en vertu d'une décision adoptée par la Conférence à sa 111^e session (2023).

Djibouti

5. À sa 111^e session (2023), la Conférence internationale du Travail a décidé, conformément aux articles 32, paragraphe 7, et 34 du Règlement de la Conférence, et sur la recommandation unanime de la Commission de vérification des pouvoirs, de renouveler le suivi de la situation ayant donné lieu à une protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs (ILC.111/Compte rendu n° 2B(Rev.), paragraphe 12). Elle a en conséquence demandé au gouvernement de soumettre à la session suivante de la Conférence, en même temps que les pouvoirs de sa délégation, un rapport détaillé, étayé de documents pertinents:
 - a) sur les mesures prises de manière concrète en ce qui concerne l'établissement de critères permettant la représentation indépendante des travailleurs du pays, conformément aux principes de la liberté syndicale;
 - b) sur la procédure suivie pour désigner le délégué et les conseillers techniques des travailleurs, en consultation avec les organisations représentatives de travailleurs, en précisant les organisations qui ont été consultées à ce sujet et selon quels critères, l'importance numérique des organisations consultées, la date et le lieu de ces consultations et les noms des personnes désignées par les organisations au cours des consultations ainsi que la fonction qu'elles exercent dans ces organisations. Lorsque plusieurs organisations revendiquent le même nom, le rapport doit également préciser quelle organisation a été consultée et pour quelles raisons.
6. Les pouvoirs de la délégation de Djibouti à la présente session de la Conférence ont été soumis le 26 mai 2024 au moyen du système d'accréditation en ligne le 12 mai 2024. Le gouvernement a présenté un rapport succinct au secrétariat de la commission.
7. Dans son rapport, le gouvernement présente les mêmes informations que celles précédemment fournies concernant l'établissement de critères permettant la représentation indépendante des travailleurs du pays. Il rappelle qu'il a reçu, à la suite de sa demande d'assistance, des commentaires techniques du BIT sur un projet de décret en la matière. Il indique une nouvelle fois qu'il tiendra le Bureau informé dans un avenir proche de l'évolution

de ce projet de texte. En attendant que des critères soient établis, un système de rotation permettant de nommer les représentants des organisations de travailleurs aux différentes fonctions de la délégation a été mis en œuvre depuis 2017.

8. En ce qui concerne la désignation des délégués et des conseillers techniques des travailleurs à la présente session de la Conférence, le gouvernement produit une nouvelle fois les informations précédemment fournies concernant l'existence de trois principales organisations représentatives: l'Union djiboutienne du travail (UDT), l'Union générale des travailleurs Djiboutiens (UGTD) et la Confédération Nationale des employeurs de Djibouti (CNED). Le gouvernement précise que les deux organisations de travailleurs – l'UDT et l'UGTD – ainsi que l'organisation des employeurs ont été invitées à désigner leurs représentants au sein de la délégation par lettres datées du 6 mai 2024. Dans des communications distinctes datées du 7 mai 2024, l'UGTD a désigné son secrétaire général, M. Said Yonis Waberi, comme délégué titulaire et le secrétaire général du Syndicat de travailleurs de Djibouti Télécom, M. Abdo Bileh Guelleh, comme conseiller technique, et l'UDT a désigné son président, M. Mohammed Youssouf Mohamed, comme membre de la délégation et M. Ali Mohammed Kamil, comme délégué suppléant.
9. *La commission note que le rapport du gouvernement est en grande partie similaire à celui des années précédentes et qu'une fois de plus, il n'apporte pas de réponses satisfaisantes aux questions soulevées par la Conférence. En particulier, depuis 2014, le gouvernement fait état d'un projet de décret relatif à l'établissement de critères permettant la représentation indépendante des travailleurs dans le pays et promet régulièrement de tenir le Bureau informé. Le gouvernement a notamment indiqué l'année dernière que le projet de décret serait soumis à consultation tripartite en septembre 2023, or aucun élément nouveau n'a été communiqué cette année.*
10. *En outre, la commission se doit d'exprimer une fois de plus sa préoccupation concernant certaines informations contradictoires figurant dans le rapport. Comme l'année dernière, le gouvernement a désigné le secrétaire général de l'UGTD comme délégué titulaire des travailleurs et le président de l'UDT comme conseiller technique, alors que, dans leurs lettres de désignation, les deux organisations semblent prévoir le contraire. En particulier, la commission note avec perplexité que le gouvernement continue de rappeler l'existence d'un système de rotation en place depuis 2017, tandis que le représentant de l'UGTD est continuellement désigné par le gouvernement comme délégué titulaire des travailleurs depuis la 108^e session de la Conférence.*
11. *La commission note en outre que la situation à l'origine de la procédure de suivi fait également l'objet d'un examen par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations portant sur la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, mais que le gouvernement n'a pas présenté ses rapports ni répondu aux commentaires soumis par les organisations de travailleurs (ILC.112/III(A)).*
12. *La commission regrette que, depuis la dernière session de la Conférence, aucune mesure n'ait été prise pour traiter les questions en suspens dont elle est saisie de longue date et que, d'une manière générale, le gouvernement ne coopère pas à l'examen, dans le cadre des procédures établies de l'Organisation, de la question de l'établissement de critères objectifs permettant de déterminer la représentativité des organisations de travailleurs et de garantir le libre choix de leurs représentants à la Conférence.*
13. *La commission est préoccupée par la situation d'impasse actuelle. Elle regrette profondément que le gouvernement n'ait, en substance, pas tenu compte de son rapport, dont la Conférence a pris note à sa 111^e session. Faisant en outre observer que le gouvernement ne s'est pas acquitté de ses*

obligations en matière de présentation de rapports et d'informations sur l'application des conventions ratifiées, la commission craint de ne pas être en mesure de se prononcer en connaissance de cause sur les questions en suspens faute d'informations sérieuses de la part du gouvernement.

- 14.** *La commission demande instamment au gouvernement d'adopter sans délai les mesures qui s'imposent pour mettre un terme à une situation qui remonte à 1997, soit plus de la moitié du temps qui s'est écoulé depuis que Djibouti est membre de l'Organisation.*
- 15.** *Par conséquent, bien que la commission n'ait reçu cette année aucune protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs de Djibouti, elle considère que la situation justifie le renouvellement des mesures de suivi, selon des modalités similaires à celles définies par la Conférence à sa dernière session. En conséquence, la commission propose à l'unanimité, en vertu des articles 32, paragraphe 7, et 34 du Règlement de la Conférence, que celle-ci demande au gouvernement de Djibouti de lui soumettre à la prochaine session, en même temps qu'il déposera les pouvoirs de sa délégation, un rapport détaillé, étayé par des informations pertinentes:*
 - a) sur les mesures prises de manière concrète en ce qui concerne l'établissement de critères permettant la représentation indépendante des travailleurs du pays, conformément aux principes de la liberté syndicale;*
 - b) sur la procédure suivie pour désigner le délégué et les conseillers techniques des travailleurs, en consultation avec les organisations représentatives de travailleurs, en précisant les organisations qui ont été consultées à ce sujet et selon quels critères, l'importance numérique des organisations consultées, la date et le lieu de ces consultations et les noms des personnes désignées par les organisations au cours des consultations ainsi que la fonction qu'elles exercent dans ces organisations. Lorsque plusieurs organisations revendiquent le même nom, le rapport devrait également préciser quelle organisation a été consultée et pour quelles raisons.*

Mauritanie

- 16.** À sa 111^e session (2023), la Conférence internationale du Travail a décidé, en vertu des articles 32, paragraphe 7, et 34 du Règlement de la Conférence et sur la recommandation unanime de la Commission de vérification des pouvoirs, de renouveler le suivi de la situation ayant donné lieu à une protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs (ILC.111/Compte rendu n° 2B(Rev.), paragr. 19), et elle a en conséquence prié le gouvernement de lui soumettre à sa session suivante, en même temps que les pouvoirs de sa délégation, un rapport détaillé, étayé par des éléments pertinents, sur:
 - a) les progrès réalisés en ce qui concerne l'organisation des élections en vue de déterminer la représentativité des organisations de travailleurs;*
 - b) la situation syndicale dans le pays, notamment le nom des organisations de travailleurs représentatives, les secteurs qu'elles couvrent, le nombre de leurs adhérents et d'autres critères objectifs et vérifiables;*
 - c) la procédure suivie pour désigner la délégation des travailleurs, en précisant quelles organisations ont été consultées à ce sujet et selon quels critères, la date de ces consultations, les noms et titres des représentants consultés, les informations concernant les mesures prises par le gouvernement pour faciliter un accord entre les organisations de travailleurs représentatives, ainsi que les noms des personnes désignées par les organisations au cours de ces consultations.*

17. Selon les pouvoirs déposés le 15 mai 2024 au moyen du système d'accréditation en ligne, le délégué des travailleurs à la présente session de la Conférence est le secrétaire général de l'Union des travailleurs de Mauritanie, accompagné d'un délégué suppléant (le secrétaire général de la Confédération mauritanienne des travailleurs) et de quatre conseillers techniques (les secrétaires généraux de la Confédération générale des travailleurs de Mauritanie, de l'Union générale du travail et de la santé en Mauritanie, de l'Union de la génération nouvelle des travailleurs de Mauritanie, ainsi que d'un membre du bureau exécutif de l'Union nationale des travailleurs sociaux).
18. Dans son rapport soumis le 27 mai 2024 conformément à la décision prise par la Conférence à sa précédente session, le gouvernement rappelle qu'il a déjà entamé le processus de détermination de la représentativité des organisations syndicales. Il a notamment, le 10 octobre 2023, créé au sein du ministère de la Fonction publique et du Travail une commission chargée de superviser ce processus. En attendant la conclusion de ce dernier, le ministère de la Fonction publique et du Travail a mis en place une liste de critères d'évaluation de la représentativité des syndicats, parmi lesquels l'ancienneté de l'organisation, le nombre de délégués syndicaux, la couverture géographique, le nombre de syndicats affiliés ou le nombre de conflits du travail collectifs ou individuels portés par l'organisation, ce qui permet au ministère de désigner des représentants des travailleurs dans les instances internationales et dans certaines institutions publiques.
19. *La commission prend note des informations communiquées par le gouvernement. Elle regrette profondément une nouvelle fois que le processus de détermination de la représentativité des organisations de travailleurs n'ait toujours pas abouti. Elle note à cet égard que le gouvernement s'est engagé il y a déjà plus de dix ans à organiser des élections syndicales (ILC.101/Compte rendu n° 4C, paragr. 69) et qu'il lui a fourni une feuille de route détaillée pour la tenue d'élections d'ici à la fin de 2022, approuvée au niveau ministériel (ILC.110/Compte rendu n° 2B, paragr. 15). En vertu du décret 156-2014 de 2014, les élections professionnelles sont devenues une condition nécessaire pour que les syndicats puissent prétendre à la représentativité, or aucune n'a été organisée.*
20. *La commission regrette vivement que le rapport soumis par le gouvernement ne fournisse aucune information sur le point de savoir si des consultations ont eu lieu avant la désignation de la délégation à la Conférence, alors qu'il avait déjà tenté de mener de telles consultations. Elle regrette en outre profondément que le gouvernement n'ait communiqué que des informations sommaires sur les critères appliqués aux fins de la désignation de la délégation des travailleurs, question sur laquelle la commission a formulé des observations les années précédentes (ILC.110/Compte rendu n° 2B, paragr. 17, et ILC.111/Compte rendu n° 2B(Rev.), paragr. 18), et qu'aucun élément n'a été fourni sur leur application concrète en vue des désignations pour la présente session.*
21. *La commission se félicite des informations fournies par le Bureau selon lesquelles le ministre de la Fonction publique et du Travail a rencontré, lors d'une visite à Genève en mars 2024, des membres du Bureau pour discuter de la feuille de route du gouvernement en vue de la tenue d'élections syndicales au cours du second semestre de 2024 et solliciter l'assistance technique du Bureau. La commission prie instamment le gouvernement de se prévaloir de toute l'assistance que le Bureau pourrait être en mesure de fournir en réponse à cette demande, afin qu'il puisse respecter son engagement d'organiser des élections dès que possible en vue de déterminer la représentativité des syndicats. La commission s'attend à ce que ce processus sera achevé en temps voulu pour faciliter la désignation de la délégation des travailleurs à la session suivante de la Conférence.*
22. *Compte tenu, d'une part, des doutes sérieux qui subsistent, comme les années précédentes, quant aux désignations effectuées aux fins de la présente session et, d'autre part, des engagements pris par le gouvernement, la commission estime que la situation justifie le renouvellement des mesures*

de suivi, selon des modalités similaires à celles définies par la Conférence à ses trois dernières sessions. En conséquence, la commission propose à l'unanimité, en vertu des articles 32, paragraphe 7, et 34 du Règlement de la Conférence, que celle-ci demande au gouvernement de la Mauritanie de lui soumettre à sa session suivante, en même temps qu'il déposera les pouvoirs de sa délégation, un rapport détaillé, étayé par des éléments pertinents, sur:

- a) les progrès réalisés en ce qui concerne l'organisation des élections en vue de déterminer la représentativité des organisations de travailleurs;*
- b) la situation des syndicats dans le pays, notamment le nom des organisations de travailleurs représentatives, les secteurs qu'elles couvrent, le nombre de leurs adhérents et d'autres critères objectifs et vérifiables;*
- c) la procédure suivie pour désigner la délégation des travailleurs, en précisant quelles organisations ont été consultées à ce sujet et selon quels critères, la date de ces consultations, les noms et titres des représentants consultés, les informations concernant les mesures prises par le gouvernement pour faciliter un accord entre les organisations de travailleurs représentatives, ainsi que les noms des personnes désignées par les organisations au cours de ces consultations.*

Nicaragua

- 23.** À sa 111^e session (2023), la Conférence internationale du Travail a décidé, conformément à l'article 32, paragraphe 7, du Règlement de la Conférence, et sur la recommandation unanime de la Commission de vérification des pouvoirs, que la désignation de la délégation des employeurs du Nicaragua devait faire l'objet d'un suivi (ILC.111/Compte rendu n° 2B(Rev.), paragr. 103). Elle a en conséquence prié le gouvernement de lui soumettre à sa session suivante, en même temps que les pouvoirs de la délégation du Nicaragua, un rapport détaillé, étayé de la documentation pertinente, sur:
- a) les organisations d'employeurs représentatives opérant au Nicaragua, en précisant leur composition et leur importance relative, notamment en ce qui concerne toute organisation de fait;
 - b) la procédure suivie pour désigner le délégué et les conseillers techniques des employeurs, en consultation avec les organisations d'employeurs représentatives, en précisant les organisations qui ont été consultées et selon quels critères.
- 24.** Les pouvoirs de la délégation du Nicaragua pour la présente session de la Conférence ont été soumis au moyen du système d'accréditation en ligne le 14 mai 2024. Après deux rappels du Bureau, le gouvernement a présenté le 4 juin 2024 un rapport succinct au secrétariat de la commission. Dans son rapport, le gouvernement indique que la délégation du pays à la présente session de la Conférence a été désignée le 26 avril 2024, de manière tripartite, par une décision unanime des représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs et du gouvernement. En réponse à la demande de la commission concernant la documentation sur la représentativité des organisations d'employeurs, le gouvernement déclare que la délégation est suffisamment représentative des employeurs du pays et produit des documents à l'appui de ses affirmations, notamment les comptes rendus de la réunion du 26 avril 2024, une lettre d'invitation à cette réunion adressée à l'Asociación de Promoción al Desarrollo y Sostenibilidad de Nicaragua (APRODESNI), ainsi que des documents attestant la personnalité juridique de la Cámara Nacional de la Pequeña Industria (CONAPI) et de l'APRODESNI.

25. *La commission regrette que le rapport demandé par la Conférence n'ait été soumis qu'après deux rappels du Bureau et 21 jours après que le gouvernement a déposé ses pouvoirs. Elle regrette également que le rapport du gouvernement ne réponde pas de manière satisfaisante à plusieurs questions soulevées par la Conférence. Si le gouvernement a bien fourni des informations concernant l'organisation d'une réunion en vue de la désignation de la délégation du pays à la Conférence, il a totalement omis d'indiquer les critères de représentativité sur la base desquels les organisations participantes ont été invitées. En outre, le gouvernement n'a pas fourni les informations demandées par la commission sur les organisations d'employeurs représentatives opérant au Nicaragua, y compris leur nombre d'adhérents et leur importance relative, notamment en ce qui concerne les organisations de fait. La commission constate avec une vive préoccupation que, malgré ses conclusions sur les protestations présentées lors des sessions précédentes de la Conférence, une protestation a de nouveau été déposée contre le gouvernement du Nicaragua au sujet de la désignation de la délégation des employeurs. Compte tenu de ses conclusions sur l'examen de cette protestation (voir paragr. 88 à 92 ci-dessous), la commission considère que cette situation justifie le renouvellement des mesures de suivi, selon des modalités similaires à celles définies par la Conférence à sa dernière session. Par conséquent, en application de l'article 32, paragraphe 7, du Règlement de la Conférence, la commission propose à l'unanimité à la Conférence de demander au gouvernement du Nicaragua de soumettre à sa session suivante, en même temps qu'il déposera les pouvoirs de sa délégation, un rapport détaillé, étayé de la documentation pertinente, sur:*
- a) les organisations d'employeurs représentatives opérant au Nicaragua, en précisant leur composition et leur importance relative, notamment en ce qui concerne toute organisation de fait;*
 - b) la procédure suivie pour désigner le délégué et les conseillers techniques des employeurs, en consultation avec les organisations d'employeurs représentatives, en précisant les organisations qui ont été consultées et selon quels critères.*

République bolivarienne du Venezuela

26. À sa 111^e session (2023), la Conférence internationale du Travail a décidé, conformément aux articles 32, paragraphe 7, et 34 du Règlement de la Conférence, et sur la recommandation unanime de la Commission de vérification des pouvoirs, de renouveler le suivi de la situation ayant donné lieu à une protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs (ILC.111/Compte rendu n° 2B(Rev.), paragr. 29), et a en conséquence demandé au gouvernement de lui soumettre à sa session suivante, en même temps que les pouvoirs de sa délégation, un rapport détaillé, étayé de documents pertinents, sur:
- a) les mesures prises par le gouvernement pour obtenir les éléments objectifs concernant la représentativité de toutes les organisations de travailleurs;
 - b) la procédure suivie pour rechercher un accord entre les organisations de travailleurs les plus représentatives et, dans le cas où un tel accord n'aurait pu être conclu, les critères objectifs et vérifiables établis pour la désignation de la délégation des travailleurs.
27. Dans son rapport, présenté le 14 mai 2024, le gouvernement indique que, sur la base des données relatives à l'état des affiliations figurant dans le registre national des organisations syndicales (RNOS), la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores y Trabajadoras de la Ciudad, el Campo y la Pesca (CBST-CCP) reste le syndicat le plus représentatif pour ce qui est du nombre d'organisations et de travailleurs affiliés, selon les chiffres mis à jour par l'organisation en avril 2024. Cette année encore, le gouvernement a demandé instamment aux organisations syndicales d'enregistrer et d'actualiser leurs données dans le RNOS dans les trois

premiers mois de l'année, comme l'exige l'article 388 de la loi organique du travail, et qu'il leur a accordé un délai supplémentaire de 60 jours pour le faire. Quant à la détermination de la représentativité, le gouvernement a pris en compte le fait que la CBST-CCP est l'organisation qui a participé le plus souvent à la négociation collective et signé le plus grand nombre de conventions collectives.

28. Le gouvernement expose en détail les mesures qu'il a prises aux fins de la désignation de la délégation des travailleurs à la présente session de la Conférence, parmi lesquelles l'appel écrit adressé à toutes les organisations de travailleurs (ASI, CBST-CCP, CGT, CODESA, CTV et UNETE) afin qu'elles soumettent une proposition, et la tenue d'une réunion spéciale à laquelle les organisations participant au forum de dialogue social (ASI, CBST-CCP, CGT et CTV) ont été invitées en vue de parvenir à un consensus sur la composition de la délégation. Toutefois, des propositions distinctes ont été reçues par la suite de la part de l'ASI, de la CBST-CCP et de la CGT. Le gouvernement a désigné la délégation des travailleurs en se fondant sur la proposition reçue de la CBST-CCP, estimant qu'elle comptait le plus grand nombre de représentants des différentes organisations syndicales.
29. Le gouvernement rappelle une nouvelle fois qu'il a continuellement et à plusieurs reprises demandé l'assistance technique du Bureau pour la détermination de la représentativité des organisations d'employeurs et de travailleurs.
30. *La commission note que, cette année encore, le gouvernement a désigné la délégation des travailleurs à la présente session de la Conférence en se fondant sur une proposition reçue de la CBST-CCP. Si, outre le délégué titulaire, le délégué suppléant et les conseillers techniques de la CBST-CCP, la délégation des travailleurs compte aussi des représentants des trois autres organisations de travailleurs participant au forum de dialogue social (ASI, CGT et CTV), leur désignation ne semble pas résulter d'un accord entre les organisations concernées. La commission note aussi que deux organisations de travailleurs (CODESA et UNETE), qui n'ont pas souscrit aux termes du plan d'action adopté par le forum et ont été exclues des réunions qui se sont tenues ultérieurement dans le cadre du forum, ont cette année encore déposé une protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs de la République bolivarienne du Venezuela, remettant en cause l'indépendance de la CBST-CCP (voir paragr. 112-116 ci-dessous).*
31. *La commission rappelle de nouveau que s'il existe plusieurs organisations représentatives, le gouvernement doit toutes les prendre en considération lorsqu'il compose la délégation et, idéalement, obtenir l'accord des plus représentatives d'entre elles. Cependant, si le gouvernement et les organisations concernées doivent s'efforcer de parvenir à un tel accord, et si une pluralité d'organisations pourrait représenter d'une meilleure façon les opinions des employeurs et des travailleurs, cette pluralité ne saurait être unilatéralement imposée par le gouvernement. À défaut d'un tel accord entre les organisations les plus représentatives, il incombe au gouvernement de déterminer, sur la base de critères objectifs et vérifiables, laquelle est la plus représentative.*
32. *En ce qui concerne la détermination de la représentativité sur la base des données relatives à l'enregistrement figurant dans le RNOS, la commission rappelle que la Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner l'application, par le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela, de la convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, a recommandé, en consultation avec les organisations représentatives, «d'adopter les mesures nécessaires pour que, tant en droit que dans la pratique, l'enregistrement soit une simple formalité administrative qui ne puisse en aucun cas être subordonnée à une autorisation préalable», et «d'une manière générale, de supprimer en droit et*

dans la pratique toutes les dispositions ou institutions incompatibles avec la liberté syndicale, notamment l'obligation de communiquer des informations détaillées sur les membres des organisations, en tenant compte des conclusions de la commission et des observations des organes de contrôle de l'OIT» (voir [Rapport de la Commission d'enquête](#), paragr. 497 2) i) et v)). À cet égard, la commission note que lors de la quatrième réunion du forum de dialogue social qui s'est tenue à Caracas les 1^{er} et 2 février 2024, les organisations de travailleurs participantes ont fait observer que «le Registre national des organisations syndicales [...] présentait [encore] de graves dysfonctionnements» (GB.350/INS/12(Rev.1), paragr. 6 c)). La commission relève en outre que le document intitulé «Suivi et mise à jour du plan d'action défini par le forum de dialogue social en République bolivarienne du Venezuela», qui a été adopté par les participants à la quatrième réunion du forum, prévoit que ceux-ci s'engagent «dans le cadre des réunions périodiques, [à] définir des méthodes ou des procédures institutionnelles pour améliorer le fonctionnement du RNOS et [à] continuer de traiter les cas particuliers soumis par les organisations de travailleurs» (GB.350/INS/12(Rev.1)). Quant à la demande d'assistance technique que le gouvernement a adressée au BIT pour la détermination de la représentativité, la commission rappelle la recommandation pertinente formulée par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) dans son rapport soumis à la dernière session de la Conférence, selon laquelle «l'assistance technique du BIT [doit être] définie de manière tripartite dans le cadre d'un dialogue officiel» (ILC.111/Rapport III(A), p. 354).

33. Compte tenu de ce qui précède, la commission considère qu'il est nécessaire de renouveler les mesures de suivi. En conséquence, elle recommande à l'unanimité que la Conférence, en vertu des articles 32, paragraphe 7, et 34 du Règlement de la Conférence, prie le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela de lui soumettre en vue de sa prochaine session, en même temps que les pouvoirs de sa délégation, un rapport détaillé, étayé de documents pertinents, sur:
- a) les mesures prises par le gouvernement pour obtenir les éléments objectifs concernant la représentativité de toutes les organisations de travailleurs du pays;
 - b) la procédure suivie pour rechercher un accord entre les organisations de travailleurs les plus représentatives et, dans le cas où un tel accord n'aurait pu être conclu, les critères objectifs et vérifiables établis pour la désignation de la délégation des travailleurs.

Protestations

34. La commission a reçu et traité 17 protestations. Celles-ci portent aussi bien sur les pouvoirs des délégués et de leurs conseillers techniques accrédités à la Conférence – tels qu'ils figurent dans la liste provisoire des délégations publiée le 3 juin 2024 et dans la liste révisée des délégations du 7 juin 2024 – aussi bien que sur les délégations incomplètes. La commission a examiné toutes les protestations présentées ci-après.

Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs du Bélarus

35. La Commission de vérification des pouvoirs a été saisie d'une protestation par laquelle la Confédération syndicale internationale (CSI) conteste les pouvoirs de la délégation des travailleurs du Bélarus, alléguant que le gouvernement n'a pas désigné la délégation des travailleurs conformément à l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT. L'organisation protestataire fait valoir que le délégué des travailleurs et le délégué suppléant, ainsi que deux des neuf conseillers techniques des travailleurs, ont été désignés parmi les membres de la Fédération des Syndicats du Bélarus (FPB), une organisation qui ne représente pas véritablement les travailleurs du pays puisqu'elle n'est ni indépendante ni démocratique. Elle considère que l'administration présidentielle a mis la main sur la FPB, comme en témoigne le

fait que plusieurs de ses dirigeants successifs ont fait carrière au sein du gouvernement. Le manque d'indépendance de la FPB vis-à-vis du gouvernement a été souligné par la Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur la situation des droits de l'homme au Bélarus lors de la table ronde de haut niveau consacrée à la liberté syndicale au Bélarus qui s'est tenue à l'OIT le 28 mai 2024. Le rapport du Directeur général sur les derniers faits nouveaux concernant la situation de la liberté syndicale au Bélarus, soumis à la Commission de l'application des normes à la session en cours de la Conférence, cite expressément les observations formulées durant la table ronde de haut niveau par la Rapporteuse spéciale concernant les graves violations des droits des travailleurs dans le pays depuis août 2020 et la dissolution des syndicats indépendants, à savoir le Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus (BKDP) ainsi que les persécutions subies par ses dirigeants depuis 2022 ([CAN/D/Special sitting Bélarus-C.87-C.98](#), p. 4).

36. La CSI rappelle que, jusqu'en avril 2022, la structure tripartite de l'État incluait le BKDP, la seule confédération syndicale indépendante du pays, qui comptait 10 000 membres répartis dans quatre organisations syndicales affiliées. Cependant, depuis la récente offensive du gouvernement visant à démanteler les syndicats indépendants, le BKDP ne fait plus partie des organes tripartites nationaux mis en place à la suite des recommandations formulées par la commission d'enquête de 2004. En 2022, la Cour suprême a rendu des arrêts pour mettre un terme aux activités du BKDP et de quatre autres grands syndicats, et plusieurs dirigeants et militants du BKDP ont été détenus et condamnés à des peines d'emprisonnement.
37. La CSI rappelle la résolution concernant les mesures recommandées par le Conseil d'administration au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT au sujet du Bélarus, adoptée par la Conférence à sa 111^e session ([ILC.111/Résolution I](#)), et les conclusions de la commission formulées à la dernière session de la Conférence au sujet de la protestation présentée par la CSI concernant la désignation de la délégation des travailleurs du Bélarus ([ILC.111/Compte rendu n° 2B\(Rev.\)](#)). La commission n'a pas recommandé l'invalidation des pouvoirs de la délégation des travailleurs, dans l'espoir que le gouvernement se conformerait rapidement et de bonne foi aux demandes et recommandations des organes de contrôle de l'OIT et veillerait ainsi à ce que la délégation des travailleurs à la présente session de la Conférence soit désignée en accord avec les organisations de travailleurs légitimes et indépendantes les plus représentatives. Selon la CSI, le gouvernement est jusqu'ici resté sourd à ces appels, ce qui a conduit la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) à considérer, dans son rapport soumis à la présente session de la Conférence, que «le fait que le gouvernement n'ait pas reconnu, traité et pris des mesures face aux allégations très graves de violation des libertés publiques ou donné suite aux demandes spécifiques répétées des organes de contrôle de l'OIT, y compris celles formulées par la CEACR, renforce la réalité de la violation délibérée par le gouvernement de ses obligations découlant de son appartenance à l'Organisation» ([ILC.112/Rapport III\(A\)](#), p. 152).
38. L'organisation protestataire rappelle en outre que la CEACR et la Commission de l'application des normes de la Conférence ont dénoncé à plusieurs reprises le soutien explicite des autorités de l'État, et en particulier du Président, à la FPB, ainsi que le favoritisme dont elles font preuve à l'égard de cette fédération. Elle note aussi que, dans son dernier rapport, la Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur la situation des droits de l'homme au Bélarus, reconnaissant le manque d'indépendance de la FPB, a recommandé de suspendre la participation de celle-ci à la Conférence internationale du Travail ([A/HRC/56/65](#), paragr. 131). La CSI demande à la commission d'invalidier les pouvoirs de la délégation des travailleurs du Bélarus pour défaut de représentativité et de légitimité.

39. Dans une communication écrite adressée à la commission en réponse à sa demande, le gouvernement indique que la protestation est totalement dénuée de fondement et repose sur des allégations non corroborées et non étayées qui ne reflètent en rien la réalité. Il ajoute que la FPB est la seule fédération syndicale opérant sur l'ensemble du territoire national, avec plus de quatre millions de membres appartenant à quinze syndicats sectoriels nationaux. Il précise que, outre la FPB, plusieurs autres syndicats sont enregistrés dans le pays. Cependant, la FPB est la seule organisation de travailleurs la plus représentative au sens de l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT. En conséquence, le gouvernement lui a demandé de désigner ses représentants au sein de la délégation des travailleurs à la présente session de la Conférence, ce qu'elle a fait, librement et en toute indépendance, sans aucune ingérence de sa part. Le gouvernement a désigné la délégation des travailleurs sur la base des informations reçues de la FPB.
40. En ce qui concerne la question de la représentativité de la FPB, le gouvernement explique que, conformément à la loi sur les syndicats, cette dernière exerce ses activités en toute indépendance, conformément à sa charte. Son président a été élu lors du IX^e congrès extraordinaire de la FPB, le 5 avril 2024. Les activités de cette fédération, qui comprennent la participation active au dialogue social, aux processus de négociation collective et à la protection des droits des travailleurs, ne sont ni financées ni contrôlées par le gouvernement. Celui-ci souligne le rôle de la FPB et de ses organisations membres dans la conclusion d'un grand nombre de conventions collectives offrant des garanties sociales et professionnelles supplémentaires aux travailleurs au regard de la législation. En tant que coprésident du Conseil national du travail et des questions sociales, le président de la FPB a en effet signé la convention générale au nom des travailleurs. Au vu de ce qui précède, le gouvernement insiste sur le fait que rien ne permet de douter de la représentativité de la FPB. Considérant que la protestation est infondée et motivée par des considérations politiques, le gouvernement propose qu'elle soit rejetée.
41. *La commission regrette profondément que le gouvernement se borne à reproduire les informations fournies en réponse à la protestation dont elle a été saisie l'année précédente et à réaffirmer le caractère représentatif de la FPB, sans répondre aux allégations concernant la dissolution des syndicats indépendants, et notamment du BKDP. À cet égard, elle note que la CEACR, dans le rapport qu'elle a soumis à la présente session de la Conférence, note «avec une profonde préoccupation l'absence de toute mesure pour réexaminer la situation des syndicats dissous afin de garantir qu'ils puissent à nouveau fonctionner et participer pleinement aux organes tripartites nationaux» et déplore «l'absence totale de progrès dans la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête de 2004 et dans le traitement des recommandations en suspens des organes de contrôle de l'OIT, ainsi que la détérioration continue de la liberté syndicale dans le pays» (ILC.112/Rapport III(A), p. 154).*
42. *La commission observe que les questions soulevées par la protestation ont trait à des violations extrêmement graves des principes de la liberté syndicale qui ne relèvent pas de son mandat. Toutefois, ainsi qu'elle l'a fait observer l'année précédente (ILC.111/Compte rendu n° 2B(Rev.), paragr. 46), rien n'empêche la commission de tenir compte des conclusions des organes de contrôle compétents de l'OIT sur les questions de liberté syndicale lorsqu'elle examine des allégations de non-respect de l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT. À cet égard, la commission souhaite réaffirmer sa conviction qu'il ne peut être satisfait à l'obligation de consulter les organisations de travailleurs les plus représentatives et d'obtenir leur accord – qui est prévue à l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution – que si les organisations consultées sont de véritables organisations de travailleurs, qui agissent librement et en toute indépendance du gouvernement.*

43. *S'il ne fait guère de doute que la FPB est l'organisation qui compte le plus grand nombre de membres, la commission reste d'avis que la FPB n'a pas démontré qu'elle était bien une véritable organisation de travailleurs, libre et indépendante du gouvernement. Comme la CEACR l'a noté dans son dernier rapport soumis à la Conférence, la FPB «bénéfici[e] du soutien publiquement exprimé des autorités de l'État au plus haut niveau» et son «indépendance par rapport aux autorités [est] discutable» (ILC.112/Rapport III(A), p. 153). La commission note en outre la déclaration de la Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur la situation des droits de l'homme au Bélarus concernant le manque d'indépendance de la FPB.*
44. *Ces éléments, conjugués au fait déplorable que le gouvernement n'a pris aucune mesure pour réexaminer la situation des syndicats dissous, confortent la commission dans les doutes sérieux qu'elle exprime quant à la conformité de la désignation de la délégation des travailleurs à la Conférence à l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT. Notant les conclusions formulées de longue date par les organes de contrôle de l'OIT et, en particulier, les mesures prévues à l'article 33 de la Constitution de l'OIT adoptées lors de la dernière session de la Conférence, la commission prie instamment le gouvernement de coopérer avec l'OIT et ses organes de contrôle pour assurer la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête de 2004 et veiller ainsi à ce que la délégation des travailleurs à la session suivante de la Conférence soit désignée en accord avec les organisations de travailleurs légitimes et indépendantes les plus représentatives. Si aucun progrès n'est réalisé, la commission envisagera de proposer l'invalidation des pouvoirs de la délégation des travailleurs à la Conférence.*
45. *Compte tenu des graves allégations formulées de nouveau dans la protestation présentée cette année en ce qui concerne la désignation de la délégation des travailleurs du Bélarus, la commission considère que la désignation de la délégation des travailleurs du Bélarus devrait faire l'objet d'un suivi. En application de l'article 32, paragraphe 7, du Règlement de la Conférence, la commission propose à l'unanimité à celle-ci de demander au gouvernement du Bélarus de soumettre à la session suivante de la Conférence, en même temps qu'il déposera les pouvoirs de la délégation du Bélarus, un rapport détaillé, étayé de la documentation pertinente, sur:*
- a) la procédure suivie pour désigner le délégué et les conseillers techniques des travailleurs, en consultation avec les organisations de travailleurs les plus représentatives, en précisant les organisations qui ont été consultées à ce sujet et selon quels critères;*
 - b) les mesures concrètes prises, conformément aux recommandations des organes de contrôle de l'OIT, pour faire en sorte que les organisations consultées au sujet de la désignation du délégué et des conseillers techniques des travailleurs soient de véritables organisations de travailleurs, libres et indépendantes du gouvernement.*

Protestation tardive concernant la désignation de la délégation des travailleurs de Cabo Verde

46. *La Commission de vérification des pouvoirs a reçu une protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs de Cabo Verde présentée par la Confédération syndicale internationale au nom de l'União Nacional dos Trabalhadores de Cabo Verde – Central Sindical (UNTC-CS).*
47. *La protestation, datée du 17 mai 2024, est parvenue à la Commission de vérification des pouvoirs le 10 juin 2024, à 8 h 39, soit bien après l'expiration du délai fixé par l'article 32, paragraphe 1 a), du Règlement de la Conférence (à savoir le mercredi 5 juin, à 10 heures, pour la présente session de la Conférence). La commission considère que ladite protestation est parvenue hors délai et n'est donc pas recevable.*

Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs de la Colombie

48. La Commission de vérification des pouvoirs a été saisie d'une protestation concernant la désignation du délégué des travailleurs présentée par M^{me} Miryam Luz Triana Alvis, présidente de la Confederación General del Trabajo (CGT). L'auteure de la protestation allègue que le ministère du Travail s'est indûment immiscé dans les affaires internes de la CGT, notamment en désignant M. Percy Oyola Palomá comme délégué des travailleurs pour la deuxième année consécutive. À la suite de la révocation de M. Oyola Palomá en tant que président de la CGT le 15 avril 2023, le ministère du Travail a tardé à délivrer à M^{me} Triana Alvis son certificat de représentation légale et, une fois celui-ci enregistré, l'a annulé en délivrant ultérieurement un certificat en faveur de M. Oyola Palomá, en tant que président de la CGT. En juillet 2023, l'organe suprême de la CGT (le Congreso Confederado) s'est réuni et a confirmé M^{me} Triana Alvis dans ses fonctions de présidente, ce qui n'a toutefois pas été reconnu par le ministère. L'exclusion de M^{me} Triana Alvis de la délégation des travailleurs constitue un parti pris qui viole le droit à la représentation syndicale au regard de la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, et de l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'Organisation, et cette dernière demande à la commission de prendre des mesures à cet égard.
49. Le 4 juin 2024, la commission a reçu une communication spontanée signée par la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) et M. Oyola Palomá pour la CGT, ainsi que par la Confederación de Pensionados de Colombia (CPC) et la Confederación Democrática de Pensionados de Colombia (CDP). La CUT, la CTC et la CGT ont fait valoir qu'elles étaient les organisations de travailleurs les plus représentatives du pays et qu'elles formaient, avec la CPC et la CDP, le Comando Nacional Unitario, qui représente le mouvement syndical et social le plus important. Elles ont exprimé leur surprise quant aux prétentions de M^{me} Triana Alvis à être désignée en tant que déléguée des travailleurs, expliquant que la désignation des représentants des travailleurs colombiens à la Conférence relevait d'une décision conjointe prise chaque année par les confédérations syndicales devant la sous-commission tripartite des relations internationales. Cette année, le mandat a été confié à la CGT en la personne de son président, M. Oyola Palomá. La CUT, la CTC et la CGT demandent à la commission de ne pas répondre positivement à la demande qui lui a été adressée.
50. Dans une communication écrite adressée à la commission en réponse à sa demande, le gouvernement fournit des informations détaillées sur la méthode et le mécanisme de détermination des organisations les plus représentatives, qui sont la CUT, la CGT et la CTC. En ce qui concerne les consultations, il s'est borné à recevoir les noms transmis par les organisations de travailleurs les plus représentatives lors d'une réunion tenue le 7 mai 2024 aux fins de la désignation des membres de la délégation à la présente session de la Conférence. Le gouvernement a été informé par la CUT que le délégué des travailleurs serait M. Oyola Palomá, qui a été reconnu comme le représentant légitime de la CGT par le Comando Nacional Unitario. Le gouvernement confirme avoir reçu deux communications de la CGT, mais il a tranché en faveur de M. Oyola Palomá, compte tenu de son acte d'enregistrement et du fait que le Comando Nacional Unitario le reconnaît comme représentant légitime. Il souligne qu'il n'interfère dans aucune des décisions des travailleurs.
51. *La commission note que ce n'est pas la représentativité de la CGT qui est mise en cause, mais les personnes qui la représentent. Elle note que le gouvernement a désigné le délégué des travailleurs, M. Oyola Palomá, en se fondant sur la désignation reçue par la CUT, la CTC et d'autres organisations qui forment le Comando Nacional Unitario. Dans la mesure où la protestation dont elle est saisie découle d'un conflit au sein de la CGT, la commission rappelle sa jurisprudence constante selon laquelle, lorsqu'une question porte sur un conflit interne à une organisation, elle n'a pas compétence*

pour examiner le différend. Dans ces conditions, la commission n'est pas en mesure de formuler d'autres conclusions en l'espèce. Elle exprime donc l'espoir que les parties s'efforceront de résoudre leurs divergences avant la prochaine session de la Conférence.

Protestation concernant l'absence de dépôt des pouvoirs d'un délégué des employeurs par le gouvernement d'El Salvador

52. La Commission de vérification des pouvoirs a été saisie d'une protestation présentée par le groupe des employeurs au sujet de l'absence de dépôt par le gouvernement d'El Salvador des pouvoirs d'un délégué des employeurs. Le groupe des employeurs soutient que le gouvernement a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu de la Constitution de l'OIT en excluant de la Conférence les représentants légitimes des employeurs. Cette exclusion a eu lieu dans un pays où le non-respect des conventions n^{os} 87 et 144 de l'OIT est permanent et, à cet égard, il se réfère à une communication adressée le 10 novembre 2022 par l'Organisation internationale des employeurs (OIE) à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. Le groupe souligne que l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT exige que les délégués des employeurs et des travailleurs soient désignés «d'accord avec les organisations professionnelles les plus représentatives soit des employeurs, soit des travailleurs». La commission est invitée à prendre toutes les mesures nécessaires pour que les futures délégations à la Conférence soient pleinement tripartites et désignées en consultation avec l'organisation d'employeurs légitime et la plus représentative du pays, à savoir l'Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP).
53. Dans une communication écrite adressée à la commission à sa demande, le gouvernement se réfère aux consultations tenues dans le cadre de la 111^e session (2023) de la Conférence et explique que, bien que les employeurs et les travailleurs aient été priés de désigner leurs représentants, seuls les travailleurs avaient répondu à cette invitation l'année précédente. En l'absence de réponse, le gouvernement avait procédé à la désignation des employeurs qui avaient participé aux consultations précédentes. Cependant, il a été accusé d'ingérence. Pour la présente session de la Conférence, afin d'éviter des accusations similaires, le gouvernement s'est limité à demander aux organisations d'employeurs et de travailleurs de procéder à des désignations. S'il en a reçu pour les représentants des travailleurs, il n'en a pas reçu pour les représentants des employeurs. Au lieu de cela, l'OIE a écrit au Directeur général du BIT en contournant les autorités gouvernementales responsables des désignations. Le gouvernement ajoute qu'au cours de l'année écoulée, il a collaboré avec l'OIT par l'intermédiaire des mécanismes de contrôle, mais que, comme il l'a indiqué dans ses rapports, la poursuite de la politisation s'était poursuivie dans la présente situation électorale sans précédent, notamment de la part de l'ANEP. Cette situation, ainsi que d'autres raisons, ne lui ont pas permis d'entamer des consultations au cours de la présente année en vue de désigner des délégués à la Conférence, ce qui ne l'a pas empêché de rester réceptif aux manifestations d'intérêt des secteurs. Le gouvernement regrette cet état de fait et réitère son engagement de remédier à la situation qui a donné lieu à la protestation, en particulier par le dialogue social. Il demande que les parties intéressées coopèrent et qu'il ne soit pas contourné à l'avenir.
54. *La commission rappelle l'obligation qui incombe à tous les gouvernements, en vertu de l'article 3, paragraphes 1 et 5, de la Constitution de l'OIT, de désigner une délégation pleinement tripartite et de veiller à ce que les délégués et les conseillers techniques non gouvernementaux soient désignés en accord avec les organisations d'employeurs ou de travailleurs, selon le cas, les plus représentatives du pays. Elle note que, selon le groupe des employeurs, l'ANEP est l'organisation d'employeurs la plus représentative d'El Salvador et que le gouvernement ne remet pas en cause cette affirmation. Elle note en outre que, pour la présente session, le gouvernement n'a pas engagé*

de consultations, mais s'est contenté de recueillir des désignations de la part des employeurs et des travailleurs. La commission observe toutefois qu'il n'a soumis aucun document attestant que ces désignations avaient effectivement été demandées, ni à qui ces documents avaient été adressés.

55. *Compte tenu du fait que le gouvernement reconnaît ne pas avoir mené de consultations au cours de la présente année pour désigner la délégation des employeurs à la Conférence et que cette question a déjà fait l'objet d'une protestation l'année précédente, qui portait sur l'absence de consultations efficaces (ILC.111/Compte rendu no 2B(Rev.)), la commission se déclare profondément préoccupée par le fait que le gouvernement semble faire fi des obligations qui sont les siennes en vertu de l'article 3, paragraphes 1 et 5, de la Constitution, de désigner une délégation pleinement tripartite et de veiller à ce que les délégués et les conseillers techniques non gouvernementaux soient désignés en accord avec les organisations d'employeurs ou de travailleurs les plus représentatives. En outre, la commission note qu'en envoyant une délégation qui n'est pas pleinement tripartite à la présente session, le gouvernement prive non seulement les employeurs du pays de leur droit d'être représentés au sein de l'organe directeur suprême de l'OIT et de participer à ses travaux, mais prive aussi les travailleurs, en application de l'article 4, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT, de leur droit de voter. Sans la participation des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, la Conférence ne peut fonctionner correctement ni atteindre ses objectifs.*
56. *Compte tenu de l'engagement pris par le gouvernement de remédier à la situation qui a donné lieu à la protestation, en particulier par le dialogue social, la commission prie celui-ci de désigner une délégation tripartite complète à la session suivante de la Conférence, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives du pays.*

Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs de la Guinée-Bissau

57. La Commission de vérification des pouvoirs a été saisie d'une protestation de l'União Nacional dos Trabalhadores da Guiné-Central Sindical (UNTG-CS), signée par M. Júlio António Mendonça, secrétaire général, et appuyée par la Confédération syndicale internationale (CSI), concernant la désignation de la délégation des travailleurs de la Guinée-Bissau. Selon l'UNTG-CS, qui se présente comme la plus grande organisation de travailleurs du pays, les personnes désignées par le gouvernement comme représentant les travailleurs à la 112^e session de la Conférence n'appartiennent pas à l'UNTG-CS et ont été désignées à l'insu de l'organisation, ce qui constitue une violation des principes de la liberté syndicale. L'UNTG-CS demande que ces personnes ne soient pas accréditées. La CSI ajoute que les représentants désignés ne répondent pas aux critères de sincérité et de représentativité, car ils n'ont pas été librement choisis par les travailleurs et ne sont pas indépendants du gouvernement. La CSI rappelle que les représentants actuellement désignés ont occupé de force les bureaux de l'UNTG-CS malgré une décision de justice validant l'élection des dirigeants légitimes. Par conséquent, la CSI demande à la commission de rejeter les pouvoirs de la délégation des travailleurs.
58. Dans une communication écrite adressée à la commission en réponse à sa demande, le gouvernement rejette les allégations formulées, estimant qu'elles donnent une image trompeuse de la situation syndicale dans le pays. Il fait observer qu'il existe deux grandes organisations de travailleurs, la Confederação Geral dos Sindicatos Independentes da Guiné-Bissau (CGSI-GB) et l'UNTG-CS, et conteste l'affirmation selon laquelle cette dernière serait la plus représentative, qui ne s'appuie sur aucun document fiable. Le gouvernement indique que l'actuel secrétaire général de la CGSI-GB a été désigné comme membre de la délégation des travailleurs à son invitation, et que le représentant de l'UNTG-CS, M. Laureano Pereira, a été invité à la suite du congrès de l'UNTG-CS qui s'est tenu dans le respect des

procédures applicables. Le gouvernement remet en cause la légitimité de M. Mendonça en tant que secrétaire général de l'UNTG-CS, ce dernier ne s'étant jamais présenté au gouvernement en qualité de représentant des travailleurs. En effet, en tant que professionnel indépendant, il apparaît davantage comme un employeur que comme un représentant des travailleurs. Notant que les deux syndicats participent souvent au dialogue social tripartite et regrettant les informations erronées fournies par les organisations protestataires, le gouvernement demande l'assistance du BIT pour la réalisation d'une enquête sur la représentation et l'organisation syndicales en vue de résoudre la question concernant l'UNTG-CS. Il affirme que tous les représentants désignés sont bien des travailleurs et réitère son engagement en faveur des principes de l'OIT et de la Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

59. *La commission observe qu'elle est saisie pour la troisième fois consécutive d'une protestation concernant la délégation des travailleurs de la Guinée-Bissau. Elle prend note de la réponse du gouvernement, mais s'inquiète du fait que les informations qui y figurent sont incomplètes. Elle note en particulier que le gouvernement n'a pas répondu à l'allégation grave et répétée selon laquelle les locaux de l'UNTG-CS ont été occupés de force par les personnes désignées à la présente session comme délégué suppléant et conseiller technique des travailleurs, avec l'aide du gouvernement et en dépit d'une décision de justice validant l'élection de l'équipe dirigeante menée par M. Mendonça.*
60. *La commission rappelle que, bien qu'elle ne soit pas compétente pour examiner le conflit concernant la direction de l'UNTG-CS, elle peut et doit examiner les allégations d'ingérence du gouvernement dans les affaires de cette organisation dans la mesure où elles sont susceptibles d'avoir eu une incidence sur la désignation de la délégation des travailleurs à la Conférence. En effet, les délégués et conseillers techniques ne sauraient être valablement désignés en application de l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT si cette désignation résulte d'une ingérence du gouvernement. Compte tenu des allégations contenues dans la protestation et de la réponse insuffisante du gouvernement à ces allégations, la commission exprime de sérieux doutes quant à la question de savoir si la délégation des travailleurs a été désignée en toute indépendance du gouvernement.*
61. *En ce qui concerne les allégations de violation de la liberté syndicale qui vont au-delà de la question de la désignation de la délégation des travailleurs à la Conférence, la commission rappelle qu'elle n'est pas habilitée à enquêter sur de telles allégations, qui relèvent de la compétence exclusive du Comité de la liberté syndicale. À cet égard, la commission a fait observer, au cours des années précédentes, que les organisations protestataires peuvent déposer une plainte auprès du comité, comme l'a maintenant fait l'UNTG-CS (cas n° 3448). Eu égard à cette évolution, la commission s'abstiendra de recommander à la Conférence de prendre de nouvelles mesures concernant la protestation à la présente session.*
62. *La commission note que le gouvernement demande l'assistance technique du BIT sur les questions relatives au fonctionnement et à la représentativité des organisations de travailleurs. Elle fera suivre cette demande au Bureau, confiante qu'il l'examinera dûment si les circonstances le permettent, et rappelle que l'ingérence du gouvernement ne peut avoir pour effet de désigner valablement des délégués.*

Protestations tardives concernant la désignation de la délégation des travailleurs de l'Inde

63. La Commission de vérification des pouvoirs a été saisie de deux protestations concernant la désignation de la délégation des travailleurs de l'Inde. La première protestation a été présentée par Hind Mazdoor Sabha, et la seconde par le Forum conjoint des dix centrales syndicales de l'Inde (AICCTU, AITUC, AIUTUC, CITU, HMS, LPF, SEWA, TUCC, UTUC et INTUC).
64. *Ces protestations sont parvenues à la Commission de vérification des pouvoirs respectivement le 6 juin 2024 et le 8 juin 2024, soit bien après l'expiration du délai prévu à l'article 32, paragraphe 1 a), du Règlement de la Conférence (à savoir le mercredi 5 juin, à 10 heures, pour la présente session de la Conférence). La commission considère que lesdites protestations sont parvenues hors délais et ne sont donc pas recevables.*

Protestation concernant la désignation du délégué des employeurs du Kirghizistan

65. La Commission de vérification des pouvoirs a été saisie d'une protestation présentée par le groupe des employeurs de la Conférence concernant la désignation du délégué des employeurs du Kirghizistan. Il y est allégué que le gouvernement a désigné un délégué des employeurs sans consulter l'organisation d'employeurs la plus représentative du pays ni se mettre d'accord avec elle, en violation de l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT. Le groupe des employeurs estime que la Chambre de commerce et d'industrie, à laquelle appartient le délégué des employeurs, ne peut pas être considérée comme une organisation d'employeurs indépendante ni comme la plus représentative. Il regrette que l'organisation d'employeurs la plus représentative ait été privée du droit de désigner des représentants à la Conférence.
66. Dans une communication écrite adressée à la commission à sa demande, le gouvernement explique que les organisations d'employeurs les plus représentatives du pays sont au nombre de quatre et a décrit leurs nombres d'adhérents comme suit: la Chambre de commerce et d'industrie de la République kirghize (1 648 entreprises membres), l'Association d'entreprises JIA (plus de 1 400 représentants de petites, moyennes et grandes entreprises, y compris à l'étranger), l'Association des transporteurs routiers internationaux de la République kirghize (plus de 1 200 entreprises) et l'International Business Council (120 entreprises membres), les trois premières de ces organisations étant parties à un accord national tripartite. Le gouvernement explique en outre que la Chambre de commerce et d'industrie est, aux termes du texte de loi qui en porte création, une organisation non gouvernementale chargée de représenter les intérêts des entrepreneurs et des entreprises du pays.
67. En ce qui concerne le processus de désignation de la délégation des employeurs, le gouvernement indique que des consultations ont eu lieu par téléphone, faute de temps, avec la Chambre de commerce et d'industrie et l'Association d'entreprises JIA. Il explique, pour justifier la désignation d'un délégué des employeurs appartenant à la Chambre de commerce et d'industrie, que les fonds disponibles étaient limités et qu'il souhaitait donner à cette entité la possibilité d'être représentée à la Conférence, afin de lui conférer, à terme, le statut de partenaire social sur un pied d'égalité avec les autres associations d'employeurs.
68. *La commission note que, selon les informations fournies par le gouvernement, le pays compte au moins trois organisations d'employeurs les plus représentatives. Le délégué des employeurs appartient à l'une d'entre elles, à savoir la Chambre de commerce et d'industrie de la République kirghize, une organisation non gouvernementale qui, d'après les chiffres fournis, compte le plus*

grand nombre d'entreprises membres. En l'absence d'informations concrètes de la part du groupe protestataire, la commission n'est pas en mesure de remettre en cause l'indépendance ou la représentativité de la Chambre de commerce et d'industrie.

- 69.** *En ce qui concerne le processus de désignation du délégué des employeurs, la commission regrette que, bien que le gouvernement ait expliqué avoir entrepris une certaine forme de consultation par téléphone avec les deux organisations comptant les effectifs les plus importants, il ne donne aucun élément sur l'issue de ces consultations, en particulier sur la question de savoir si un accord a été conclu avec les deux organisations concernées. À cet égard, il y a lieu de s'interroger sur la raison invoquée par le gouvernement pour justifier la désignation du délégué de la Chambre de commerce et d'industrie. La volonté du gouvernement de donner à une organisation une visibilité internationale en la faisant participer à la Conférence ne saurait remplacer l'accord avec les organisations d'employeurs les plus représentatives exigé en vertu de l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT. À cet égard, la commission rappelle que le but des consultations, qui doivent être menées avec toutes les organisations les plus représentatives du pays est de parvenir à un accord entre elles qui, eu égard aux circonstances, peut être considéré comme le plus propre à assurer la représentation des employeurs du pays.*
- 70.** *La commission regrette que le gouvernement n'ait pas mené de véritables consultations en temps utile pour désigner la délégation des employeurs, comme le lui impose l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT. Elle doute donc sérieusement que le délégué des employeurs du Kirghizistan à la présente session de la Conférence ait été véritablement désigné en accord avec les organisations les plus représentatives, et ainsi en pleine conformité avec l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT. Elle espère que, lors des sessions à venir, le délégué sera désigné à l'issue de consultations appropriées avec les organisations d'employeurs les plus représentatives du pays et en accord avec elles. Aussi la commission s'abstiendra-t-elle, dans cette perspective, de recommander de nouvelles mesures concernant protestation à la présente session.*

Protestation concernant la désignation du délégué des travailleurs du Libéria

- 71.** La Commission de vérification des pouvoirs a été saisie d'une protestation présentée M. John Nyemah Natt, secrétaire général par intérim du Liberia Labour Congress (LLC), concernant la désignation du délégué des travailleurs. L'auteur de la protestation allègue que la direction du LLC connaît une période de crise en raison de l'ingérence du précédent gouvernement, qui a refusé aux fonctionnaires toute liberté syndicale et tout droit à la négociation collective. Si le nouveau ministre du Travail a demandé à son vice-ministre de faciliter les discussions entre les dirigeants des deux courants du LLC, il a par la suite ignoré la proposition du vice-ministre visant à faire participer les deux dirigeants à la présente session de la Conférence dans un esprit de conciliation. Le ministre a désigné comme délégué des travailleurs M. Marcus Blamah, dirigeant du courant qualifié d'antisindical dans la protestation. L'auteur de la protestation demande à la commission d'invalidier les pouvoirs du délégué des travailleurs pour défaut de représentativité des travailleurs du Libéria.
- 72.** Dans une communication écrite qui lui a été adressée en réponse à sa demande, le gouvernement indique que la direction du LLC connaît un conflit interne. À la suite d'un arrêt de la Cour suprême, il a été ordonné aux parties d'organiser de nouvelles élections sous la supervision du ministère du Travail. Dix-neuf des 26 organisations de travailleurs que compte le pays y ont participé, le 26 octobre 2022, tandis que sept ont refusé d'y prendre part. Le gouvernement fournit la liste des membres élus du bureau du LLC, dont le délégué des travailleurs à la présente session de la Conférence. Il indique que le LLC a désigné M. Blamah, son secrétaire général, comme délégué des travailleurs. Le gouvernement souligne qu'il est lié par les décisions de la Cour suprême du Libéria. Il demande à la commission de rejeter la

protestation. Le gouvernement joint une copie de la décision du 27 mars 2020 par laquelle le tribunal civil a invalidé les élections du LLC pour cause de participation du Syndicat des fonctionnaires, dont le tribunal avait considéré qu'il ne pouvait pas participer aux élections en application de la loi de 2015 sur le travail décent. Il joint en outre une copie de la décision définitive du tribunal civil, datée du 12 octobre 2023, confirmant le rejet de la demande introduite par l'association des fonctionnaires en vue de devenir membre du LLC, question dont la Cour suprême du Libéria avait été saisie précédemment.

73. Dans une déclaration orale devant la commission faite à sa propre demande, le ministre du Travail réitère les informations fournies dans sa communication écrite et demande que la commission reconnaisse M. Blamah en tant que dirigeant démocratiquement élu du LLC. Il ajoute que le gouvernement a entrepris un travail de médiation entre les parties en conflit au sein de la direction du LLC et qu'il espère faire progresser les choses à cet égard. Le ministre se réfère également à son discours en séance plénière de la Conférence, dans lequel il a indiqué que le gouvernement sollicite l'assistance technique du BIT afin d'aligner le règlement de la fonction publique et la loi de 2015 sur le travail décent.
74. *La commission note que, pour la troisième année consécutive, elle est saisie d'une protestation concernant la désignation du délégué des travailleurs. Ce qui est contesté, ce n'est pas la représentativité du LLC, mais la légitimité du délégué des travailleurs en tant que dirigeant de ce dernier. La commission note que le conflit en cours au sein de la direction du LLC découle de l'invalidation des résultats des élections syndicales au motif que la Civil Servant Association of Liberia (CSAL) n'est ni un syndicat ni une organisation syndicale au sens de la loi de 2015 sur le travail décent et ne peut donc pas adhérer au LLC ni participer à ses élections. Par conséquent, la protestation touche plus largement à la liberté syndicale dans le pays, notamment en ce qui concerne les droits des fonctionnaires.*
75. *À cet égard, la commission renvoie aux conclusions concernant l'application par le Libéria de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, formulées par la Commission de l'application des normes à la 111^e session de la Conférence, et à celles que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a formulées dans son rapport soumis à la Conférence de cette année concernant la nécessité pour le gouvernement de garantir que tous les travailleurs sont couverts par la convention (voir ILC.111/Compte rendu no 4B, p. 376 et ILC.112/Rapport III(A), p. 312).*
76. *Dans la mesure où la commission n'a pas compétence pour examiner les questions de liberté syndicale, qui dépassent le cadre de la désignation de la délégation des travailleurs à la Conférence, elle ne saurait se prononcer sur la protestation. Toutefois, cette année encore, elle invite instamment le gouvernement à se conformer aux demandes et recommandations des organes de contrôle de l'OIT à cet égard, car le respect de la liberté syndicale est essentiel pour déterminer la représentativité, qui est au cœur de l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT.*

Protestation concernant la désignation du délégué des travailleurs de Madagascar

77. La Commission de vérification des pouvoirs a été saisie d'une protestation présentée par le secrétaire général du Syndicat SVS/Randrana Sendikaly Mpiaro Ny Zon'ny Mpiasa concernant la désignation du délégué des travailleurs de Madagascar. L'auteur de la protestation affirme que la désignation du délégué des travailleurs viole les normes nationales, car ce dernier n'appartient pas à l'une des quatre organisations de travailleurs les plus représentatives du pays – à savoir les syndicats FISEMARE, SEKRIMA, FISEMA et SVS, tels que reconnus par le décret gouvernemental n° 1680/2024 du 18 mars 2024 pour la période 2022-2024 – mais à la Conférence des travailleurs de Madagascar (CTM), une plateforme syndicale. De plus, cette

désignation est intervenue sans que ces quatre organisations de travailleurs les plus représentatives ne soient consultées.

78. Dans une communication écrite adressée à la commission en réponse à sa demande, le gouvernement explique que la CTM est la plateforme de représentation officielle des travailleurs dans le pays. En conséquence, le gouvernement l'a consultée pour désigner la délégation des travailleurs à la Conférence et a inclus dans les pouvoirs déposés le 12 mai 2024 les désignations effectuées par elle. Quant au décret n° 1680/2024, son application a été suspendue provisoirement par le Conseil d'État le 22 avril 2024.
79. Le gouvernement explique en outre avoir reçu, le 16 mai 2024, une contestation émanant de la FISEMARE concernant la composition de la délégation des travailleurs et la procédure suivie au sein de la CTM, contestation au sujet de laquelle il a invité cette dernière à lui fournir des éclaircissements. Dans sa réponse, la CTM a précisé avoir convenu d'un système de rotation permettant aux trois organisations syndicales les plus représentatives, à savoir la FISEMARE, la SEKRIMA et la FISEMA, d'être représentées à tour de rôle à la Conférence. La SEKRIMA, dont le tour était venu de représenter les travailleurs à la Conférence, a été suspendue par la CTM. Celle-ci a donc désigné les représentants des travailleurs, une décision appuyée par six de ses 10 syndicats affiliés, dont la FISEMA. La CTM rappelle que le décret relatif à la représentativité a été suspendu et déplore qu'un de ses membres ait déposé une plainte auprès du gouvernement, au lieu de rechercher une solution interne. Enfin, le gouvernement explique avoir sollicité la tenue d'une réunion avec la CTM et les organisations protestataires dans le but de trouver une solution concernant la délégation des travailleurs à la présente session de la Conférence, mais que cette proposition de réunion n'a pas été acceptée avant la Conférence.
80. *La commission note que, en raison de procédures judiciaires en cours, la question de la représentativité des syndicats dans le pays n'est pas résolue. Toutefois, elle considère que, d'après les informations fournies, l'organisation protestataire peut raisonnablement prétendre être l'une des quatre organisations de travailleurs les plus représentatives du pays, ce que le gouvernement n'a pas contesté.*
81. *La commission rappelle que, selon l'avis consultatif n° 1 (1922) de la Cour permanente de Justice internationale et selon sa propre jurisprudence, lorsqu'il existe dans un même pays plusieurs organisations considérées comme les plus représentatives, il incombe au gouvernement, en vertu des dispositions de l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT de promouvoir un accord entre elles.*
82. *La commission note avec préoccupation que, d'une part, le gouvernement a officiellement reconnu la CTM comme étant la seule plateforme de représentation officielle des travailleurs dans le pays et que, d'autre part, les syndicats les plus représentatifs ne semblent pas tous être affiliés à la CTM. En consultant uniquement la CTM – même si elle représente collectivement une majorité de travailleurs du pays – sur la désignation de la délégation des travailleurs, le gouvernement risque d'enfreindre l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT.*
83. *La commission note que la désignation de la délégation des travailleurs a fait l'objet d'une autre plainte déposée auprès du gouvernement après le dépôt des pouvoirs, et que le gouvernement a pris des mesures pour y donner suite. Elle note avec préoccupation que, d'après les éléments que la CTM a fournis au gouvernement, la désignation ne semble pas avoir recueilli un large soutien au sein de cette dernière.*

84. *En raison de l'incertitude quant à la représentativité des syndicats, la commission ne dispose pour le moment pas d'informations suffisantes lui permettant de se prononcer. Elle veut croire que le gouvernement assurera que la désignation de la délégation des travailleurs aux futures sessions de la Conférence s'effectuera d'une manière pleinement conforme à l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT.*

Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs de la Malaisie

85. La Commission de vérification des pouvoirs a été saisie d'une protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs de la Malaisie présentée par le secrétaire général, le vice-président et le secrétaire général adjoint du Congrès syndical de Malaisie (MTUC). Les auteurs de la protestation affirment que, malgré les rappels effectués et les éclaircissements fournis, le gouvernement ne s'est pas conformé à la procédure administrative habituellement suivie pour obtenir de la part du MTUC des désignations pour la délégation des travailleurs. En conséquence, le gouvernement n'a pas désigné M. Kamarul Baharin bin Mansor, secrétaire général du MTUC, comme délégué à la présente session de la Conférence. Les auteurs de la protestation demandent instamment à la commission de refuser la désignation de tout délégué ou conseiller technique des travailleurs représentant le MTUC qui n'a pas été officiellement désigné par ce dernier, dans l'intérêt de l'intégrité de la délégation des travailleurs et du tripartisme.
86. Dans une communication écrite adressée à la commission en réponse à sa demande, le gouvernement indique que, par un courriel officiel daté du 7 mai 2024, il a demandé aux présidents de la Fédération des employeurs de Malaisie (MEF) et du MTUC, respectivement les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives du pays, de lui fournir des propositions de désignation des délégués non gouvernementaux à la présente session de la Conférence. Le nom de M. Kamarul Baharin bin Mansor ne figurait pas sur la liste des désignations reçue du MTUC. Le gouvernement ajoute que le 9 mai 2024, il a été informé par le Département des affaires syndicales qu'il était impossible de procéder à l'enregistrement de M. Kamarul Baharin bin Mansor en tant que secrétaire du Syndicat des travailleurs des services d'entretien et de gestion des déchets de la Malaisie péninsulaire pour la période 2023-2026 en raison du non-respect de l'article 26 (1A) de la loi sur les syndicats de 1959, dans la mesure où l'intéressé ne faisait pas partie des employés et ne pouvait donc être membre du syndicat et occuper un poste au sein de celui-ci. Cette opinion était fondée sur une enquête menée par l'Organisation de sécurité sociale (SOCISO), qui a montré que M. Kamarul Baharin bin Mansor, ayant démissionné de son entreprise, ne remplissait pas les conditions requises pour être considéré comme un employé au sens des dispositions de l'article 2 (5) de la loi sur la sécurité sociale des employés de 1969. Le gouvernement explique que le MTUC, conformément à ses statuts, est composé de syndicats et non de membres individuels. Une personne qui ne satisfait pas aux critères d'éligibilité de son syndicat ne saurait en être le représentant et ne peut donc occuper aucune fonction au sein du MTUC, y compris en tant que membre du conseil général de ce dernier.
87. *La commission note que, comme les auteurs de la protestation, le délégué des travailleurs et quatre des dix conseillers techniques des travailleurs sont issus des rangs du MTUC. Il s'agit du président et des quatre vice-présidents du MTUC. La commission prend donc acte du fait que la protestation ne remet pas en cause la représentativité du MTUC mais plutôt les personnes qui le représentent. Elle note également les explications détaillées fournies par le gouvernement concernant le processus de désignation de la délégation des travailleurs sur la base de la liste fournie par le MTUC et le fait que M. Kamarul Baharin bin Mansor n'exerce aucun mandat valable au sein du MTUC au motif qu'il n'a pas le statut d'employé. En l'absence de toute information spécifique fournie par les auteurs de la*

protestation sur le fond de leurs allégations, la commission décide de ne pas faire droit à la protestation.

Protestation concernant la désignation de la délégation des employeurs du Nicaragua

88. La Commission de vérification des pouvoirs a été saisie d'une protestation présentée par le groupe des employeurs de la Conférence concernant la désignation de la délégation des employeurs du Nicaragua. Il affirme que le gouvernement a désigné la délégation des employeurs sans consulter l'organisation d'employeurs la plus représentative du pays, à savoir le Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP), ni se mettre d'accord avec elle, en violation de l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT. Le groupe de employeurs soulignent le rôle qu'a toujours joué le COSEP dans la désignation des délégués aux précédentes sessions de la Conférence et exprime sa profonde inquiétude face aux actes de persécution systématiques du gouvernement, y compris la détention arbitraire et l'exil forcé des dirigeants du COSEP. Il rappelle aussi que le gouvernement a annulé la personnalité juridique de 19 organisations d'employeurs, dont le COSEP, en alléguant le non-respect des lois applicables, sur la base d'arguments juridiques que le groupe des employeurs considère sans fondement. Le gouvernement a par ailleurs favorisé la création d'une organisation d'employeurs placée sous son contrôle, laquelle est à la tête de la délégation des employeurs à la Conférence. Le groupe des employeurs estime que ces actes constituent une violation systématique de la Constitution de l'OIT, du tripartisme et des principes de la liberté syndicale. Il demande à la commission de traiter ces graves violations, soulignant la nécessité de respecter la Constitution de l'OIT et de garantir une représentation véritable et indépendante des employeurs nicaraguayens à la Conférence, à l'abri de toute persécution et dans le respect de la liberté syndicale.
89. Dans une communication écrite adressée à la commission à sa demande, le gouvernement estime que la protestation est infondée et ne repose sur aucun argument valable. Il affirme qu'une réunion à laquelle ont participé les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives du pays s'est tenue le 26 avril 2024 sous ses auspices. Le gouvernement ajoute que la délégation représentant le Nicaragua à la Conférence est suffisamment représentative de la majorité des employeurs du pays et produit, à l'appui de ses allégations, le compte rendu de la réunion susmentionnée ainsi que des documents faisant état des effectifs de la Cámara Nacional de la Pequeña Industria (CONAPI), ainsi que de la personnalité juridique de cette dernière et de l'Asociación de Promoción al Desarrollo y Sostenibilidad de Nicaragua (APRODESNI).
90. *La commission reste profondément préoccupée par les graves allégations d'actes de persécution, d'intimidation et de répression à l'encontre des organisations d'employeurs au Nicaragua. Ces préoccupations confirment et renforcent celles qu'elle a déjà exprimées lors des 108^e (2019), 110^e (2022) et 111^e (2023) sessions de la Conférence. La commission note que ces graves allégations sont examinées par les organes de contrôle compétents de l'OIT. Elle rappelle en particulier que la plainte alléguant le non-respect par le Nicaragua des conventions nos 87, 98, 111 et 144, déposée par les délégués employeurs à la 111^e session (2023) de la Conférence en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT, a fait l'objet d'une première discussion au Conseil d'administration en mars 2024 (GB.350/INS/15(Rev.1)). Elle prend également note des conclusions formulées en 2023 par la Commission de l'application des normes de la Conférence, qui souligne «la persistance d'un climat d'intimidation et de harcèlement à l'encontre des organisations de travailleurs et d'employeurs indépendantes». La commission note avec une profonde inquiétude les allégations concernant l'arrestation et la détention de dirigeants employeurs, et la dégradation de la situation (CAN/PV.CCL 14.06.23).*

91. *La commission rappelle que l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT impose au gouvernement de consulter les organisations d'employeurs les plus représentatives. Elle observe que le gouvernement n'a jamais nié expressément que le COSEP est l'une des organisations d'employeurs les plus représentatives du pays. Cependant, les informations dont dispose la commission montrent que le COSEP et d'autres organisations ont été privés de leur existence juridique. À cet égard, la commission rappelle sa jurisprudence selon laquelle le seul fait qu'une organisation n'ait pas la personnalité juridique ne dispense pas le gouvernement de la consulter, car l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT se réfère simplement à l'existence – et non à l'existence juridique – d'une organisation d'employeurs ou de travailleurs (ILC.97/Compte rendu n° 4C, paragr. 53). Le COSEP, s'il avait encore une existence de fait, aurait dû être consulté par le gouvernement.*
92. *La commission considère que, compte tenu de la gravité et de la persistance des allégations formulées à son encontre, le gouvernement avait l'obligation impérieuse de fournir des preuves suffisantes et claires attestant que la délégation des employeurs a été désignée conformément à la Constitution de l'OIT. Bien qu'il ait produit certains documents, le gouvernement n'a pas fourni d'éléments vérifiables sur la représentativité des organisations concernées, y compris le COSEP, et ne démontre pas que la délégation des employeurs a été désignée en pleine conformité avec l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT.*

Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs du Pakistan

93. La Commission de vérification des pouvoirs a été saisie d'une protestation concernant la désignation de deux membres de la délégation des travailleurs du Pakistan présentée par M. Chaudhary Muhammed Yaseen, secrétaire général de la Pakistan Workers Federation (PWF). L'auteur de la protestation allègue que les désignations de M. Mohammad Zahoor Awan en qualité de délégué des travailleurs et des deux conseillers techniques des travailleurs sont intervenues sans son consentement en tant que secrétaire général de la PWF. La désignation de ces personnes en tant que représentants des travailleurs est contestable, car elles ne sont nullement habilitées sur le plan organisationnel à représenter les travailleurs pakistanais au nom de la PWF, et ne disposent d'aucun mandat à cet effet. L'auteur de la protestation produit un document émanant de la Commission nationale des relations professionnelles (NIRC) montrant qu'il a bien été élu secrétaire général de la PWF (affaire n° 13(67)/2023 du 5 avril 2023). Il ajoute que la PWF est l'organisation de travailleurs la plus représentative et, comme il l'a demandé à la Commission de vérification des pouvoirs l'année précédente, il lui demande de nouveau de retirer pour la présente session les accréditations du délégué et des conseillers techniques des travailleurs.
94. Dans une communication écrite adressée à la commission à sa demande, le gouvernement indique que les chiffres de 2019 de la NIRC font état de 510 280 membres pour la PWF, de 44 537 membres pour la Fédération du travail Mutahida et de 42 210 membres pour la Fédération nationale des travailleurs. Toutefois, en 2023, les chiffres actualisés de la NIRC font état de 434 936 membres pour la Fédération nationale des travailleurs, de 215 318 membres pour la PFW et de 191 743 membres pour la Fédération centrale des mines du Pakistan. Bien que ces chiffres soient en attente de validation par la NIRC et qu'ils soient contestés par la Confédération syndicale internationale – Asie-Pacifique (CSI-AP), le gouvernement fait valoir que l'évolution du nombre de membres montre que le niveau de représentativité de la PWF est en train de changer. Si l'on se fie aux chiffres de la NIRC, aucun des prétendus dirigeants de la PWF n'est issu des rangs de l'organisation de travailleurs actuellement la plus représentative, c'est-à-dire la Fédération nationale des travailleurs.

95. En ce qui concerne la désignation du délégué des travailleurs, le gouvernement est conscient qu'un conflit interne se poursuit entre deux courants de la PWF. Toutefois, il a reçu le 29 mars 2024 une désignation de la part de M. Awan. Il continue de s'appuyer sur les informations trouvées sur le site Web de la NIRC qui font de lui le président de la PWF. En outre, la qualité de dirigeant de la PWF de M. Yaseen est en attente d'une décision de la NIRC. Le gouvernement produit des lettres indiquant que le bureau de pays de l'OIT, les organisations régionale (CSI-AP) et internationale (CSI) de travailleurs, auxquelles la PWF est affiliée, ont reconnu l'élection de M. Awan. L'inclusion par le gouvernement, sur recommandation du président de la PWF, de M. Awan dans la délégation est également due au fait que l'intéressé semble jouir des qualités requises et qu'il possède une vaste expérience. Depuis 2012, il assiste aux sessions de la Conférence internationale du Travail et est membre adjoint travailleur du Conseil d'administration du BIT (2021 à 2024).
96. Le gouvernement n'a pas invité M. Yaseen à des consultations compte tenu de la désignation du président de la PWF. Il reconnaît avoir reçu le 27 mai 2024 une communication de M. Yaseen qui lui est parvenue trop tard pour être examinée, le processus d'approbation de la délégation pakistanaise à la Conférence étant pratiquement achevé. Le gouvernement s'efforcera, pour la session suivante de la Conférence, de résoudre définitivement la question de l'organisation la plus représentative des travailleurs et des dirigeants de la PWF. Il concède que, compte tenu des litiges en cours entre les divers courants de la PWF et du manque de réactivité de la Fédération nationale des travailleurs à l'égard de la NIRC et du gouvernement, la désignation de la délégation des travailleurs à la présente session de la Conférence n'est peut-être pas la plus propre à assurer la représentation des travailleurs du pays.
97. *La commission note que, pour la deuxième année consécutive, la désignation de la délégation des travailleurs du Pakistan, conduite par M. Awan, en tant que délégué, fait l'objet d'une protestation. (ILC.111/Compte rendu n° 2B(Rev.), paragr. 106). Comme l'année dernière, la protestation ne remet pas en cause la représentativité de la PWF, mais celle des personnes qui la représentent. Toutefois, la commission note avec préoccupation que le gouvernement émet des doutes quant à la représentativité de la délégation des travailleurs qu'il a désignée pour la présente session de la Conférence. Dans la mesure où il laisse entendre que la PWF pourrait ne plus être l'organisation de travailleurs la plus représentative, la commission rappelle qu'il incombe au gouvernement d'évaluer la représentativité des organisations de travailleurs sur la base de critères objectifs et vérifiables et de consulter toutes les organisations les plus représentatives en vue de parvenir à un accord avec elles sur la composition de la délégation des travailleurs.*
98. *En ce qui concerne les doutes soulevés quant à la légitimité de la direction de la PWF, la commission note que le gouvernement a accepté la désignation de M. Awan en tant que délégué des travailleurs par la personne mentionnée sur le site Internet de la NIRC comme étant le président de la PWF, alors que M. Yaseen y est mentionné comme étant le secrétaire général de la PWF. À cet égard, la commission rappelle sa jurisprudence constante selon laquelle, lorsqu'une question porte sur un conflit interne à une organisation, elle n'a pas compétence pour examiner le différend. Dans la mesure où le gouvernement fonde la désignation de M. Awan sur sa longue expérience, ses nombreuses désignations en tant que délégué des travailleurs aux précédentes sessions de la Conférence ainsi que sur son mandat de membre adjoint travailleur du Conseil d'administration du BIT, la commission considère que ces faits ne permettent pas à eux seuls d'établir sa représentativité en tant que délégué des travailleurs à la présente session de la Conférence.*
99. *Notant l'engagement exprimé par le gouvernement de régler les questions relatives à l'organisation de travailleurs la plus représentative et à la direction de la PWF d'ici à la session suivante de la Conférence, la commission espère que le gouvernement désignera la délégation des travailleurs à ladite session en pleine conformité avec l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT.*

Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs du Qatar

- 100.** La Commission de vérification des pouvoirs a été saisie d'une protestation par laquelle FairSquare Projects, une organisation de recherche et de sensibilisation à but non lucratif basée au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, conteste les pouvoirs de la délégation des travailleurs du Qatar, alléguant que le gouvernement n'a pas désigné la délégation conformément à l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT. Elle fait valoir que la délégation des travailleurs du Qatar à la Conférence est composée de salariés d'entreprises publiques, qui n'ont pas été librement choisis par les travailleurs et ne sont pas représentatifs des travailleurs du Qatar.
- 101.** Dans une communication écrite adressée à la commission à sa demande, le gouvernement indique que la délégation des travailleurs a été constituée par les comités de travailleurs de deux entreprises, qui regroupent une grande partie des travailleurs employés dans divers secteurs, sans aucune ingérence de sa part ni de la direction de l'entreprise. Le gouvernement s'est contenté de recueillir les noms et de les soumettre à l'OIT.
- 102.** *En ce qui concerne la recevabilité de la protestation, en particulier la question de savoir si elle peut être valablement présentée par l'organisation protestataire, la commission note que le Règlement ne fixe aucune condition concernant les organisations ou les personnes pouvant lui présenter une protestation. Si les protestations peuvent donc émaner de personnes morales ou physiques très diverses, la commission a considéré dans le passé que ces protestations devaient être conformes à l'esprit du Règlement de la Conférence – à savoir qu'elles émanent de membres de délégations, de gouvernements ou d'organisations nationales ou internationales d'employeurs ou de travailleurs (voir ILC.50/Compte rendu des travaux, p. 519), qui portent un intérêt particulier à la composition de telle ou telle délégation à une session donnée de la Conférence. Observant en l'espèce l'absence d'un tel intérêt dans le cas de l'organisation protestataire, la commission estime que la protestation n'est pas recevable.*

Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs du Sénégal

- 103.** La Commission de vérification des pouvoirs a été saisie d'une protestation présentée par M. Mballo Dia Thiam, secrétaire général de la Fédération générale des travailleurs du Sénégal (FGTS/B), concernant la désignation de la délégation des travailleurs du Sénégal. L'auteur de la protestation affirme que son organisation n'a pas été consultée au sujet de la désignation de la délégation des travailleurs, alors qu'elle fait partie des organisations les plus représentatives du pays. En atteste le résultat des élections syndicales tenues en décembre 2023, lors desquelles la FGTS/B a obtenu 10 pour cent des voix. La FGTS/B devrait donc pouvoir désigner des représentants à la Conférence, et l'absence de consultations de la part du gouvernement constitue un acte d'ingérence dans les affaires internes du syndicat.
- 104.** Dans une communication écrite adressée à la commission à sa demande, le gouvernement explique que la FGTS/B est la cinquième organisation de travailleurs la plus représentative du pays. Cependant, depuis le décès, en juin 2023, de son secrétaire général, deux personnes prétendent représenter ce syndicat. D'une part, M. Moussa Cissokho Gueye, qui assure le contrôle des fonds et des bureaux du syndicat et a communiqué au gouvernement une résolution par laquelle les secrétaires généraux de 15 syndicats, conformément au règlement intérieur de la FGTS/B, l'ont désigné comme secrétaire général par intérim. D'autre part, l'auteur de la protestation, qui n'a produit aucune pièce justificative à l'intention du gouvernement. Devant cette situation, le gouvernement a recommandé aux deux parties de résoudre leur différend à l'amiable ou, à défaut, de saisir la justice. En l'absence d'une résolution juridique, le gouvernement a décidé de ne donner foi à aucune des deux parties.

C'est pourquoi il n'a consulté que les quatre organisations de travailleurs les plus représentatives, à l'exclusion des deux personnes affirmant représenter la FGTS/B.

- 105.** *La commission note que ce n'est pas la représentativité de la FGTS/B qui est contestée, mais celle des personnes qui la représentent. Elle observe en outre que la protestation dont elle est saisie découle d'un conflit au sein de la FGTS/B, dont certains aspects peuvent être portés devant les juridictions nationales. La commission rappelle sa jurisprudence constante selon laquelle elle n'a pas compétence pour examiner une question relative à un conflit interne au sein d'une organisation.*
- 106.** *Dans ces conditions, la commission n'est pas en mesure de parvenir à une conclusion sur cette question. Elle exprime l'espoir que le conflit interne sera résolu d'ici la session suivante de la Conférence.*

Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs de Sri Lanka

- 107.** La Commission de vérification des pouvoirs a reçu une protestation concernant la délégation des travailleurs de Sri Lanka présentée par le Syndicat des employés des zones franches et des services généraux, le Syndicat des travailleurs industriels et généraux du commerce de Ceylan, la Fédération des syndicats de Ceylan, le Syndicat uni des travailleurs des plantations, la Fédération du travail de Ceylan, le Syndicat national des gens de mer de Sri Lanka, le Syndicat du personnel des domaines de Ceylan et la Fédération unie du travail. Les huit organisations protestataires affirment que, bien qu'elles soient membres du Conseil consultatif national du travail (NLAC), forum consultatif tripartite dirigé par le ministre du Travail, le gouvernement a désigné la délégation des travailleurs à la présente session de la Conférence de manière unilatérale et sans consultations tripartites avec elles. Les organisations protestataires affirment en outre être systématiquement écartées depuis qu'elles ont déposé une réclamation en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT. Elles produisent des communications antérieures du gouvernement montrant que celui-ci les a consultées jusqu'à cette année, avant de leur préférer d'autres organisations de travailleurs. Elles ajoutent que les personnes désignées pour faire partie de la délégation des travailleurs ont des appartenances politiques et que certaines d'entre elles sont en poste au sein du gouvernement. Les organisations protestataires ne contestent pas les personnes, mais plutôt les vices dont est entachée la procédure suivie.
- 108.** Dans une communication écrite adressée à la commission à sa demande, le gouvernement explique avoir convoqué six des sept organisations de travailleurs les plus représentatives aux fins de désigner la délégation des travailleurs à la Conférence. Il n'a pas invité le NLAC en raison de conflits juridiques internes en cours. Par ailleurs, la délégation des travailleurs à la présente session de la Conférence est moins importante que celle des années précédentes, en raison des difficultés financières que connaît le pays depuis 2021. Le gouvernement a fourni des données concernant les effectifs des organisations comptant plus de 6 000 membres, notamment le Congrès des travailleurs de Ceylan (102 558 membres), le Syndicat Sri Lanka Nidahas Sewaka Sangamaya (76 554 membres), le Syndicat des travailleurs des plantations de Lanka Jathika (58 095 membres), le Syndicat interentreprises des salariés (40 814 membres), le syndicat des employés de la Ceylon Bank (25 680 membres), la Fédération du travail de Ceylan (25 552 membres) et la Fédération des syndicats de Ceylan (22 602 membres) – ces deux dernières organisations étant membres du NLAC. Des données sur les effectifs de quatre autres des huit organisations protestataires ont aussi été fournies. Il s'agit du Syndicat uni des travailleurs des plantations (20 481 membres), du Syndicat national des gens de mer de Sri Lanka (11 528 membres), du Syndicat du personnel des domaines de Ceylan (9 902 membres) et du Syndicat des travailleurs industriels et généraux du commerce de Ceylan (6 762 membres). Le gouvernement ajoute que les organisations de travailleurs

retenues représentent un large éventail de secteurs, parmi lesquels les plantations (qui emploient principalement des femmes), l'hôtellerie-restauration, les transports, l'industrie manufacturière, les banques, les zones franches d'exportation et l'aviation.

- 109.** En ce qui concerne les consultations, elles ont eu lieu le 26 avril 2024 et quatre des six organisations de travailleurs invitées y ont participé. Le gouvernement rappelle qu'aucune délégation n'a été envoyée en 2023, et qu'il a expliqué aux participants qu'il ne désignerait que deux représentants des travailleurs à la présente session de la Conférence en raison de la crise économique en cours et des restrictions budgétaires. Il indique que sa propre délégation sera limitée à trois fonctionnaires gouvernementaux. L'une des organisations protestataires, la Fédération du travail de Ceylan, a été conviée à cette réunion, mais n'y a pas assisté, comme en attestent les invitations et le procès-verbal de la réunion fournis par le gouvernement à la commission. Le gouvernement reconnaît avoir déjà consulté à plusieurs reprises un groupe plus large, notamment des membres du NLAC (à l'exception du Syndicat uni des travailleurs des plantations qui a rejoint le comité seulement en 2023). Cette année, l'exclusion du NLAC résulte en partie d'une action en justice en cours (Cour d'appel, CA 321/2023) engagée par le Syndicat des employés des zones franches et des services généraux, au sujet des critères de sélection et de la non-inclusion du NLAC. Le gouvernement ajoute que le mandat du NLAC est arrivé à échéance en décembre 2023. Il déclare avoir fait de son mieux pour que les syndicats les plus représentatifs et les plus concernés soient désignés dans les délais impartis et sans limiter le nombre de syndicats consultés. Sous réserve de la décision qui sera rendue concernant la situation juridique du NLAC, le gouvernement considère qu'il pourra le consulter à l'avenir, comme cela a été le cas dans le passé.
- 110.** *La commission note que la délégation tripartite de Sri Lanka à la présente session comprend huit membres gouvernementaux (dont trois appartiennent à la Mission permanente à Genève), deux membres employeurs et quatre membres travailleurs. Le délégué des travailleurs vient des rangs du Congrès des travailleurs de Ceylan, deux conseillers techniques, respectivement du Syndicat interentreprises des salariés et du Syndicat des travailleurs des plantations de Lanka Jathika, et une personne non désignée ne figurant pas sur la liste, du Syndicat Sri Lanka Nidahas Sewaka Sangamaya. La commission note également que parmi les huit organisations protestataires figure le Syndicat des employés des zones franches et des services généraux, même si ce dernier est censé avoir introduit une action en justice.*
- 111.** *Compte tenu du fait que les organisations protestataires représentent ensemble environ 96 827 membres, sans compter deux organisations dont les effectifs n'ont pas été communiqués par le gouvernement, la commission note que le gouvernement n'a pas expliqué pourquoi il n'a pas consulté les organisations protestataires, quelle que soit la situation dans laquelle le NLAC peut actuellement se trouver. À cet égard, la commission note que les délégations des travailleurs aux trois sessions précédentes de la Conférence représentaient au moins une des huit organisations protestataires (Syndicat des travailleurs industriels et généraux du commerce de Ceylan en 2019; Syndicat des employés des zones franches et des services généraux, Fédération des syndicats de Ceylan et Syndicat interentreprises des salariés en 2021; Fédération des syndicats de Ceylan, Syndicat des travailleurs industriels et généraux du commerce de Ceylan et Syndicat national des gens de mer de Sri Lanka en 2022). La commission note en outre que ne sont pas claires non plus les raisons pour lesquelles le gouvernement a estimé que la limitation annoncée du nombre de travailleurs désignés (deux seulement) justifiait de plafonner à six le nombre d'organisations à consulter. Comme exposé par la Cour permanente de Justice internationale dans son avis consultatif n° 1 (1922), l'intervention des organisations professionnelles dans la désignation des délégués et des conseillers techniques n'a d'autre but que de garantir que les gouvernements désignent des personnes dont les opinions sont en harmonie avec les opinions respectives des employeurs et des travailleurs. Au vu de ce qui*

précède, la commission veut croire qu'à l'avenir le gouvernement désignera les délégations de travailleurs aux prochaines sessions de la Conférence d'une manière pleinement conforme à l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT.

Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs de la République bolivarienne du Venezuela

112. La Commission de vérification des pouvoirs a reçu une protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs de la République bolivarienne du Venezuela présentée par les dirigeants de l'Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE) et de la Confederación de Sindicatos Autónomos (CODESA). Les auteurs de la protestation affirment que, à la suite de l'appel lancé par le gouvernement à toutes les confédérations de travailleurs afin qu'elles s'accordent sur la désignation de la délégation des travailleurs, la CODESA a soumis sa proposition le 20 mai 2024 à la vice-ministre chargée des droits des travailleurs et des relations professionnelles, qui relève du ministère du Pouvoir populaire pour le processus social du travail. La CODESA n'a pas été sollicitée par les autres confédérations syndicales concernées, en particulier la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores y Trabajadoras de la Ciudad, el Campo y la Pesca (CBST-CCP), et le gouvernement n'a pas manifesté le souhait de désigner une délégation représentant toutes les confédérations syndicales sur un pied d'égalité. Contrairement aux années précédentes, l'UNETE n'a pas soumis de proposition, estimant que le gouvernement désignait en définitive la délégation des travailleurs par l'intermédiaire de son appareil syndical. L'UNETE et la CODESA ont été exclues de la délégation des travailleurs à la présente session de la Conférence, sans avoir été formellement invitées à une réunion préalable. Le gouvernement n'a pas pris de mesures visant à promouvoir un accord entre les confédérations de travailleurs sur la désignation de la délégation des travailleurs, désignation qui, une fois de plus, est le fruit d'une décision prise unilatéralement par le gouvernement par l'intermédiaire de la CBST-CCP. En ce qui concerne cette dernière, les auteurs de la protestation rappellent les conclusions de la commission d'enquête qui, dans son rapport, a souligné l'étroite relation de collaboration et l'imbrication entre la CBST-CCP, le gouvernement et son parti politique, ainsi que l'absence de véritable séparation entre eux ([Rapport de la Commission d'enquête](#), paragr. 471). Ils rappellent en outre que la commission a été saisie ces dernières années de plusieurs protestations et plaintes concernant la désignation de délégués et de conseillers techniques issus des rangs de la CBST-CCP, ce qui a justifié la reconduction des mesures de suivi.
113. Les auteurs de la protestation rappellent en outre que, en raison de leur manque de soutien au plan d'action du forum de dialogue social adopté le 28 avril 2022, l'UNETE et la CODESA ont été exclues de toutes les réunions du forum de dialogue social qui se sont tenues par la suite. Les deux organisations ont expressément dénoncé auprès de l'OIT la condition posée par le gouvernement à leur participation au prétendu «dialogue social», qui leur impose de reconnaître que le gouvernement a progressé dans l'application des conventions pertinentes de l'OIT, alors que la situation des travailleurs du pays reste très préoccupante et que leurs droits continuent d'être bafoués. Les auteurs de la protestation contestent la désignation de la délégation des travailleurs, les critères de représentativité n'ayant pas été établis dans le cadre de la table ronde sur la convention n° 87 et aucun accord n'ayant été trouvé sur la désignation de la délégation des travailleurs parmi les confédérations de travailleurs.
114. Dans une communication écrite adressée à la commission à sa demande, le gouvernement présente de nouveau les mêmes informations que celles fournies dans son rapport de suivi. Il indique que, sur la base des données figurant dans le registre national des organisations syndicales (RNOS), la CBST-CCP reste l'organisation la plus représentative, qu'il s'agisse du

nombre d'organisations et de travailleurs affiliés, de sa participation à la négociation collective ou du nombre de conventions collectives signées. La législation du travail prévoit des mécanismes permettant de définir la représentativité en cas de litiges à cet égard. Le gouvernement rappelle les demandes d'assistance technique qu'il n'a cessé d'adresser au Bureau concernant la détermination de la représentativité des organisations d'employeurs et de travailleurs et regrette de n'avoir pas encore reçu cette assistance. Il rappelle en outre avoir demandé par écrit à toutes les organisations de travailleurs (ASI, CBST-CCP, CGT, CODESA, CTV et UNETE) de soumettre une proposition concernant la désignation de la délégation des travailleurs à la présente session de la Conférence, et organisé une réunion spéciale à laquelle les organisations participant au forum de dialogue social (ASI, CBST-CCP, CGT et CTV) ont été invitées en vue de parvenir à un consensus sur la composition de la délégation. Bien qu'ayant reçu des propositions distinctes de l'ASI, de la CBST-CCP et de la CGT, le gouvernement a désigné la délégation des travailleurs en se fondant sur la proposition émanant de la CBST-CCP, estimant qu'elle comptait le plus grand nombre de représentants des différentes organisations syndicales. En ce qui concerne la proposition de la CODESA sur la désignation de la délégation des travailleurs, le gouvernement considère qu'elle est parvenue tardivement, à savoir le 3 juin 2024 seulement, à l'adresse électronique de la Direction des relations internationales et des relations avec l'OIT, qui dépend du ministère du Travail. Quant à l'allégation de l'UNETE selon laquelle le gouvernement aurait dû désigner des représentants de toutes les organisations de travailleurs, qu'elles aient ou non formulé une proposition aux fins de la désignation de la délégation, le gouvernement fait valoir que tout gouvernement qui respecte les principes démocratiques ne peut inclure des personnes dans une délégation sans leur consentement.

115. *La commission note que, une fois de plus, le gouvernement a désigné la délégation des travailleurs en se fondant sur une proposition reçue de la CBST-CCP qui ne semble pas résulter d'un accord entre les organisations de travailleurs les plus représentatives. La commission rappelle que s'il existe plusieurs organisations représentatives, le gouvernement doit toutes les prendre en considération lorsqu'il compose la délégation et, idéalement, obtenir l'accord des plus représentatives d'entre elles. Cependant, si le gouvernement et les organisations concernées doivent s'efforcer de parvenir à un tel accord, le gouvernement doit, lorsque cela n'est pas possible, déterminer, selon des critères objectifs et vérifiables, laquelle ou lesquelles de ces organisations sont les plus représentatives et trouver un accord avec celles-ci. En ce qui concerne la définition et l'application de ces critères par le gouvernement, la commission renvoie à ses conclusions sur le suivi de la situation en République bolivarienne du Venezuela (voir paragr. 30 à 33 ci-dessus).*
116. *La commission espère que le gouvernement pourra établir, avec l'assistance technique du BIT, des critères objectifs et vérifiables qui lui permettront d'évaluer la représentativité des organisations de travailleurs et, à terme, de désigner les délégués des travailleurs à la Conférence en accord avec les organisations les plus représentatives, en pleine conformité avec les exigences de l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT. Ainsi que l'a recommandé la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations dans son rapport soumis à la dernière session de la Conférence, «l'assistance technique du BIT [doit être] définie de manière tripartite dans le cadre d'un dialogue officiel» (ILC.111/Rapport III(A), p. 354).*

Plaintes

117. La commission a en outre reçu et traité les trois plaintes figurant ci-après.

Plainte concernant le non-paiement des frais de voyage et de séjour de la délégation des travailleurs de la Colombie

- 118.** La Commission de vérification des pouvoirs a été saisie d'une plainte datée du 5 juin 2024 présentée par la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) concernant le non-paiement des frais de voyage et de séjour de la délégation des travailleurs. Selon l'organisation plaignante, le gouvernement n'a pas pris en charge les frais de voyage des représentants de la CTC et n'a pas répondu aux demandes de paiement.
- 119.** Dans une communication écrite adressée à la commission à sa demande, le gouvernement indique qu'il a pris en charge les frais de voyage et de séjour de certains délégués. Il explique que les paiements ont été effectués selon les accords passés antérieurement et les contraintes budgétaires existantes, et qu'ils couvrent les dépenses des principaux délégués et des conseillers techniques des organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, conformément à la législation colombienne et aux procédures établies. Il joint des documents attestant le traitement des paiements le 8 juin 2024 et énumérant les noms des membres de la délégation dont les dépenses ont été prises en charge, ainsi que les montants correspondants.
- 120.** *La commission prend note des explications et documents présentés par le gouvernement attestant du paiement des frais de voyage et de séjour de la délégation des travailleurs. Néanmoins, les paiements n'ayant été effectués que le 8 juin 2024, la commission rappelle que l'obligation énoncée à l'article 13, paragraphe 2 a), de la Constitution de l'OIT impose au gouvernement non seulement de prendre en charge les dépenses afférentes à la participation d'une délégation tripartite à la Conférence, mais encore de s'assurer que les sommes nécessaires sont mises à la disposition des intéressés assez longtemps à l'avance pour ne pas compromettre la participation des délégués qui n'auraient pas les moyens d'avancer de telles sommes. La commission veut donc croire que le gouvernement prendra les dispositions nécessaires pour que, à l'avenir, le paiement des frais de voyage et de séjour de la délégation des employeurs et des travailleurs soit effectué avant le voyage, de sorte que les membres de ces délégations puissent participer aux travaux de la Conférence dès le début et pendant toute la durée de celle-ci.*

Plainte concernant le non-paiement des frais de voyage et de séjour de la délégation des employeurs du Congo

- 121.** La Commission de vérification des pouvoirs a été saisie d'une plainte déposée par le groupe des employeurs de la Conférence dans laquelle il est allégué que le gouvernement du Congo n'a pas payé les frais de voyage et de séjour de certains des délégués des employeurs à la Conférence.
- 122.** Dans une communication écrite adressée à la commission à sa demande, le gouvernement reconnaît avoir quelque peu tardé à verser aux membres de sa délégation les fonds nécessaires pour couvrir leurs frais de voyage et de séjour. Par courriel reçu le samedi 8 juin 2024, le groupe des employeurs a informé la commission que, ayant reçu l'assurance du gouvernement que les frais de mission avaient été remboursés par virement bancaire, il a accepté de retirer sa plainte.
- 123.** *La commission prend acte du retrait de la plainte.*

Plainte concernant le non-paiement des frais de voyage et de séjour de la délégation des travailleurs de l'Ouganda

- 124.** La Commission de vérification des pouvoirs a été saisie d'une plainte déposée par le secrétaire général de l'Organisation nationale des syndicats (NOTU), délégué des travailleurs de l'Ouganda, alléguant que, depuis trois ans, le gouvernement n'a pas pris en charge les frais de voyage et de séjour de la délégation des travailleurs à la Conférence. La protestation est appuyée par la Confédération syndicale internationale (CSI). L'organisation plaignante joint la copie d'une lettre du 22 mars 2024 par laquelle le Secrétaire permanent du ministère du Genre, du Travail et du Développement social demande à la NOTU de désigner une délégation à la présente session de la Conférence, tout en l'informant que le ministère ne dispose pas de fonds pour prendre en charge les frais de voyage et de séjour de la délégation des employeurs et des travailleurs.
- 125.** Dans une communication écrite adressée à la commission en réponse à sa demande, le gouvernement indique que, le 7 juin 2024, il a engagé avec une délégation de la NOTU un dialogue constructif au sujet de la plainte. Une solution à l'amiable a ainsi été trouvée, consistant à traiter la question en interne. Le gouvernement prie la commission de considérer la question comme close. Dans une communication écrite spontanée reçue par la commission le 12 juin 2024, la NOTU confirme que la plainte a été traitée en interne et qu'une solution à l'amiable a été trouvée avec le gouvernement. Dans la réponse écrite qu'il a fait parvenir à la commission à sa demande de précisions à ce sujet, le gouvernement s'est contenté de rappeler qu'il avait mené des discussions fructueuses avec la NOTU et qu'il était parvenu à une solution à l'amiable.
- 126.** *La commission note que, selon la plainte, le gouvernement n'a pas pris en charge les frais de voyage et de séjour de la délégation des travailleurs à la Conférence au cours des trois dernières années. Bien que sa compétence pour examiner cette situation se limite à la présente session de la Conférence, la commission constate qu'il s'agit d'une allégation très grave. La commission note par ailleurs qu'elle n'a pas reçu de plaintes à ce sujet les années précédentes.*
- 127.** *En ce qui concerne le non-paiement des frais de la délégation des travailleurs à la présente session, la commission rappelle l'obligation qui incombe au gouvernement, en vertu de l'article 13, paragraphe 2 (a), de la Constitution de l'OIT, de prendre en charge au moins les frais des délégués titulaires des employeurs et des travailleurs. Elle reconnaît la situation financière difficile dans laquelle certains États Membres peuvent se trouver et peut comprendre la charge financière qu'impose la participation d'une délégation tripartite complète à la Conférence. Toutefois, comme la commission l'a souligné à maintes reprises, la plupart des gouvernements peuvent compter sur l'appui de leur missions permanentes respectives à Genève pour assurer la participation d'une délégation gouvernementale, alors que les partenaires sociaux ne peuvent bénéficier d'un tel appui. Les contraintes financières ont des répercussions sur les gouvernements, mais plus encore sur les partenaires sociaux et sur leur capacité à prendre en charge leurs propres dépenses. La commission note que le gouvernement est parvenu à un règlement à l'amiable avec la NOTU au sujet de la plainte. Ne disposant pas d'informations sur les termes de ce règlement à l'amiable, la commission veut croire que ce dernier s'acquittera, à tout le moins, de l'obligation qui est la sienne en vertu de la Constitution de l'OIT de prendre en charge les frais de voyage et de séjour du délégué des travailleurs relatifs à leur participation dès le début et pendant toute la durée de sa présente session de la Conférence ainsi que lors des sessions ultérieures.*

Communications

128. La commission a reçu les communications figurant ci-après.

Communication concernant la délégation des travailleurs de l'Afghanistan

129. La Commission de vérification des pouvoirs a été saisie d'une communication reçue d'une personne se présentant comme le Président de la Fédération des syndicats de l'Afghanistan (AAFTU), qui était le délégué des travailleurs de l'Afghanistan à la 95^e session (2006) de la Conférence. Il demande à la commission de faciliter sa participation à la présente session de la Conférence et allègue que les frais de voyage et de séjour qu'il a encourus en 2006 n'ont toujours pas été remboursés par le gouvernement.

130. *La commission considère que la communication n'appelle pas d'autre mesure de sa part.*

Communication concernant la délégation de l'Équateur

131. La Commission de vérification des pouvoirs a reçu une communication dans laquelle le Frente Unitario de Trabajadores (FUT) et de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales (CEOSL) allèguent que le gouvernement n'a pas convoqué le Conseil national du travail et des salaires à temps pour désigner la délégation des travailleurs à la Conférence. La ministre du Travail, invoquant un arriéré de paiement à l'OIT, a annoncé qu'elle ne participerait pas à la Conférence et confié cette mission au vice-ministre, qui a démissionné avant l'officialisation de sa désignation. Les auteurs de la communication affirment que le fait que l'Équateur n'ait désigné aucune délégation à la présente session de la Conférence constitue une violation de l'article 3 de la Constitution de l'OIT. Ils demandent à la commission de rappeler au gouvernement ses obligations et de prendre des mesures pour éviter que cette situation ne se reproduise à l'avenir.

132. Dans une communication écrite adressée à la commission le 12 juin en réponse à sa demande d'information qui devait lui parvenir avant le 6 juin, le gouvernement indique qu'en raison des mesures d'austérité et du conflit interne en cours qui requiert de sa part une attention prioritaire afin de préserver la paix et la sécurité dans le pays, il a décidé de ne pas participer à la présente session de la Conférence. Il rappelle sa détermination à œuvrer pour défendre les intérêts et les droits des travailleurs, compte tenu des circonstances existantes qui imposent de donner la priorité à la stabilité et au développement du pays.

133. *La commission regrette que le gouvernement n'ait pas répondu plus tôt à sa communication l'invitant à faire part de ses observations. Elle note que, après réception de la communication, le 7 juin 2024, le gouvernement a désigné une délégation composée exclusivement de délégués gouvernementaux rattachés à la Mission permanente à Genève. La commission observe que, si elle n'est pas expressément chargée d'examiner les communications relatives au défaut de désignation d'une délégation par un gouvernement, elle est compétente pour examiner les protestations concernant l'absence de dépôt de pouvoirs d'un délégué des employeurs ou des travailleurs. Elle note cependant que le gouvernement de l'Équateur a déposé ses pouvoirs non seulement bien après le délai prévu à l'article 31, paragraphe 1 du Règlement de la Conférence, mais aussi après la publication de la liste révisée des délégations, rendant ainsi impossible la présentation d'une protestation et privant la commission de la possibilité d'exercer son mandat. Tout en prenant acte des raisons avancées par le gouvernement dans sa communication, la commission prie instamment ce dernier de faire de sérieux efforts en vue de désigner une délégation tripartite complète aux futures sessions de la Conférence.*

Communications concernant la délégation des travailleurs du Népal

- 134.** La Commission de vérification des pouvoirs a reçu du Centre conjoint de coordination syndicale (JTUCC), de la Fédération générale des syndicats népalais (GEFONT) et de la Confédération démocratique nationale des syndicats du Népal (NDFONT) trois communications concernant la délégation des travailleurs du Népal. Le JTUCC affirme que cette année, contrairement aux années précédentes, le gouvernement n'a pas désigné de conseillers techniques chargés d'accompagner le délégué des travailleurs du Népal à la Conférence et n'a procédé à aucune consultation en la matière. La GEFONT et la NDFONT ajoutent que, depuis la création du JTUCC, la délégation comprend systématiquement des conseillers techniques provenant de leurs organisations respectives. La GEFONT rappelle que conformément à l'article 3, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT, chaque délégué peut être accompagné par deux conseillers techniques pour chacune des questions inscrites à l'ordre du jour de la session par le Conseil d'administration du BIT. La NDFONT précise qu'aucune demande n'a été adressée au gouvernement en vue du paiement des frais de voyage et de séjour liés à la participation à la Conférence, comme le prévoit pourtant l'article 13, paragraphe 2 a), de la Constitution de l'OIT. Estimant qu'il s'agit là d'une discrimination antisyndicale de la part du gouvernement, elle demande à la commission de renvoyer la question au Comité de la liberté syndicale et d'examiner le déséquilibre entre le nombre de conseillers techniques des travailleurs (zéro) et celui des conseillers techniques gouvernementaux (dix).
- 135.** *La commission observe que le gouvernement n'a pas donné suite à son invitation à lui présenter des observations sur la communication quant au fond.*
- 136.** *La commission rappelle que l'article 3, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT n'impose pas aux gouvernements de désigner des conseillers techniques. Elle rappelle aussi que l'article 13, paragraphe 2 a), de la Constitution de l'OIT fait obligation aux États Membres de prendre en charge les frais de voyage et de séjour des délégués et de leurs conseillers techniques une fois désignés. Toutefois, la compétence conférée à la commission de connaître des plaintes alléguant le non-respect de cette disposition, conformément à l'article 33, paragraphe 1 b), du Règlement de la Conférence, se limite, en ce qui concerne les conseillers techniques, aux cas de déséquilibre grave et manifeste entre le nombre de conseillers techniques employeurs ou travailleurs dont les frais ont été pris en charge et celui des conseillers techniques des délégués gouvernementaux. Cela suppose, conformément au paragraphe 3 b) de ce même article, qu'il y ait au moins un conseiller technique pour lequel le paiement des frais de voyage et de séjour pourrait être demandé, ce qui n'est pas le cas en l'espèce en l'absence de désignation d'un conseiller technique des travailleurs. Néanmoins, la commission estime que le gouvernement aurait dû consulter les organisations protestataires à cet égard compte tenu du fait que des conseillers techniques étaient habituellement désignés dans le passé et que, comme elle l'a souvent rappelé, la possibilité pour les partenaires sociaux de participer activement aux travaux de la Conférence dépend en grande partie du nombre de conseillers techniques qui accompagnent leur délégué. La commission espère que le gouvernement procédera ainsi aux futures sessions de la Conférence.*

Communications concernant la délégation des employeurs et des travailleurs du Pérou

- 137.** La Commission de vérification des pouvoirs a reçu deux communications émanant respectivement du groupe des employeurs de la Conférence et du délégué des travailleurs concernant le paiement tardif des frais de voyage et de séjour des délégués des employeurs et des travailleurs par le gouvernement du Pérou. Les auteurs des communications rappellent

que la délégation tripartite qui participe chaque année à la Conférence compte quatre représentants des employeurs et quatre représentants des travailleurs, ce qui suppose une prise en charge en temps voulu par le gouvernement de leurs frais de voyage et de séjour. Cette année, bien qu'il ait reçu la liste des délégués non gouvernementaux en temps utile, accompagnée d'une demande de voyage avec date d'arrivée à Genève le 1^{er} juin 2024, le gouvernement a informé les délégués concernés le 29 mai 2024 que le voyage ne pouvait être organisé qu'avec une date de départ au 2 juin. Or, en raison de l'annulation de vols due à une défaillance technique à l'aéroport de Lima, les délégués sont arrivés à Genève le 4 juin. En outre, le 31 mai 2024, le gouvernement a fait savoir qu'il ne pourrait régler les frais de voyage que le 4 juin 2024, obligeant ainsi les délégués à avancer les sommes nécessaires à leurs repas, transferts et hébergement. Les auteurs des communications indiquent qu'ils tenaient particulièrement à participer aux réunions de leurs groupes respectifs le 2 juin, le Pérou faisant partie de la longue liste des cas susceptibles d'être examinés par la Commission de l'application des normes de la Conférence, ce dont le gouvernement était pleinement conscient. Les auteurs des communications demandent à la commission de prier instamment le gouvernement de prévoir dans son budget institutionnel le coût correspondant à la participation des délégations non gouvernementales à la Conférence et de traiter leur paiement de frais de voyage et de séjour suffisamment à l'avance, en respectant les dates de voyage indiquées par les délégués.

- 138.** Dans une communication écrite adressée à la commission en réponse à sa demande, le gouvernement explique que le pouvoir exécutif a mis en place, pour 2024, des mesures économiques et financières extraordinaires afin de maîtriser les dépenses publiques et de réduire le déficit budgétaire. Il en résulte que le budget du ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi consacré aux déplacements internationaux a été revu à la baisse. Dès le 9 mai 2024, ce dernier s'est efforcé d'obtenir du ministère de l'Economie et des Finances le relèvement des dépenses consacrées aux déplacements internationaux afin de couvrir les frais de voyage de l'ensemble de la délégation nationale tripartite à la présente session de la Conférence. Les délégués non gouvernementaux ont été tenus pleinement informés des mesures prises. Le gouvernement souligne que cette situation a affecté non seulement les délégués des employeurs et des travailleurs, mais aussi la délégation gouvernementale. Il confirme avoir pris en charge les frais de voyage et de séjour de quatre membres de la délégation des employeurs et de quatre membres de la délégation des travailleurs. Il a acheté leurs billets d'avion le 31 mai et versé leurs frais de séjour le 3 juin 2024. Il reconnaît qu'en raison d'une défaillance technique à l'aéroport de Lima le 2 juin, deux des conseillers techniques des employeurs désignés n'ont pas pu se rendre à Genève.
- 139.** *La commission prend note des explications fournies par le gouvernement concernant les contraintes budgétaires existantes, et du fait qu'il a en définitive acheté les billets d'avion des huit membres des délégations non gouvernementales le 29 mai et versé le montant de leurs frais de séjour le 3 juin 2024.*
- 140.** *La commission rappelle que le paiement en temps utile des frais de voyage et de séjour de tous les membres d'une délégation tripartite contribue de manière déterminante à assurer la participation des intéressés aux travaux de la Conférence. Elle veut croire que le gouvernement prendra les mesures nécessaires pour qu'à l'avenir ces paiements interviennent aussi tôt que possible, de sorte que les personnes désignées comme délégués et conseillers techniques puissent participer à la Conférence dès le début et pendant toute la durée de celle-ci.*

- 141.** La Commission de vérification des pouvoirs adopte le présent rapport à l'unanimité. Elle le soumet à la Conférence afin que celle-ci en prenne note et qu'elle adopte les propositions contenues aux paragraphes 15, 22, 25 et 45.

Genève, le 13 juin 2024

(Signé) M. Aniefiok Etim Essah
Président

M. Fernando Yllanes Martínez

M^{me} Zingiswa Losi

Annexe I

1) Délégués gouvernementaux		4) Conseillers gouvernementaux		Liste des délégués et conseillers techniques accrédités																		2) Délégués des employeurs		5) Conseillers des employeurs		3) Délégués des travailleurs		6) Conseillers des travailleurs	
1)	2)	3)	4)	5)	6)	1)	2)	3)	4)	5)	6)	1)	2)	3)	4)	5)	6)	1)	2)	3)	4)	5)	6)	1)	2)	3)	4)	5)	6)
Afghanistan.....	1	1	1	4	-	-	-	-	-	-	-	Lituanie.....	2	1	1	7	1	-	Saint-Kitts-et-Nevis.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Afrique du Sud.....	2	1	1	5	4	6	Érythrée.....	2	1	1	1	-	1	Luxembourg.....	2	1	1	6	7	7	Sainte-Lucie.....	-	-	-	-	-	-	-	-
Albanie.....	2	1	1	1	1	1	Espagne.....	2	1	1	10	8	8	Macédoine du Nord.....	2	1	1	2	-	-	Saint-Marin.....	2	1	1	1	4	2	-	-
Algérie.....	2	1	1	9	10	10	Estonie.....	2	1	1	2	-	-	Madagascar.....	2	1	1	4	1	1	Saint-Vincent-et-les Grenadines.....	-	-	-	-	-	-	-	-
Allemagne.....	2	1	1	17	4	6	Eswatini.....	2	1	1	5	2	3	Malaisie.....	2	1	1	20	5	10	Samoa.....	2	1	1	-	-	-	-	-
Angola.....	2	1	1	4	-	4	États-Unis d'Amérique.....	2	1	1	19	10	5	Malawi.....	2	1	1	12	5	7	Sao Tomé-et-Principe.....	1	1	1	-	-	-	-	-
Antigua-et-Barbuda.....	-	-	-	-	-	-	Éthiopie.....	2	1	1	5	10	10	Maldives.....	2	1	1	6	7	8	Sénégal.....	2	1	1	8	1	10	-	-
Arabie saoudite.....	2	1	1	20	4	5	Fédération de Russie.....	2	1	1	9	2	8	Mali.....	2	1	1	20	4	10	Serbie.....	2	1	1	5	1	2	-	-
Argentine.....	2	1	1	13	10	10	Fidji.....	2	1	1	3	-	-	Malte.....	2	1	1	8	4	5	Seychelles.....	2	1	1	2	2	-	-	-
Arménie.....	2	1	1	1	-	-	Finlande.....	2	1	1	5	5	3	Maroc.....	2	1	1	14	5	10	Sierra Leone.....	2	1	1	2	1	3	-	-
Australie.....	2	1	1	14	2	2	France.....	2	1	1	19	7	9	Maurice.....	2	1	1	1	1	1	Singapour.....	2	1	1	9	4	10	-	-
Autriche.....	2	1	1	9	2	4	Gabon.....	2	1	1	20	10	10	Mauritanie.....	2	1	1	11	1	5	Slovaquie.....	2	1	1	2	3	2	-	-
Azerbaïdjan.....	2	1	1	5	5	10	Gambie.....	2	1	1	-	-	-	Mexique.....	2	1	1	13	10	10	Slovénie.....	2	1	1	5	1	1	-	-
Bahamas.....	2	1	1	13	3	3	Géorgie.....	2	1	1	3	4	6	Mongolie.....	2	1	1	3	4	5	Somalie.....	2	1	1	5	-	4	-	-
Bahreïn.....	2	1	1	7	5	6	Ghana.....	2	1	1	20	10	10	Monténégro.....	2	1	1	3	1	1	Soudan.....	2	1	1	3	1	3	-	-
Bangladesh.....	2	1	1	18	6	9	Grèce.....	2	1	1	11	6	4	Mozambique.....	2	1	1	4	-	1	Soudan du Sud.....	2	1	1	5	2	1	-	-
Barbade.....	2	1	1	2	4	4	Grenade.....	2	1	1	-	-	-	Myanmar.....	-	-	-	-	-	-	Sri Lanka.....	2	1	1	4	-	2	-	-
Bélarus.....	2	1	1	3	2	10	Guatemala.....	2	1	1	4	3	3	Namibie.....	2	1	1	5	1	1	Suède.....	2	1	1	7	4	4	-	-
Belgique.....	2	1	1	20	5	10	Guinée.....	2	1	1	20	10	10	Népal.....	2	1	1	7	-	-	Suisse.....	2	1	1	16	3	7	-	-
Belize.....	2	1	1	-	-	-	Guinée-Bissau.....	2	1	1	1	1	2	Nicaragua.....	2	1	1	1	1	1	Suriname.....	2	1	1	1	1	-	-	-
Bénin.....	2	1	1	4	-	7	Guinée équatoriale.....	2	1	1	4	2	2	Niger.....	2	1	1	9	9	9	Tadjikistan.....	-	-	-	-	-	-	-	-
Bolivie (État plurinational de).....	2	1	1	2	-	1	Guyana.....	2	1	1	3	-	-	Nigéria.....	2	1	1	20	10	10	Tchad.....	2	1	1	20	1	5	-	-
Bosnie-Herzégovine.....	1	1	1	1	-	1	Haïti.....	2	-	-	-	-	-	Norvège.....	2	1	1	6	3	5	Tchéquie.....	2	1	1	7	1	3	-	-
Botswana.....	2	1	1	15	10	10	Honduras.....	2	1	1	7	3	4	Nouvelle-Zélande.....	2	1	1	3	1	1	Thaïlande.....	2	1	1	20	10	10	-	-
Brésil.....	2	1	1	7	5	6	Hongrie.....	2	1	1	8	3	5	Oman.....	2	1	1	13	10	10	Timor-Leste.....	2	1	1	8	-	-	-	-
Brunéi Darussalam.....	2	1	1	5	-	-	Îles Cook.....	2	1	1	1	-	-	Ouganda.....	2	1	1	4	10	10	Togo.....	2	1	1	14	5	10	-	-
Bulgarie.....	2	1	1	8	5	2	Îles Marshall.....	-	-	-	-	-	-	Ouzbékistan.....	2	1	1	6	1	4	Tonga.....	-	-	-	-	-	-	-	-
Burkina Faso.....	2	1	1	8	2	5	Îles Salomon.....	-	-	-	-	-	-	Pakistan.....	2	1	1	16	4	2	Trinité-et-Tobago.....	2	1	1	2	7	10	-	-
Burundi.....	1	1	1	3	-	-	Inde.....	2	1	1	20	10	10	Palaos.....	-	-	-	-	-	-	Tunisie.....	2	1	1	5	2	6	-	-
Cabo Verde.....	2	1	1	3	-	-	Indonésie.....	2	1	1	20	9	9	Panama.....	2	1	1	7	5	6	Turkménistan.....	2	1	1	3	-	-	-	-
Cambodge.....	2	1	1	6	3	6	Iran (République islamique d').....	2	1	1	10	5	5	Papouasie-Nouvelle-Guinée.....	2	1	1	2	-	-	Türkiye.....	2	1	1	19	10	10	-	-
Cameroun.....	2	1	1	3	5	10	Iraq.....	2	1	1	9	10	9	Paraguay.....	2	1	1	8	1	10	Tuvalu.....	-	-	-	-	-	-	-	-
Canada.....	2	1	1	13	5	4	Irlande.....	2	1	1	7	-	1	Pays-Bas.....	2	1	1	19	4	9	Ukraine.....	2	1	1	2	-	4	-	-
Chili.....	2	1	1	8	6	6	Islande.....	2	1	1	4	1	1	Pérou.....	2	1	1	11	4	9	Uruguay.....	2	1	1	6	2	7	-	-
Chine.....	2	1	1	20	5	7	Israël.....	2	1	1	4	1	1	Philippines.....	2	1	1	8	2	3	Vanuatu.....	2	1	1	5	-	-	-	-
Chypre.....	2	1	1	7	7	8	Italie.....	2	1	1	9	4	8	Pologne.....	2	1	1	12	5	5	Venezuela (Rép. bolivarienne du).....	2	1	1	7	8	10	-	-
Colombie.....	2	1	1	8	10	10	Jamaïque.....	2	1	1	5	-	-	Portugal.....	2	1	1	17	6	6	Viet Nam.....	2	1	1	2	4	1	-	-
Comores.....	-	-	-	-	-	-	Japon.....	2	1	1	20	4	8	Qatar.....	2	1	1	10	4	5	Yémen.....	2	-	-	2	-	-	-	-
Congo.....	2	1	1	20	10	10	Jordanie.....	2	1	1	10	1	4	République arabe syrienne.....	2	1	1	2	8	4	Zambie.....	2	1	1	19	10	10	-	-
Costa Rica.....	2	1	1	5	2	4	Kazakhstan.....	1	1	1	5	1	8	République centrafricaine.....	2	1	1	8	1	5	Zimbabwe.....	2	1	1	16	4	8	-	-
Côte d'Ivoire.....	2	1	1	20	10	10	Kenya.....	2	1	1	20	10	10	République de Corée.....	2	1	1	14	4	10									
Croatie.....	2	1	1	5	1	-	Kirghizistan.....	1	1	1	2	-	1	République de Moldova.....	2	1	1	3	1	1									
Cuba.....	2	1	1	3	1	1	Kiribati.....	2	1	1	2	-	-	Rép. démocratique du Congo.....	1	1	1	18	10	10									
Danemark.....	2	1	1	10	3	8	Koweït.....	2	1	1	6	2	2	Rép. démocratique populaire lao.....	2	1	1	3	1	1									
Djibouti.....	2	1	1	7	-	3	Lesotho.....	2	1	1	5	-	2	République dominicaine.....	2	1	1	7	9	10									
Dominique.....	-	-	-	-	-	-	Lettonie.....	2	1	1	4	-	1	République-Unie de Tanzanie.....	2	1	1	20	2	10									
Égypte.....	2	1	1	11	7	10	Liban.....	2	1	1	1	4	10	Roumanie.....	2	1	1	4	3	7									
El Salvador.....	2	-	1	3	-	3	Libéria.....	2	1	1	-	-	3	Royaume-Uni.....	2	1	1	14	3	4									
Émirats arabes unis.....	2	1	1	7	3	3	Libye.....	2	1	1	8	1	2	Rwanda.....	2	-	1	1	-	3									

1)	2)	3)	4)	5)	6)
Total	341	169	171	1373	596
				836	

1) Délégués gouvernementaux	4) Conseillers gouvernementaux
2) Délégués des employeurs	5) Conseillers des employeurs
3) Délégués des travailleurs	6) Conseillers des travailleurs

	1)	2)	3)	4)	5)	6)
Total	319	151	156	1137	473	726

Annexe III

Proportion de femmes accréditées dans les délégations de la Conférence

13.06.2024 17:20:12

	G	E	T	Tot		G	E	T	Tot		G	E	T	Tot		G	E	T	Tot
Afghanistan.....	20.0	0.0	0.0	14.3	Équateur.....	33.3	-	-	33.3	Libye.....	40.0	0.0	0.0	26.7	Royaume-Uni.....	62.5	50.0	60.0	60.0
Afrique du Sud.....	57.1	60.0	28.6	47.4	Erythrée.....	33.3	0.0	0.0	16.7	Lituanie.....	55.6	50.0	100.0	58.3	Rwanda.....	0.0	-	0.0	0.0
Albanie.....	100.0	0.0	0.0	42.9	Espagne.....	75.0	55.6	44.4	60.0	Luxembourg.....	25.0	25.0	50.0	33.3	Saint-Marin.....	33.3	60.0	33.3	45.5
Algérie.....	18.2	27.3	18.2	21.2	Estonie.....	100.0	100.0	100.0	100.0	Macédoine du Nord.....	50.0	0.0	0.0	33.3	Samoa.....	100.0	0.0	100.0	75.0
Allemagne.....	68.4	40.0	71.4	64.5	Eswatini.....	42.9	33.3	25.0	35.7	Madagascar.....	50.0	100.0	0.0	50.0	Sao Tomé-et-Principe.....	0.0	100.0	0.0	33.3
Angola.....	16.7	0.0	40.0	25.0	États-Unis d'Amérique.....	57.1	63.6	50.0	57.9	Malaisie.....	45.5	33.3	0.0	30.8	Sénégal.....	30.0	0.0	40.0	31.8
Arabie saoudite.....	31.8	40.0	0.0	27.3	Éthiopie.....	28.6	9.1	0.0	10.3	Malawi.....	50.0	33.3	12.5	35.7	Serbie.....	42.9	50.0	66.7	50.0
Argentine.....	46.7	27.3	36.4	37.8	Fédération de Russie.....	45.5	66.7	22.2	39.1	Maldives.....	62.5	12.5	33.3	36.0	Seychelles.....	75.0	33.3	0.0	50.0
Arménie.....	0.0	0.0	100.0	20.0	Fidji.....	0.0	0.0	0.0	0.0	Mali.....	13.6	40.0	27.3	21.1	Sierra Leone.....	0.0	0.0	75.0	30.0
Australie.....	81.3	66.7	100.0	81.8	Finlande.....	71.4	83.3	50.0	70.6	Malte.....	50.0	0.0	33.3	33.3	Singapour.....	45.5	0.0	54.5	40.7
Autriche.....	72.7	66.7	60.0	68.4	France.....	42.9	75.0	60.0	53.8	Maroc.....	43.8	16.7	18.2	30.3	Slovaquie.....	50.0	25.0	66.7	45.5
Azerbaïdjan.....	28.6	33.3	27.3	29.2	Gabon.....	27.3	27.3	18.2	25.0	Maurice.....	100.0	50.0	0.0	66.7	Slovénie.....	85.7	50.0	50.0	72.7
Bahamas.....	53.3	75.0	54.5	56.7	Gambie.....	0.0	100.0	0.0	25.0	Mauritanie.....	7.7	0.0	20.0	10.0	Somalie.....	42.9	0.0	0.0	23.1
Bahreïn.....	22.2	33.3	14.3	22.7	Géorgie.....	60.0	40.0	42.9	47.1	Mexique.....	60.0	27.3	36.4	43.2	Soudan.....	40.0	0.0	25.0	27.3
Bangladesh.....	15.0	0.0	40.0	18.9	Ghana.....	54.5	54.5	18.2	45.5	Mongolie.....	40.0	40.0	33.3	37.5	Soudan du Sud.....	57.1	33.3	50.0	50.0
Barbade.....	50.0	100.0	80.0	78.6	Grèce.....	76.9	28.6	100.0	68.0	Monténégro.....	100.0	100.0	0.0	77.8	Sri Lanka.....	50.0	0.0	0.0	30.0
Bélarus.....	40.0	0.0	45.5	36.8	Grenade.....	100.0	100.0	0.0	75.0	Mozambique.....	33.3	0.0	0.0	22.2	Suède.....	77.8	80.0	80.0	78.9
Belgique.....	63.6	50.0	27.3	51.3	Guatemala.....	100.0	25.0	0.0	50.0	Namibie.....	71.4	50.0	50.0	63.6	Suisse.....	38.9	25.0	50.0	40.0
Belize.....	50.0	100.0	0.0	50.0	Guinée.....	31.8	27.3	20.0	27.9	Népal.....	11.1	0.0	0.0	9.1	Suriname.....	33.3	0.0	50.0	33.3
Bénin.....	16.7	0.0	62.5	40.0	Guinée-Bissau.....	33.3	0.0	0.0	12.5	Nicaragua.....	100.0	0.0	50.0	57.1	Tchad.....	22.7	0.0	0.0	16.7
Bolivie (État plurinational de).....	50.0	0.0	50.0	42.9	Guinée équatoriale.....	50.0	100.0	0.0	54.5	Niger.....	9.1	0.0	0.0	3.2	Tchéquie.....	44.4	100.0	25.0	46.7
Bosnie-Herzégovine.....	100.0	0.0	100.0	80.0	Guyana.....	60.0	100.0	0.0	57.1	Nigéria.....	40.9	9.1	18.2	27.3	Thaïlande.....	59.1	36.4	18.2	43.2
Botswana.....	70.6	45.5	27.3	51.3	Haïti.....	0.0	-	-	0.0	Norvège.....	37.5	25.0	66.7	44.4	Timor-Leste.....	50.0	100.0	0.0	50.0
Brésil.....	66.7	50.0	14.3	45.5	Honduras.....	33.3	25.0	40.0	33.3	Nouvelle-Zélande.....	100.0	0.0	50.0	66.7	Togo.....	31.3	50.0	36.4	36.4
Brunéï Darussalam.....	71.4	0.0	100.0	66.7	Hongrie.....	80.0	75.0	33.3	65.0	Oman.....	20.0	0.0	18.2	13.5	Trinité-et-Tobago.....	75.0	50.0	45.5	52.2
Bulgarie.....	80.0	33.3	0.0	52.6	Îles Cook.....	100.0	100.0	100.0	100.0	Ouganda.....	16.7	45.5	45.5	39.3	Tunisie.....	71.4	0.0	14.3	35.3
Burkina Faso.....	30.0	0.0	33.3	26.3	Inde.....	27.3	27.3	27.3	27.3	Ouzbékistan.....	12.5	50.0	0.0	13.3	Turkménistan.....	20.0	100.0	0.0	28.6
Burundi.....	50.0	0.0	0.0	33.3	Indonésie.....	31.8	40.0	10.0	28.6	Pakistan.....	0.0	20.0	0.0	3.8	Türkiye.....	28.6	36.4	9.1	25.6
Cabo Verde.....	40.0	100.0	0.0	42.9	Iran (République islamique d').....	41.7	0.0	16.7	25.0	Panama.....	44.4	33.3	42.9	40.9	Ukraine.....	50.0	0.0	20.0	30.0
Cambodge.....	25.0	0.0	14.3	15.8	Iraq.....	36.4	0.0	30.0	21.9	Papouasie-Nouvelle-Guinée.....	75.0	100.0	0.0	66.7	Uruguay.....	37.5	0.0	37.5	31.6
Cameroun.....	60.0	16.7	36.4	36.4	Irlande.....	66.7	100.0	50.0	66.7	Paraguay.....	40.0	0.0	18.2	26.1	Vanuatu.....	28.6	0.0	100.0	33.3
Canada.....	86.7	66.7	80.0	80.8	Islande.....	50.0	50.0	0.0	40.0	Pays-Bas.....	66.7	40.0	50.0	58.3	Venezuela (Rép. bolivarienne du).....	55.6	11.1	18.2	27.6
Chili.....	40.0	14.3	42.9	33.3	Israël.....	83.3	0.0	100.0	66.7	Pérou.....	53.8	40.0	50.0	50.0	Viet Nam.....	25.0	60.0	0.0	36.4
Chine.....	45.5	33.3	12.5	36.1	Italie.....	72.7	20.0	25.0	45.8	Philippines.....	40.0	0.0	50.0	35.3	Yémen.....	0.0	-	-	0.0
Chypre.....	77.8	25.0	44.4	50.0	Jamaïque.....	57.1	100.0	0.0	55.6	Pologne.....	50.0	50.0	33.3	46.2	Zambie.....	47.6	50.0	18.2	40.9
Colombie.....	40.0	27.3	27.3	31.3	Japon.....	18.2	60.0	22.2	25.0	Portugal.....	63.2	28.6	42.9	51.5	Zimbabwe.....	44.4	20.0	44.4	40.6
Congo.....	18.2	18.2	54.5	27.3	Jordanie.....	0.0	0.0	0.0	0.0	Qatar.....	58.3	40.0	33.3	47.8					
Costa Rica.....	57.1	0.0	80.0	53.3	Kazakhstan.....	16.7	0.0	44.4	29.4	République arabe syrienne.....	25.0	0.0	40.0	16.7					
Côte d'Ivoire.....	31.8	27.3	27.3	29.5	Kenya.....	31.8	63.6	18.2	36.4	République centrafricaine.....	40.0	0.0	0.0	22.2					
Croatie.....	57.1	100.0	100.0	70.0	Kirghizistan.....	33.3	100.0	0.0	33.3	République de Corée.....	18.8	40.0	54.5	34.4					
Cuba.....	40.0	0.0	50.0	33.3	Kiribati.....	75.0	0.0	0.0	50.0	République de Moldova.....	80.0	0.0	0.0	44.4					
Danemark.....	66.7	50.0	33.3	52.0	Koweït.....	25.0	0.0	0.0	14.3	Rép. démocratique du Congo.....	26.3	36.4	7.7	23.3					
Djibouti.....	11.1	100.0	0.0	14.3	Lesotho.....	100.0	100.0	33.3	81.8	Rép. démocratique populaire la	20.0	50.0	50.0	33.3					
Égypte.....	53.8	12.5	18.2	31.3	Lettonie.....	33.3	0.0	100.0	44.4	République dominicaine.....	44.4	40.0	45.5	43.3					
El Salvador.....	40.0	-	0.0	22.2	Liban.....	0.0	40.0	0.0	10.5	République-Unie de Tanzanie.....	22.7	66.7	9.1	22.2					
Émirats arabes unis.....	55.6	25.0	0.0	35.3	Libéria.....	0.0	0.0	0.0	0.0	Roumanie.....	33.3	50.0	25.0	33.3					

	G	E	T	Tot
%	44.0	33.4	30.5	37.8



► Compte rendu des travaux

3C

Conférence internationale du Travail –112^e session, Genève, 2024

Date: 25 juin 2024

Séance plénière: Rapports de la Commission de vérification des pouvoirs

Table des matières

	Page
Premier rapport de la Commission de vérification des pouvoirs: Présentation du rapport, dont la Conférence prend note	3
Deuxième rapport de la Commission de vérification des pouvoirs: Présentation du rapport, dont la Conférence prend note, et approbation des propositions de la commission.....	5

Mardi 11 juin 2024, 10 h 05

Président: M. Dubey

Vice-président employeur de la Conférence

Premier rapport de la Commission de vérification des pouvoirs: Présentation du rapport, dont la Conférence prend note

Le Président

(original anglais)

J'ai l'honneur de déclarer ouverte la douzième séance plénière de la 112^e session de la Conférence internationale du Travail.

J'invite chacun et chacune d'entre vous à se reporter au premier rapport de la Commission de vérification des pouvoirs, qui figure dans le [Compte rendu des travaux, n° 3A](#).

Permettez-moi de rappeler brièvement que la Commission de vérification des pouvoirs est composée des membres suivants: M. Essah (Nigéria), président, M. Yllanes Martínez (Mexique), vice-président employeur, et M^{me} Losi (Afrique du Sud), vice-présidente travailleuse, qui a été remplacée temporairement par M^{me} Brown (Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord).

Je donne maintenant la parole à M. Essah, qui va présenter le premier rapport de la commission.

M. Essah

Président de la Commission de vérification des pouvoirs

(original anglais)

J'ai l'honneur et le plaisir de présenter à la plénière de la 112^e session de la Conférence internationale du Travail le premier rapport de la Commission de vérification des pouvoirs. Ce rapport – qui est publié dans le [Compte rendu des travaux, n° 3A](#) – comprend des informations sur la composition de la Conférence, ainsi que les conclusions de la commission sur la question de la représentation du Myanmar à la présente session de la Conférence.

Dans le cadre de son mandat, qui consiste à examiner les pouvoirs des délégations à la Conférence, la Commission de vérification des pouvoirs formule habituellement des observations sur la composition globale de la Conférence. À cet égard, je souhaiterais aborder deux points.

Premièrement, 174 États Membres ayant accrédité une délégation, le nombre de participants à la Conférence est reste élevé. En ce qui concerne les 13 États Membres qui ne sont pas représentés à la présente session de la Conférence, la commission s'est inquiétée de nouveau du fait que, en ne désignant pas de délégation ou en n'accréditant pas une délégation pleinement tripartite, le gouvernement privait les employeurs ou les travailleurs du pays, selon le cas, de leur droit d'être représentés au sein de l'organe directeur suprême de l'OIT et de participer activement à ses travaux.

Deuxièmement, le taux de participation des femmes à la Conférence a continué d'augmenter lentement mais sûrement. Cette année, il a atteint 37,8 pour cent. La commission a noté que c'était la première fois que l'objectif minimum d'une participation féminine de 30 pour cent était atteint dans les trois groupes. Si cet objectif – fixé en 1990 et qui aurait dû

être atteint dans les cinq années suivantes – semble aujourd’hui manquer d’ambition, les femmes se répartissent toujours de façon inégale selon la fonction et le groupe. Il faut espérer que la tendance à la hausse se poursuivra et s’accélélera.

Permettez-moi maintenant de passer à la question de la représentation du Myanmar. Comme cela a été le cas les trois précédentes années, la commission a reçu deux séries de pouvoirs concurrents: l’une des autorités militaires qui ont pris le pouvoir en février 2021, et l’autre du gouvernement dit d’unité nationale. Comme vous le savez, la décision de la Commission de vérification des pouvoirs de ne reconnaître aucune des deux autorités comme étant le gouvernement légitime du pays, décision prise conformément à la position adoptée par l’Assemblée générale des Nations Unies, explique qu’aucune invitation n’ait été adressée au Myanmar pour assister aux sessions de la Conférence ou du Conseil d’administration ou à d’autres réunions de l’OIT. La commission a noté que, en décembre 2023, l’Assemblée générale avait de nouveau décidé de reporter sa décision sur les pouvoirs du Myanmar. Elle a relevé en outre que plusieurs autres entités avaient aussi reporté l’examen de la question, dont la Commission de vérification des pouvoirs de la soixante-dix-septième Assemblée mondiale de la Santé, qui s’est tenue peu de temps auparavant. Au vu de ces considérations, la commission a décidé qu’aucun délégué du Myanmar ne serait accrédité à la 112^e session de la Conférence.

Toutefois, comme l’année précédente, la commission a estimé que l’Organisation ne pouvait se satisfaire de cette situation, car l’ambiguïté qui perdure sur la question de la représentation du Myanmar non seulement nuit à la représentation du gouvernement du pays à l’OIT, mais empêche également la participation des employeurs et des travailleurs du Myanmar à la Conférence et à d’autres réunions tripartites. L’année précédente, la commission a suggéré, en l’absence persistante d’orientations de la part de l’Assemblée générale des Nations Unies, qu’elle pourrait être amenée, le moment venu, à prendre une décision qui permettrait aux mandants tripartites du Myanmar de recommencer à participer activement aux travaux de l’Organisation. Elle a estimé à la présente session que, dans l’intervalle, d’autres options pourraient permettre aux représentants des employeurs et des travailleurs du Myanmar de contribuer aux travaux de la Conférence lors de futures sessions. Estimant que l’examen de ces options ne relevait pas de son mandat, elle a décidé d’inviter le Conseil d’administration, par l’intermédiaire de la Conférence, à les examiner d’urgence.

Pour conclure, je vous invite à prendre note du premier rapport de la Commission de vérification des pouvoirs, qui est disponible sur le site Web de la Conférence (Compte rendu des travaux, n° 3A).

Le Président (original anglais)

La Commission de vérification des pouvoirs a approuvé à l’unanimité son premier rapport, et la Conférence est invitée à prendre note de son contenu sans débat, conformément à l’article 31, paragraphe 3, du Règlement de la Conférence.

S’il n’y a pas d’objection, puis-je considérer que la Conférence prend note du premier rapport de la Commission de vérification des pouvoirs?

(La Conférence prend note du premier rapport de la Commission de vérification des pouvoirs.)

Je voudrais saisir cette occasion pour remercier les membres du bureau de la commission pour leur excellent travail. J'ai entendu dire que l'atmosphère de travail au sein de la commission était très positive et que les travaux se sont déroulés dans un esprit de coopération fructueux.

(La Conférence poursuit ses travaux en plénière.)

Vendredi 14 juin 2024, 10 h 05

Président: M. Buzu

Deuxième rapport de la Commission de vérification des pouvoirs: Présentation du rapport, dont la Conférence prend note, et approbation des propositions de la commission

Le Président

(original anglais)

J'ai l'honneur, en ce dernier jour de la 112^e session de la Conférence internationale du Travail, de déclarer ouverte la seizième séance plénière. Nous commençons par le deuxième rapport de la Commission de vérification des pouvoirs, qui figure dans le [Compte rendu des travaux, n° 3B](#).

Je donne à présent la parole à M. Essah, président de la Commission de vérification des pouvoirs, qui va présenter le deuxième rapport de la commission.

M. Essah

Président de la Commission de vérification des pouvoirs

(original anglais)

J'ai l'honneur et le plaisir de présenter à la plénière de la 112^e session de la Conférence internationale du Travail le deuxième rapport de la Commission de vérification des pouvoirs. Ce rapport, qui est publié dans le [Compte rendu des travaux, n° 3B](#), contient les conclusions relatives aux cas dont la commission a été saisie. Celle-ci a reçue 17 protestations, dont une jugée suffisamment grave pour justifier un suivi, trois plaintes et six communications. La commission a en outre examiné quatre cas de suivi qui lui avaient été renvoyés par la Conférence à sa session précédente.

La commission a tenu sept séances. Elle a travaillé de manière informelle et cordiale, ce qui est d'autant plus important qu'il s'agit d'une petite commission composée de trois membres seulement, à savoir un représentant gouvernemental, un représentant des employeurs et un représentant des travailleurs.

C'est la première fois que je préside la Commission de vérification des pouvoirs, et cette expérience m'a permis de comprendre combien celle-ci joue un rôle clé en tant que garante de la composition tripartite des délégations à la Conférence, à laquelle j'attache beaucoup d'importance, étant moi-même fermement convaincu de la valeur du tripartisme.

L'existence d'une commission de vérification des pouvoirs est une caractéristique habituelle des assemblées plénières des organisations et conférences internationales. Le plus souvent, cette commission se borne à examiner la validité formelle des pouvoirs présentés par les États Membres. Il arrive qu'elle soit saisie de cas dans lesquels la légitimité d'un gouvernement est contestée ou qu'elle reçoive des pouvoirs concurrents de plusieurs entités

prétendant représenter un État Membre. Ainsi que je vous l'ai signalé lundi, la Commission de vérification des pouvoirs se trouve dans cette situation pour la quatrième année consécutive en ce qui concerne le Myanmar.

La singularité de la Commission de vérification des pouvoirs de la Conférence internationale du Travail tient à d'autres aspects de son mandat. La commission est chargée d'examiner les protestations relatives aux pouvoirs dans deux cas distincts: premièrement, lorsqu'il est allégué qu'un délégué ou un conseiller technique n'a pas été désigné en accord avec les organisations d'employeurs ou de travailleurs les plus représentatives et, deuxièmement, lorsqu'un gouvernement ne désigne aucun délégué des employeurs ou des travailleurs, ce qui rend la délégation incomplète.

Le premier type de protestation est au cœur du mandat de la Commission de vérification des pouvoirs, qu'elle exerce depuis 1919. L'intervention de la commission répond à une nécessité évidente: veiller à ce que les délégués des employeurs et des travailleurs des États Membres représentent véritablement les employeurs et les travailleurs de leur pays. C'est pourquoi les gouvernements doivent désigner les délégués en accord avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives du pays. Mais que se passe-t-il si un gouvernement manque à cette obligation? La commission examine les éventuelles protestations suscitées par ce manquement et demande à cet effet au gouvernement concerné de lui faire part de ses observations, puis rend ses conclusions sur la base des informations disponibles. Comme je l'ai déjà mentionné, la commission a examiné 17 protestations, dont 3 concernaient des délégués des employeurs et 14 des délégués des travailleurs.

Je souhaiterais attirer votre attention sur deux cas seulement: le Bélarus et le Nicaragua.

En ce qui concerne le Bélarus, la question dont la commission était saisie pour la deuxième année consécutive était celle de savoir si les délégués et les conseillers techniques des travailleurs issus des rangs de la Fédération des syndicats du Bélarus pouvaient être considérés comme les véritables représentants des travailleurs. Les informations dont disposait la commission ne montraient pas que cette fédération était bien une organisation de travailleurs, libre et indépendante du gouvernement, ce qui l'a confortée dans les doutes sérieux qu'elle avait exprimés quant à la conformité de la désignation de la délégation aux dispositions constitutionnelles pertinentes. Dans ces conditions, la commission a décidé de proposer à la Conférence d'assurer le suivi de ce cas durant l'année suivante.

En ce qui concerne le Nicaragua, la commission reste profondément préoccupée par les graves allégations d'actes de persécution, d'intimidation et de répression à l'encontre des organisations d'employeurs qui sont examinées par les organes de contrôle compétents de l'OIT. Elle a déjà exprimé ses préoccupations à ce sujet à trois des quatre précédentes sessions de la Conférence. Quant à la désignation des délégués et conseillers techniques des employeurs à la Conférence, il est particulièrement intéressant de relever que le gouvernement apparaît avoir privé les organisations d'employeurs représentatives de leur existence juridique. La commission a proposé de renouveler le suivi de ce cas.

Avec le Bélarus, le nombre de cas de suivi est dorénavant de cinq (dans quatre de ces cas, il s'agit d'un renouvellement de suivi). Lorsque la Conférence adopte une proposition de suivi, le gouvernement est tenu de soumettre un rapport à la Commission des pouvoirs en même temps que les pouvoirs de sa délégation l'année suivante. La commission examine ensuite ce rapport.

La commission s'est penchée à plusieurs reprises sur la question du lien entre la désignation en bonne et due forme des délégués des employeurs et des travailleurs et le respect de la liberté syndicale dans le pays concerné. Depuis toujours, il existe à l'évidence un lien étroit entre les deux. Néanmoins, la commission s'abstient généralement de rendre des conclusions sur les questions relatives à la liberté syndicale, qui relèvent de la compétence du Comité de la liberté syndicale. Voilà pourquoi, par exemple, dans le cas du Libéria, la commission s'est contentée de mentionner la question de la liberté syndicale à l'origine du conflit au sein de la direction du Liberia Labour Congress. Toutefois, dans le cas du Bélarus, elle a précisé l'année précédente que, si la Conférence n'est pas habilitée à examiner les allégations de violation de la liberté syndicale, elle peut prendre en compte les conclusions des organes de contrôle compétents de l'OIT dans ses propres conclusions sur la question de savoir si une organisation d'employeurs ou de travailleurs est bien représentative. La commission a une nouvelle fois adopté cette approche à la présente session.

Comme cela a été rappelé dans le cas de la Guinée-Bissau, les délégués et les conseillers techniques ne peuvent pas être valablement désignés si leur désignation résulte d'une ingérence du gouvernement.

Outre les protestations, la commission examine aussi des plaintes alléguant qu'un gouvernement n'a pas pris en charge les frais de voyage et de séjour d'un délégué ou d'un conseiller technique. Elle rappelle aux gouvernements qu'ils sont tenus de prendre en charge ces frais en application de l'article 13, paragraphe 2 a), de la Constitution de l'OIT. Conformément au Règlement de la Conférence, la Commission de vérification des pouvoirs peut connaître des plaintes s'il est allégué qu'un Membre n'a pas pris en charge les frais d'un délégué titulaire ou s'il existe un déséquilibre grave et manifeste entre les conseillers techniques dont les frais ont été pris en charge dans les trois composantes d'une délégation. Bien que son mandat soit limité, la commission est saisie de plaintes alléguant qu'un État Membre n'a pas pris en charge les frais en temps voulu, ou ne les a pas réglés dans leur intégralité. La commission invite tous les Membres à prendre les dispositions nécessaires suffisamment à l'avance pour permettre aux partenaires clés de participer à la session de la Conférence pendant toute sa durée.

En outre, la commission a eu l'occasion d'examiner une protestation inhabituelle émanant d'une organisation de recherche et de sensibilisation à but non lucratif, qui a donné lieu à un examen approfondi des archives historiques de l'OIT. La commission a rappelé ce qu'elle a dit précédemment, à savoir que les protestations devaient, conformément à l'esprit du Règlement de la Conférence, émaner de membres de délégations, de gouvernements ou d'organisations nationales ou internationales d'employeurs ou de travailleurs. Partant, même si les protestations peuvent être présentées par des organisations ou des personnes très diverses, celles-ci doivent porter un intérêt particulier à la composition de telle ou telle délégation à une session donnée de la Conférence. Estimant que le cas dont elle était saisie ne remplissait pas cette condition, la commission a considéré que la protestation n'était pas recevable.

Tels sont les cas que je souhaitais porter particulièrement à votre attention ce matin. Il me reste à remercier mes collègues et les vice-présidents de la commission: M. Yllanes Martínez (Mexique) pour les employeurs et M^{me} Losi (Afrique du Sud) pour les travailleurs, ainsi que M^{me} Brown (Royaume-Uni), qui a remplacé temporairement M^{me} Losi. Notre équipe tripartite s'est acquittée de sa tâche en réelle synergie, et le présent rapport rend compte de notre unanimité. Je tiens aussi à remercier le Bureau, les traducteurs et les interprètes, dont les efforts ont permis à la commission de travailler de manière fluide.

Pour conclure, je vous invite à prendre note du deuxième rapport de la Commission de vérification des pouvoirs, qui est disponible sur le site Web de la Conférence (Compte rendu des travaux, n° 3B) et à approuver les propositions de la commission énoncées aux paragraphes 15, 22, 25 et 33 en ce qui concerne les quatre cas de suivi existants, et au paragraphe 45 en ce qui concerne le nouveau cas de suivi.

Le Président (original anglais)

La Commission de vérification des pouvoirs a adopté son rapport à l'unanimité et demande à la Conférence de prendre note de son contenu et d'approuver les propositions formulées aux paragraphes 15, 22, 25, 33 et 45 du Compte rendu des travaux, n° 3B, qui concernent respectivement Djibouti, la Mauritanie, le Nicaragua, la République bolivarienne du Venezuela et le Bélarus.

Conformément à l'article 31, paragraphe 3, du Règlement de la Conférence, cette dernière statue sans débat sur ces propositions.

S'il n'y a pas d'objection, puis-je considérer que la Conférence prend note du deuxième rapport de la Commission de vérification des pouvoirs et approuve les cinq propositions?

(La Conférence prend note du deuxième rapport de la Commission de vérification des pouvoirs et approuve les cinq propositions.)

Je voudrais saisir cette occasion pour remercier une nouvelle fois les membres du bureau de la commission pour leur excellent travail et leur dévouement. Les travaux de cette commission sont indispensables pour garantir une représentation tripartite à la Conférence.

(La Conférence poursuit ses travaux en plénière.)



► Compte rendu des travaux

9B

Conférence internationale du Travail – 112^e session, Genève, 2024

Date: 2 juillet 2024

Dialogue stratégique avec les cofacilitateurs chargés du processus intergouvernemental préparatoire du deuxième Sommet mondial pour le développement social

Table des matières

	Page
Dialogue stratégique avec les cofacilitateurs chargés du processus intergouvernemental préparatoire du deuxième Sommet mondial pour le développement social: Résumé	3

Vendredi 7 juin 2024, 15 h 40

Président: M. Buzu

Dialogue stratégique avec les cofacilitateurs chargés du processus intergouvernemental préparatoire du deuxième Sommet mondial pour le développement social: Résumé

Le Président souhaite chaleureusement la bienvenue à tous les participants et déclare que c'est un honneur d'accueillir à la Conférence MM. Hilale et Kridelka, qui sont respectivement les représentants permanents du Maroc et de la Belgique auprès de l'Organisation des Nations Unies (ONU) à New York, en leur qualité de cofacilitateurs chargés du processus intergouvernemental préparatoire du deuxième Sommet mondial pour le développement social, à la suite de leur nomination à cette fonction par le Président de l'Assemblée générale des Nations Unies.

M. Houngho (Directeur général du Bureau international du Travail et Secrétaire général de la Conférence) salue chaleureusement les cofacilitateurs. Il déclare que le deuxième Sommet mondial pour le développement social revêt la plus haute importance pour l'OIT et offre une occasion sans précédent de répondre aux problèmes les plus urgents de notre époque, en particulier aux trois conditions principales du développement social, à savoir l'élimination de la pauvreté, le plein emploi productif et un travail décent pour tous, et l'inclusion sociale. Le Sommet devrait offrir aux participants une tribune mondiale pour réaffirmer les engagements pris en faveur de la justice sociale, et il aura des retombées considérables. La structure tripartite unique de l'OIT est un atout au sein du système des Nations Unies. Un groupe de travail du Conseil d'administration s'emploie à élaborer une contribution tripartite à ce sommet, et une première déclaration doit être adoptée le 15 juin. Les cofacilitateurs apportent, grâce à leurs fonctions à New York, une riche expérience et un regard éclairé qui offrent une perspective à la fois complémentaire et distincte de la dynamique genevoise. Le Directeur général invite instamment tous les participants à contribuer de manière active et constructive à ce processus intergouvernemental préparatoire décisif.

M. Hilale (Représentant permanent du Maroc auprès de l'ONU à New York et cofacilitateur chargé du processus intergouvernemental préparatoire du deuxième Sommet mondial pour le développement social) félicite le Président et les Vice-présidents de la Conférence pour leur élection et remercie le Directeur général du BIT pour son invitation. Il indique que les cofacilitateurs sont fermement résolus à mener le processus intergouvernemental de manière inclusive, transparente, ambitieuse et pragmatique. Ils ne ménageront aucun effort pour créer et favoriser un environnement constructif, inclusif et positif dans le cadre des préparatifs de ce deuxième Sommet.

Dans son rapport intitulé «Notre programme commun», le Secrétaire général de l'ONU a proposé d'organiser un sommet social mondial en 2025, proposition qui devait être examinée et approuvée par les États membres. Lors du Sommet sur les objectifs de développement durable (ODD) tenu en 2023, les États membres ont souligné que les décisions qui seraient éventuellement prises à l'issue du sommet social mondial devraient suivre une approche fondée sur le développement social et créer une dynamique propice à l'application du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030). Dans sa résolution 78/261, adoptée le 26 février 2024, l'Assemblée générale des Nations Unies a entériné la tenue de ce «Sommet social mondial» en 2025, sous le nom de «Deuxième Sommet mondial pour le développement social». Il est souligné dans cette résolution que le Sommet

devrait remédier aux lacunes et renouveler l'engagement en faveur de la Déclaration de Copenhague sur le développement social et de la mise en œuvre de son Programme d'action, et créer une dynamique propice à l'application du Programme 2030. Le Sommet offrira donc une occasion unique de redoubler d'efforts pour réaliser les trois conditions clés du développement social que sont l'élimination de la pauvreté, le plein emploi productif et le travail décent pour tous, et l'inclusion sociale. Il sera aussi l'occasion de mieux faire respecter tous les droits de l'homme et de promouvoir l'égalité des genres.

Le Programme 2030, qui découle en grande partie des conclusions du Sommet de Copenhague, engage les États membres à œuvrer en faveur du développement durable dans ses trois composantes – sociale, environnementale et économique – de manière intégrée. Aussi la communauté internationale a-t-elle réorienté le débat de fond consacré au développement social vers la dimension sociale du développement durable. Le développement social est devenu partie intégrante du processus de développement, et n'est plus relégué à une place distincte, où il était souvent subordonné aux priorités économiques. Pourtant, trop de communautés demeurent laissées pour compte. Selon le dernier rapport du Secrétaire général de l'ONU sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre des ODD, seuls 15 pour cent des cibles des ODD sont en voie de réalisation, 49 pour cent enregistrent des progrès minimes ou modérés, et 36 pour cent présentent des signes de stagnation, voire de régression. Il est impératif d'investir dans le potentiel productif des personnes, de favoriser un climat de confiance, de renforcer le dialogue social, de créer des possibilités de travail décent et de résorber les inégalités. Le plein emploi productif et le travail décent sont le trait d'union entre la justice sociale et les composantes économiques et environnementales de la durabilité. L'expertise de l'OIT dans la promotion de la justice sociale et du travail décent est indispensable pour réaliser les principales conditions du développement social.

Le processus préparatoire du deuxième Sommet mondial pour le développement social intervient parallèlement aux préparatifs du Sommet de l'avenir et de la quatrième Conférence internationale sur le financement du développement. Les questions de la mobilisation des ressources et de la solidarité devraient être au cœur des débats du deuxième Sommet mondial pour le développement social. Ce dernier offre une occasion de consolider la volonté politique indispensable pour favoriser les investissements dans les capacités humaines, la protection sociale et le travail décent, renforcer la résilience de manière à préserver les acquis et tenir l'engagement pris de ne laisser personne de côté.

Les cofacilitateurs attendent avec intérêt d'entendre les attentes de l'OIT à l'égard du Sommet ainsi que les points de vue de ses mandants tripartites sur le processus préparatoire et ses résultats. Ils comptent sur les mandants de l'OIT pour assurer la cohésion des points de vue et positions qui seront adoptés à Genève et à New York.

M. Kridelka (Représentant permanent de la Belgique auprès de l'ONU à New York et cofacilitateur chargé du processus intergouvernemental préparatoire du deuxième Sommet mondial pour le développement social) félicite le Président de la Conférence pour son élection et le remercie de son invitation. Il rappelle que M. Hilale et lui-même ont été nommés par le Président de l'Assemblée générale des Nations Unies, le 4 mars 2024, cofacilitateurs chargés à la fois des modalités du Sommet et du texte qui en sera issu, conformément à la résolution 78/261. L'objectif est avant tout d'élaborer une résolution sur les modalités du Sommet, puis une déclaration politique concise devant être adoptée par consensus. Cette déclaration politique devrait suivre une approche fondée sur le développement social et créer une dynamique propice à l'application du Programme 2030. Les cofacilitateurs entendent bien achever l'élaboration de la résolution sur les modalités en juin. Les négociations sur la déclaration politique devraient commencer, comme le veut l'usage dans un tel processus, à la

session suivante de l'Assemblée générale, après la semaine de haut niveau qui se tiendra en septembre 2024.

Les États membres ont souligné, lors d'une première consultation à New York le 28 mars, que le Sommet offrait une occasion de renforcer et de recentrer les efforts ainsi que les engagements pris en faveur de la dimension sociale du développement durable, en s'appuyant sur le Programme 2030, la Déclaration de Copenhague sur le développement social de 1995 et le Programme d'action correspondant, tout en tenant compte des préparatifs du Sommet de l'avenir, du Pacte numérique mondial et de la discussion sur le financement du développement.

Les cofacilitateurs sont résolument déterminés à faciliter les discussions entre les États membres d'une manière ouverte, inclusive et transparente, en prenant en considération les points de vue et les priorités de toutes les parties prenantes. Le Sommet devrait apporter un message d'espoir et d'engagement qui permette de répondre aux aspirations des populations à un monde plus prospère et plus juste.

À la suite de la consultation du mois de mars, des consultations approfondies ont été menées auprès d'un large éventail de parties prenantes, dont de nombreux organismes des Nations Unies à Genève, y compris l'OIT. L'orateur remercie le Directeur général du BIT pour la séance d'information détaillée que l'OIT a organisée le 22 avril.

Un avant-projet de résolution sur les modalités a fait l'objet d'un premier examen le 7 mai. Deux autres examens ont suivi, ce qui a permis d'aboutir à une version révisée du texte, qui a été discutée le 3 juin. Sept des dix alinéas du préambule proposés ont été retenus, de même que l'un des 14 paragraphes du dispositif proposés. En ce qui concerne l'état d'avancement des négociations, l'orateur attire l'attention sur trois points importants. Premièrement, les négociations se poursuivent en ce qui concerne la référence expresse à des institutions spécifiques – dont l'OIT – et à leur rôle. La question du rôle et de la participation de la société civile et des partenaires sociaux est elle aussi toujours en cours d'examen. Deuxièmement, de nouveaux éléments ont été ajoutés aux thèmes possibles des tables rondes de haut niveau, parmi lesquels figure le nouveau contrat social. Troisièmement, pour ce qui est du lieu du Sommet, deux options sont actuellement envisagées (le Qatar et New York) en vue de la semaine de haut niveau. Les États membres ont été invités à formuler des observations écrites à cet égard et les étapes suivantes seront annoncées rapidement. Une fois approuvé, le texte de la résolution sur les modalités sera soumis pour approbation à l'Assemblée générale, après quoi l'élaboration du document final du Sommet débutera dans le cadre d'un vaste processus de consultation.

Le Sommet revêt une grande importance et se déroulera dans un contexte difficile, qui requiert un esprit de partenariat plaçant les besoins, les droits et les aspirations des populations au cœur des décisions. Les cofacilitateurs sont pleinement conscients de la difficulté de la tâche à accomplir, mais ils veulent croire et espèrent qu'il sera possible, ensemble, de respecter l'engagement pris il y a trente ans, lors du sommet de 1995, de faire avancer les choses.

M^{me} Hornung-Draus (Présidente du groupe des employeurs) remercie les ambassadeurs de leur présence et de la visite qu'ils ont rendue au groupe des employeurs dans la matinée. Elle déclare que l'OIT a un rôle important à jouer dans la réalisation des objectifs du Sommet grâce à sa structure tripartite, qui lui permet d'ancrer la politique économique et sociale dans l'économie réelle, et grâce à son approche centrée sur l'humain. Cinq éléments clés devraient figurer dans le document final qui sera issu du Sommet.

Le premier élément est la reconnaissance du fait que le secteur privé (en particulier les micro, petites et moyennes entreprises de l'économie réelle), en tant que principal pourvoyeur d'emplois, contribue au développement durable. Les entreprises sont l'épine dorsale de toute économie, car elles stimulent l'investissement, l'innovation et la croissance. Sans entreprises durables, il n'y a pas d'emplois. Il est essentiel de créer un environnement favorable aux entreprises durables pour que les micro, petites et moyennes entreprises puissent prospérer. Les conditions d'un tel environnement comprennent la stabilité politique et macroéconomique, des marchés du travail dynamiques et une protection sociale efficace et durable stimulant à la fois l'emploi et la croissance.

Le deuxième élément est la mention d'une gouvernance efficace du marché du travail. La confiance dans les institutions publiques est essentielle. Les employeurs demandent que le document final appelle à une gouvernance efficace permettant de lutter contre la corruption et de garantir des marchés du travail équitables et durables. Cela passe par des réglementations nationales efficaces, souples et modernes, ainsi que par des institutions du marché du travail solides. La réalisation de cet objectif nécessite au préalable d'investir dans la collecte de données sur le marché du travail et dans la recherche afin d'éclairer l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes.

Le troisième élément est la reconnaissance du rôle central des organisations d'employeurs et de travailleurs en tant que partenaires sociaux engagés en faveur du bien-être et de la prospérité économique des sociétés dans leur ensemble, au-delà de leurs propres intérêts. Les partenaires sociaux sont en prise directe avec l'économie réelle et devraient être reconnus dans le document final comme des protagonistes clés, mais aussi, et surtout, comme des acteurs de la mise en œuvre du document final, car ils apportent une expertise de première main sur les réalités du travail.

Le quatrième élément est l'importance d'investir dans les compétences et le développement. L'éducation est l'assise de toute société prospère. Il est essentiel de s'engager en faveur d'une éducation de qualité accessible à tous, de la petite enfance à l'âge adulte, et du développement continu des compétences. L'investissement dans des programmes de formation adaptables qui répondent aux besoins des économies modernes, en particulier dans les secteurs numérique et vert, jette des bases solides pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité.

Le cinquième élément à intégrer dans le document final est la reconnaissance du fait que la croissance de la productivité est un moteur de la justice sociale. Dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019, il est reconnu que l'amélioration de la productivité crée des possibilités d'emploi et améliore le niveau de vie. Il est indispensable de mettre en place un programme solide en matière de productivité qui comprenne des mesures en vue de la requalification, de l'amélioration de la réglementation, de la réduction de l'informalité et du renforcement des institutions afin de créer des emplois de qualité et d'élever le niveau de vie de chacun.

M^{me} Passchier (Présidente du groupe des travailleurs) remercie les cofacilitateurs de leur présence. Elle énonce les quatre priorités dont le groupe des travailleurs souhaite qu'il soit tenu compte lors du processus préparatoire du Sommet et de l'élaboration du document final.

Tout d'abord, le Sommet se déroulera dans un contexte où la polarisation géopolitique met à mal le multilatéralisme. Or les défis mondiaux – notamment l'instauration de la paix, la gestion du changement climatique et la lutte contre les inégalités – requièrent des solutions mondiales. L'OIT est particulièrement bien placée pour soutenir un multilatéralisme plus inclusif, en s'appuyant sur sa mission d'établir des normes internationales du travail et sur sa

structure tripartite. L'expertise de l'Organisation et sa structure tripartite sont déterminantes pour promouvoir la justice sociale et progresser vers un développement durable. Il faut donc en premier lieu promouvoir le rôle moteur de l'OIT dans la préparation du deuxième Sommet mondial pour le développement social qui se tiendra en 2025, en faisant fond sur son mandat et ses mandants.

Deuxièmement, le document final du Sommet devrait tenir compte de l'appel du groupe des travailleurs en faveur d'un nouveau contrat social, lequel doit être centré sur l'objectif 8 du Programme 2030, afin de faire progresser le développement social. Le nouveau contrat social devrait être axé sur la création d'emplois décents et adaptés au climat, l'extension de la protection sociale à tous les travailleurs, l'instauration d'un salaire vital, la protection sociale universelle et la promotion de l'égalité et de l'inclusion, en mettant particulièrement l'accent sur l'égalité des genres. Cette demande rejoint celle formulée par le Secrétaire général de l'ONU dans son rapport intitulé «Notre programme commun», où il a appelé de ses vœux une protection sociale universelle, le travail décent pour tous et des socles universels de protection des travailleurs pour des transitions justes.

Troisièmement, il faut reconnaître le rôle joué par le dialogue social et le tripartisme dans les préparatifs du Sommet et dans la mise en œuvre de ses conclusions. Le dialogue social est l'un des principaux piliers de l'Agenda du travail décent de l'OIT et un outil de gouvernance essentiel pour le développement social et la réalisation des ODD. Le rôle central joué par le dialogue social dans l'avènement de la justice sociale a été reconnu dans le cadre des travaux de la Commission du développement social des Nations Unies. Il doit être absolument clair que, dans ce contexte, les droits fondamentaux habilitants que sont la liberté syndicale et la négociation collective doivent être expressément mentionnés. Il faut associer les partenaires sociaux au Sommet et tenir compte, dans le document final, de l'apport essentiel du dialogue social au développement social.

La quatrième priorité est de veiller à ce que le Sommet renforce le lien entre la justice sociale, la paix et la démocratie. La confiance dans la démocratie et ses institutions est au plus bas, car les travailleurs n'ont pas l'impression d'être entendus ou de recevoir leur juste part de la richesse qu'ils contribuent à créer. Le Sommet doit être l'occasion de donner la priorité à la reconstruction des institutions démocratiques afin de garantir le respect de la dignité humaine et des sociétés pacifiques et inclusives.

L'oratrice remercie les cofacilitateurs d'avoir rencontré son groupe, qui est prêt à œuvrer en faveur d'un nouveau contrat social prévoyant des mécanismes financiers solides et un dialogue social soutenu pour faire évoluer les choses.

M^{me} Makonda-Ridley (gouvernement, Malawi, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique) dit que, dans le cadre de la préparation du Sommet, la communauté multilatérale doit changer de paradigme dans sa manière d'aborder la justice sociale et le développement social afin de se concentrer sur ceux qui souffrent le plus de l'exclusion, en particulier dans les pays les moins avancés. La lutte contre l'exclusion sous toutes ses formes commence par l'éducation et le développement des compétences. La voie la plus directe pour y parvenir consiste à repenser la façon de soutenir l'éducation dans les pays où la population croît rapidement – ce qui inclut la plupart des pays africains – et où les budgets consacrés à ce secteur sont insuffisants. Un changement de paradigme est nécessaire pour que les institutions du système multilatéral puissent agir sur les leviers de la justice sociale et du développement social. L'éducation est l'un de ces leviers, et elle doit être au cœur du Sommet.

M. Pecsteen de Buytswerve (gouvernement, Belgique, s'exprimant au nom de l'Union européenne et de ses États membres) déclare que la Macédoine du Nord, le Monténégro, la

Serbie, l'Albanie, l'Ukraine, la Bosnie-Herzégovine, la Géorgie, la Norvège et l'Arménie s'associent à sa déclaration. Il remercie les cofacilitateurs et exprime l'attachement de son groupe au renforcement de la dimension sociale du développement durable. Le Sommet offre l'occasion de reconstruire le contrat social sur le fondement des droits de l'homme, de la cohésion sociale, de la solidarité et du travail décent. Le nouveau contrat social devrait être ancré dans les principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT et permettre de lutter contre les inégalités et de relever les défis liés aux mutations à l'œuvre. L'intervenant déclare que son groupe s'attend à ce que le Sommet aborde les nouveaux défis qui ont émergé depuis le sommet de 1995 et relance la mise en œuvre du Programme 2030. La Coalition mondiale pour la justice sociale et l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes devraient jouer un rôle crucial en contribuant à la réalisation des objectifs et au suivi du Sommet. Les préparatifs de ce dernier doivent être menés en étroite coordination avec l'OIT et ses mandants tripartites. L'orateur demande aux cofacilitateurs de partager leurs impressions quant à l'évolution des négociations concernant le rôle de l'Organisation, le travail décent et le nouveau contrat social. Il leur demande également leur point de vue sur les étapes que l'OIT a définies en vue de sa contribution au Sommet.

M. Muñoz Castro (gouvernement, Colombie) déclare que le développement économique doit permettre la création d'emplois et de conditions de travail propres à garantir le respect de la liberté, de la sécurité et de la dignité des travailleurs. La Colombie rappelle avec insistance qu'il est nécessaire de fournir un soutien accru et approfondi pour assurer des conditions satisfaisantes aux travailleurs des zones rurales et à ceux qui sont membres de communautés indigènes. Leur liberté d'association, leur sécurité et leur accès à la protection sociale, à la formation professionnelle et aux technologies devraient être garantis. Il faut mettre en œuvre des stratégies de promotion du travail décent, ce qui requiert la participation de tous les partenaires. Les travailleurs de l'économie informelle doivent pouvoir jouir de leurs droits. L'objectif devrait être de permettre à des générations entières de travailler dans le secteur formel à l'abri de toute précarité. Le Sommet devrait avoir comme objectif prioritaire la protection effective des femmes, des membres de la communauté LGBT+, des travailleurs ruraux, de la diversité ethnique et culturelle, ainsi que la création d'espaces pour le tripartisme.

M. Ghariani (employeur, Tunisie) indique que les employeurs de Tunisie soutiennent les principes sous-jacents du Sommet et encouragent les membres de l'ONU à aborder cette manifestation de manière constructive et positive, en prenant acte des importants progrès sociaux et économiques qui ont été réalisés depuis le Sommet mondial pour le développement social de 1995. Il recommande d'adopter une approche réaliste en ce qui concerne l'élimination de la pauvreté. L'innovation, la mondialisation et le commerce ont permis de réels progrès: augmentation de l'espérance de vie, amélioration de la protection sociale, recul de la pauvreté et progression des classes moyennes, notamment. La communauté économique mondiale reste toutefois confrontée à d'énormes défis, notamment un chômage persistant, en particulier chez les jeunes, et une croissance faible ou incertaine.

M^{me} Sequeira Mata (travailleuse, Costa Rica) estime fondamental que le Sommet consacre l'importance d'un dialogue social fondé sur le respect de la liberté d'association, de la négociation collective et du droit de grève, ces mécanismes jouant un rôle crucial dans la promotion du développement social et de la justice, tant au niveau national que sur le plan international. Cette consécration devrait figurer dans les conclusions du Sommet. S'agissant de la procédure, il importe que les représentants des employeurs et des travailleurs participent pleinement, aux côtés des gouvernements, aux travaux préparatoires, aux délibérations et au suivi du Sommet. L'intervenante souhaite savoir comment la pleine participation des

partenaires sociaux au Sommet pourra être assurée, et comment le rôle du tripartisme et du dialogue social y seront intégrés.

M. Jordan (gouvernement, Barbade) déclare que la Barbade invite les participants à prendre en considération, lors de la préparation du Sommet, les documents finaux de deux manifestations récentes (le Forum mondial sur les chaînes d'approvisionnement, organisé en partenariat avec la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement, et la Conférence mondiale sur le développement durable des petits États insulaires en développement). Ces États ont besoin d'un partenariat mondial qui traduise une reconnaissance du fait que les nations développées ont une responsabilité dans le renforcement de leur résilience. La vulnérabilité des petits États insulaires en développement doit être correctement évaluée, sachant que le produit intérieur brut par habitant ne constitue pas à cet égard un indicateur suffisant. La Coalition mondiale pour la justice sociale est essentielle pour promouvoir la cohérence des politiques et une approche centrée sur l'humain. La crise climatique continue de faire peser une menace sur l'existence même de l'humanité tout entière, d'où la nécessité de prendre au plus vite des mesures pour en atténuer les effets négatifs. Il faut reconnaître l'impact des progrès rapides de la technologie et établir des lignes directrices qui garantissent que les plus vulnérables de nos sociétés n'en soient pas les victimes collatérales. Il est impératif d'assurer à la fois une transition technologique juste et une transition énergétique juste.

M. Nur (travailleur, Somalie) estime que l'augmentation constante des migrations mondiales impose d'adopter une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits qui intègre, de manière holistique et cohérente, le développement durable, la transition juste et l'égalité, ainsi que les besoins des travailleurs migrants et de leurs familles. L'un des objectifs du Sommet doit être de veiller non seulement à ce que les voies de migration soient régulières, sûres et ordonnées, mais également à ce qu'elles soient fondées sur les droits et tiennent compte des considérations de genre. Le Sommet offre aussi une occasion de briser le cloisonnement entre les politiques et structures de gouvernance touchant respectivement aux migrations, au travail, à l'emploi et à l'éducation. Ce sont le dialogue social et les normes internationales du travail qui doivent orienter la gouvernance des migrations de main-d'œuvre. Les travailleurs doivent jouir pleinement de la liberté d'association et du droit de négociation collective. L'orateur souhaite savoir de quelle manière les normes internationales du travail et le dialogue social pourraient être promus au profit des travailleurs migrants dans le cadre des négociations du Sommet.

M. Dragún (employeur, Argentine) déclare que les entreprises sont des vecteurs clés du travail décent, et notamment de la formalisation. La sortie de l'informalité nécessite une étroite concertation avec les employeurs, étant donné l'importance de leur rôle. Il faut engager le dialogue social. La transition vers l'économie formelle doit se faire dans un cadre réglementaire et comporter des mesures qui incitent à sortir de l'informalité. Le principal objectif doit être de garantir l'employabilité et d'accroître la productivité si l'on veut lutter contre les causes majeures de l'informalité.

M. Lee (gouvernement, États-Unis d'Amérique) indique que, pour les États-Unis, le Sommet constitue une occasion de recentrer l'attention de la communauté internationale sur les thématiques de l'équité, de l'inclusion, de la justice sociale et de la non-discrimination. Il faut tirer parti de toutes les possibilités qu'il offre à cet égard, afin de remédier aux graves lacunes observées dans la mise en œuvre de la Déclaration de Copenhague, notamment en faisant progresser le travail décent et en protégeant les droits fondamentaux des travailleurs. Le monde est par ailleurs confronté à de nouveaux défis qu'il faut relever rapidement en faisant de la justice sociale une priorité. Le Sommet devrait permettre à la communauté

internationale d'unir ses forces au service d'une transition climatique qui soit gage de justice pour les travailleurs et exploite tout le potentiel de la transition numérique pour améliorer leur qualité de vie. Il devrait également être utilisé pour renforcer la protection des travailleurs et résorber les inégalités. L'intervenant souhaite savoir comment l'OIT et ses mandants peuvent contribuer le plus efficacement à délimiter les contours du Sommet et des conclusions auxquelles il donnera lieu, et quel est le cadre approprié pour faire en sorte que la contribution tripartite de l'OIT ait un impact aussi large que possible.

M^{me} Mayers-Granville (employeuse, Barbade) déclare que le développement social envisagé à travers les ODD est irréalisable sans la participation des entreprises. Le secteur privé comprend les entreprises locales, les multinationales et les micro, petites et moyennes entreprises, qui jouent toutes un rôle moteur dans une croissance inclusive et la création de possibilités d'emploi durables. La création d'emplois décents nécessite que les entreprises bénéficient de conditions favorables, tant au niveau national qu'à échelon international.

M^{me} Zimna (travailleuse, Maldives) déclare que le Sommet offre une occasion historique de proclamer avec force l'universalité des droits de l'homme, des droits des femmes et des droits des travailleurs, mais également de faire de l'égalité des genres l'un des outils les plus efficaces de promotion du développement social et de la justice sociale. Trois éléments sont à cet égard essentiels: le renforcement de l'économie du soin, la reconnaissance du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et l'éradication de la violence fondée sur le genre. Le Sommet devrait reconnaître le soin comme un bien public et appeler à la ratification universelle de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019. L'oratrice souhaite savoir comment ces thématiques et la cohérence des politiques pourraient être mises en avant à l'échelle mondiale.

M. Oeschger (gouvernement, Suisse) déclare que, de l'avis de la Suisse, les objectifs du Sommet devraient être d'évaluer les progrès, de déterminer les défis actuels et de renouveler l'engagement en faveur des principes énoncés dans la Déclaration de Copenhague, tout en donnant un nouvel élan à la mise en œuvre du Programme 2030. La Suisse appelle tous les États membres de l'ONU à favoriser l'intégration de tous les partenaires, en particulier les partenaires sociaux, tant lors de la préparation du Sommet que pendant sa tenue. La Suisse souhaite attirer l'attention sur le rôle important que devrait jouer la Coalition mondiale pour la justice sociale en articulant de manière cohérente les divers objectifs fixés dans la Déclaration de Copenhague.

M^{me} Whittier (gouvernement, Trinité-et-Tobago), soulignant que les petits États insulaires en développement font face à des vulnérabilités spécifiques, estime qu'une attention particulière devrait leur être accordée dans le cadre du Sommet. Ces États sont conscients qu'il importe de rendre les populations plus productives grâce à des politiques visant à promouvoir l'emploi et à réduire le chômage au moyen notamment du développement des compétences, du renforcement de la productivité et du transfert de connaissances. Il faudra veiller à ce que les débats qui se tiendront lors du Sommet couvrent ces questions.

M^{me} Sephomolo (employeuse, Lesotho) dit que, pour instaurer des conditions favorables aux entreprises durables, il convient de promouvoir l'entrepreneuriat, de diminuer les coûts qui pèsent sur les entreprises et de débloquer des possibilités d'investissement. Dans les pays les moins avancés, les entreprises opèrent souvent dans un contexte difficile. L'oratrice demande que les employeurs soient associés aux travaux menés par les organismes des Nations Unies aux niveaux tant national que mondial et que leur voix soit véritablement prise en compte lors du Sommet.

M. Annisette (travailleur, Trinité-et-Tobago) affirme qu'il faut faire de la justice sociale, de la dignité humaine et de l'équité une réalité. Le mouvement syndical mondial a toujours été en première ligne de la lutte pour la justice sociale, protégeant les droits des travailleurs, demandant des salaires justes et des conditions de travail sûres et défendant le droit d'organisation et de négociation collective. De nouvelles politiques économiques sont nécessaires. Le mouvement syndical est également un acteur clé de la transition vers une économie verte et prône des politiques qui créent des emplois durables et protègent la planète. Les droits des travailleurs devraient être universellement respectés, et les principes de solidarité, de justice et d'équité devraient sous-tendre les préparatifs du Sommet.

M^{me} Reyes Parra (gouvernement, Pérou) souligne que les préparatifs du Sommet offrent une occasion importante, qu'il faut saisir d'urgence, d'unir nos efforts afin d'instaurer un monde plus juste. Des progrès considérables ont été accomplis sur le plan du développement social, mais il reste encore beaucoup à faire. Toutes les parties prenantes doivent œuvrer de concert pour relever les défis qui se posent en faisant preuve de compassion et de solidarité.

M. Gallego García (travailleur, Espagne) déclare que le Sommet doit déboucher sur de véritables avancées en matière de justice sociale et donner lieu à des engagements ambitieux, concernant tant le développement social que le financement, notamment à l'engagement d'accroître l'aide publique au développement, dont au moins 7 pour cent devraient être réservés à la protection sociale. Parmi les autres points à traiter figurent la mise en place d'une architecture multilatérale de la dette pour les pays à revenu intermédiaire, l'adoption d'une réforme fiscale fondée sur une gouvernance participative et démocratique et la réforme des processus de prise de décisions des institutions de Bretton Woods de façon à répondre aux besoins des pays en développement. Une question importante est de savoir comment sera fait le lien entre les résultats du Sommet et les débats sur le financement du développement, notamment ceux qui se tiendront dans le cadre de la Quatrième Conférence internationale sur le financement du développement, qui se déroulera à Madrid en 2025.

M^{me} Corrodis (gouvernement, Jamaïque) affirme que le Sommet doit aboutir à des résultats répondant à la nécessité croissante de repenser la façon dont nous interagissons avec les travailleurs, en particulier les jeunes. La recherche de solutions doit s'inscrire dans une démarche inclusive et centrée sur l'humain. La conversation sur l'avenir du travail, le développement social et la justice sociale doit impliquer les jeunes et mettre l'accent sur les domaines thématiques que sont l'appui aux travailleurs en situation de chômage frictionnel, le renforcement de la protection sociale des travailleurs de l'économie des plateformes, l'informalité et les formes d'emploi atypiques. Il serait aussi intéressant de savoir comment les autorités compétentes en matière de travail peuvent s'adapter aux mutations du monde du travail.

M^{me} Fuentes Furuya (représentante, Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH)) affirme que le HCDH prône l'intégration des droits de l'homme, des droits au travail, de l'égalité des genres et de la protection sociale et espère que les droits de l'homme seront placés au cœur du Sommet. En effet, les droits de l'homme peuvent contribuer à remédier aux causes profondes des problèmes qui se posent sur les plans social, économique et environnemental. Le HCDH est favorable à une économie des droits de l'homme et encourage les participants au Sommet à considérer les systèmes de soin et d'assistance comme des outils essentiels aux fins de l'instauration d'un développement durable. La transformation de l'économie du soin et de l'assistance et des systèmes connexes passera nécessairement par l'application d'un ensemble de normes internationales du travail et de normes internationales relatives aux droits de l'homme pertinentes, portant sur les droits humains des femmes, des personnes en situation de handicap, des enfants, des jeunes, des

personnes âgées et des travailleurs migrants, à la fois en tant que prestataires et en tant que bénéficiaires de services de soin et d'assistance.

M. Kridelka (représentant permanent de la Belgique auprès de l'ONU à New York et cofacilitateur chargé du processus intergouvernemental préparatoire du deuxième Sommet mondial pour le développement social) se félicite que les débats aient été fort instructifs et indique qu'il a bien pris note de tous les points soulevés. Les questions relatives à la participation de l'OIT aux préparatifs du Sommet requièrent une approche concertée entre Genève et New York afin de garantir que les États membres parlent d'une seule voix. De même, c'est aux gouvernements, par l'intermédiaire de leur mission permanente à New York, qu'il incombe de répondre à la question de la participation des partenaires sociaux au Sommet. La cohérence est tout aussi importante en ce qui concerne les droits de l'homme, concept global dans lequel une attention égale est accordée à tous les droits, qu'ils soient économiques, sociaux, civiques, culturels ou politiques. L'OIT faisait partie des organismes clés mentionnés dans la résolution sur les modalités du Sommet mondial pour le développement social de Copenhague, et l'orateur espère qu'il en sera de même dans la résolution sur les modalités du Deuxième Sommet mondial pour le développement social.

En ce qui concerne les priorités thématiques, il a été pris bonne note des cinq priorités des employeurs et des quatre priorités des travailleurs. La situation particulière des pays les moins avancés et des petits États insulaires en développement est également considérée comme une priorité à New York. La migration, la formalisation, l'égalité des genres, la lutte contre toutes les formes de discrimination, les travailleurs ruraux, le soutien à l'entrepreneuriat et la jeunesse sont des questions essentielles.

Pour conclure, l'orateur insiste sur l'importance, pour les gouvernements, de tenir compte des priorités des partenaires sociaux et d'en faire part à leur délégation à New York, étant donné que le document final sera négocié dans le cadre d'un processus dirigé par les États membres.

M. Hilale (représentant permanent du Maroc auprès de l'ONU à New York et cofacilitateur chargé du processus intergouvernemental préparatoire du deuxième Sommet mondial pour le développement social) indique avoir pris note des observations formulées par les intervenants, qu'il transmettra à New York. Les cofacilitateurs accordent une grande importance à la contribution du BIT. Les préoccupations spécifiques seront toutefois mieux prises en compte si ce sont les États qui les communiquent directement à New York. Il revient aux ministres du Travail de sensibiliser leur gouvernement de façon à ce que ces préoccupations soient intégrées au document final du Sommet.

L'intérêt accordé au dialogue social, à la justice sociale et à l'égalité des genres et la volonté de mettre l'accent sur ces questions ont déjà été entendus à New York et seront, ainsi que l'orateur l'espère, dûment reflétés dans la déclaration finale du Sommet. Ces éléments, de même que la création d'emplois décents, sont des composantes essentielles de la société dont nous rêvons pour demain et que nous avons la responsabilité de laisser aux générations futures. Il est à espérer que la question du financement du développement trouvera sa place dans le cadre du Sommet. Un renouvellement des engagements dans le domaine financier est nécessaire pour mettre en œuvre les politiques de création d'emplois décents.

En ce qui concerne l'intelligence artificielle, l'orateur souligne qu'il faut se poser les bonnes questions. Les prévisions sont certes positives, mais dans quelle mesure les pays peuvent-ils intégrer la dimension sociale et utiliser cette richesse générée par l'intelligence artificielle pour améliorer les conditions de travail, investir davantage dans un environnement sain et renforcer les droits des travailleurs? Les contributions des participants sur ces questions sont

primordiales. Enfin, l'orateur espère que les droits de l'homme occuperont la noble place qui est la leur dans la vision du monde de demain qui sera façonnée lors du Deuxième Sommet mondial pour le développement social. L'universalité des droits de l'homme doit être reconnue; en effet, il ne peut y avoir de prospérité ni de développement économique et social sans respect des droits de l'homme.

Le Président remercie les cofacilitateurs et les délégués de leur participation.

(La séance est levée à 18 heures.)



► Compte rendu des travaux

9C

Conférence internationale du Travail – 112^e session, Genève, 2024

Date: 12 juillet 2024

Séance plénière: Forum inaugural de la Coalition mondiale pour la justice sociale

Table des matières

	Page
Ouverture du Forum inaugural.....	3
Dialogue thématique: Renforcer la résilience des sociétés.....	6
Dialogue thématique: Améliorer la cohérence des politiques économiques et sociales.....	12
Dialogue thématique: Favoriser le dialogue social pour une prospérité partagée	21
Clôture officielle.....	29

Jeudi 13 juin 2024

Président: M. Buzu

Ouverture du Forum inaugural

- Allocution de M. Gilbert F. Houngbo, Directeur général du BIT et coprésident du groupe de coordination
- Allocution de M. Luiz Marinho, ministre du Travail et de l'Emploi du Brésil, représentant le gouvernement du Brésil en sa qualité de coprésident du groupe de coordination
- Allocution de M. Ramchandra Paudel, Président du Népal

Le Président de la Conférence souhaite la bienvenue aux participants au Forum inaugural de la Coalition mondiale pour la justice sociale. Le Forum comprend trois dialogues thématiques, dont chacun s'articule autour de deux volets animés par un modérateur de renom: «Discussion entre les partenaires» et «Coup de projecteur sur les partenaires». Deux orateurs de marque prononceront un discours: le Président du Népal, M. Ramchandra Paudel, et le Président du Brésil, M. Inácio Lula da Silva. Le Forum accueillant plus de 1 200 participants, ses travaux se dérouleront dans deux salles de réunion, alternativement; les participants qui assisteront aux discussions dans la seconde salle suivront les débats sur un écran. Le Président de la Conférence souligne que le programme est important, car il donne aux partenaires l'occasion de mettre en commun leurs points de vue, leurs expériences et leurs priorités dans la perspective de servir les objectifs de la Coalition.

M. Houngbo accueille chaleureusement tous les participants. Le Forum inaugural marque une étape importante après l'approbation, par le Conseil d'administration du BIT, de l'établissement de la Coalition mondiale pour la justice sociale. Le Directeur général exprime sa profonde reconnaissance à l'égard des quelque 300 partenaires représentant des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs, des institutions des Nations Unies, des organisations régionales, des organisations non gouvernementales, des entreprises et des institutions académiques, qui se sont engagés dans cette initiative. La Coalition est un espace centré sur l'action, le dialogue et le plaidoyer, qui est appelé à jouer un rôle clé dans la promotion de la justice sociale partout dans le monde.

Depuis la création de la Coalition, les partenaires ont pris une part active aux discussions thématiques visant à donner aux débats un prolongement concret. Le Forum est pour les partenaires l'occasion de présenter leurs engagements en faveur de l'édification de sociétés résilientes, du renforcement de la cohérence des politiques économiques et sociales et de la promotion du dialogue social à l'appui d'une prospérité partagée. Le Directeur général exprime l'espoir que ces engagements encourageront des actions concertées au service des objectifs de la Coalition. Pour l'avenir, il insiste sur la nécessité d'élever la justice sociale au rang de priorité dans les programmes nationaux, régionaux et mondiaux, et confirme à cet égard que le Forum doit servir à donner des orientations à la Coalition de manière à en garantir l'impact. Il conclut en invitant les participants à unir leurs efforts afin de dialoguer, de coopérer et d'agir pour transformer le monde et le rendre meilleur.

M. Marinho souligne le profond attachement du Brésil à la justice sociale et à la promotion du travail décent pour tous, attachement que le pays a réaffirmé et renforcé en 2024 par des actions ciblées. Le Brésil apporte un soutien indéfectible aux principes et droits fondamentaux au travail que défend l'OIT, et la présence du Président Lula da Silva au Forum témoigne de la force de l'engagement du pays à cet égard. Le Brésil prend des initiatives pour faire avancer la réalisation des objectifs de la Coalition, lesquelles sont centrées sur l'humain et le développement inclusif.

Parmi les défis qui se posent à l'échelle mondiale figurent notamment les profondes répercussions de la pandémie de COVID-19, l'évolution rapide de l'économie numérique et l'urgence créée par les crises environnementales, telles que les inondations catastrophiques survenues au Brésil dans la région du Rio Grande do Sul. Sous la direction du Président Lula da Silva, le Brésil déploie des efforts considérables pour atténuer les difficultés qui en résultent, notamment au moyen d'importants investissements financiers visant à aider les communautés touchées et à soutenir les entreprises de la région. Dans le cadre de sa présidence du G20, le Brésil plaide en faveur de politiques économiques justes et inclusives, qui soient notamment axées sur la réglementation de l'économie numérique, la répartition équitable des avantages de la technologie et la durabilité environnementale. Les priorités du Brésil dans le contexte du G20 s'inscrivent dans le droit fil des engagements du pays à l'égard de la Coalition mondiale pour la justice sociale, en ce qu'elles visent à faire progresser la réalisation des objectifs de développement durable (ODD).

Pour l'avenir, l'orateur se dit optimiste quant au fait que la Coalition mondiale pour la justice sociale peut contribuer à faire progresser l'Agenda du travail décent et à accélérer la réalisation des ODD. Le Brésil est déterminé à mettre fin au travail des enfants et au travail forcé, à promouvoir l'égalité des genres et à favoriser des économies équitables et inclusives. Il est par ailleurs un ardent défenseur de la réforme de la gouvernance internationale et de l'équilibre régional au sein de l'OIT et d'autres institutions internationales. La coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire avec l'OIT sont pour le Brésil, avec le dialogue social, un moyen essentiel d'œuvrer à la réalisation de la justice sociale dans tous ses aspects et de promouvoir le travail décent à l'échelle mondiale.

L'orateur conclut en réaffirmant que le Brésil est disposé à dialoguer et à collaborer avec l'ensemble des parties prenantes; il insiste sur l'importance de l'action collective pour faire du travail décent et du bien-être des individus une priorité à l'échelle mondiale.

M. Hounbo accueille chaleureusement le Président du Népal, faisant observer que, au fil de sa longue carrière politique, celui-ci a toujours été un fervent défenseur de la justice sociale, de l'équité et de la participation démocratique. Son engagement inébranlable en faveur de la démocratie et des valeurs sociales lui a même valu d'être condamné à de longues années d'emprisonnement par un régime autoritaire. Grâce au mouvement populaire dont est issu le Président Paudel, le Népal est aujourd'hui une république démocratique fédérale. La Constitution du Népal exprime la ferme détermination du pays à créer une société équilibrée et fondée sur le principe de justice sociale.

M. Hounbo salue les efforts fournis par le Népal pour garantir des migrations de main-d'œuvre sûres au moyen d'accords bilatéraux, en coopération avec l'OIT. Par ailleurs, le Népal est devenu l'un des pays pionniers de l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes et a rejoint la Coalition mondiale pour la justice sociale, ce qui témoigne de l'attachement du pays à la promotion de la justice sociale à l'intérieur de ses frontières et au-delà.

M. Paudel félicite l'OIT pour la création de la Coalition mondiale pour la justice sociale et exprime sa gratitude pour l'invitation à participer en tant qu'orateur de marque. La création de l'OIT un siècle auparavant reposait sur la conviction qu'il ne saurait y avoir de paix universelle et durable sans justice sociale. Aujourd'hui encore, le dialogue social et la coopération tripartite constituent le fondement des activités de l'Organisation. L'évolution rapide du marché du travail exige de développer de nouvelles compétences, de nouvelles technologies et des méthodes de travail créatives dans plusieurs secteurs, notamment ceux de la production industrielle, des services, des services bancaires informatisés et de l'intelligence artificielle. Il faut donc savoir faire preuve d'adaptabilité et mettre en place des modalités de travail innovantes pour accompagner ces changements tout en mettant en œuvre l'Agenda du travail décent.

La Constitution du Népal contient des dispositions sur la justice sociale, par exemple sur l'égalité des droits et l'égalité de chances et de traitement, qui sont alignées sur les valeurs fondamentales de l'OIT. L'orateur explique qu'en participant à la Coalition mondiale pour la justice sociale le Népal apporte la preuve de son dévouement à la cause de la justice sociale et réaffirme sa foi dans le multilatéralisme. Il souligne l'importance de la justice climatique, notant que son pays subit de plein fouet les répercussions du changement climatique malgré sa faible empreinte carbone. Le recul des glaciers dans l'Himalaya a eu des effets néfastes sur les sources d'eau potable, l'agriculture, la biodiversité et la santé publique, ce qui a fait basculer de nombreuses personnes dans la pauvreté et la marginalité et a contribué au creusement des inégalités. L'orateur est d'avis que les pays touchés par le changement climatique devraient recevoir une aide financière adéquate, être indemnisés et avoir accès à la technologie nécessaire, et insiste sur la responsabilité des principaux émetteurs de gaz à effet de serre. Il met également l'accent sur la mauvaise répartition des ressources – qui profitent à l'armement et non au développement –, et invite instamment la communauté internationale à se mobiliser en faveur de la prospérité partagée et de la fraternité mondiale afin d'instaurer une paix durable.

Quand le Népal est devenu une république démocratique fédérale, les droits des travailleurs, le droit à l'emploi, le droit de constituer des syndicats et le droit de participer à la négociation collective ont été inscrits dans la Constitution. Des mesures législatives et institutionnelles, telles que la loi sur le travail, la loi sur les syndicats, la loi sur les droits en matière d'emploi, la loi sur la sécurité sociale contributive et la politique nationale de l'emploi, ont été adoptées afin de mettre en application ces dispositions. Le gouvernement a annoncé il y a peu le lancement du plan «Shramadan», dont l'objectif est de créer des emplois au Népal. L'orateur engage tous les pays à traiter les travailleurs migrants avec respect et à appliquer les principes du travail décent; il confirme la participation active du Népal à l'Alliance 8.7 visant à mettre fin au travail des enfants, au travail forcé et à l'esclavage moderne, ainsi que son rôle en tant que pays pionnier de l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes. Enfin, il met en avant la mise en œuvre du programme par pays de promotion du travail décent 2023-2027 au Népal, dont les trois piliers sont l'emploi, les droits et le dialogue social.

En conclusion, l'orateur se dit convaincu que la Coalition mondiale pour la justice sociale sera une source constante d'inspiration qui encouragera la mobilisation collective, par le dialogue social, en faveur de l'harmonie sociale, de la tolérance, du développement économique et de la prospérité. Il rappelle qu'il est important de veiller à ce qu'une juste part des fruits du travail revienne aux travailleurs, car c'est là l'essence même de la justice sociale.

Dialogue thématique: Renforcer la résilience des sociétés

a) Discussion entre les partenaires

Modératrice

- M^{me} Femi Oke

Intervenants

- M^{me} Marina Elvira Calderone, ministre du Travail et des Politiques sociales, Italie
- M. Syed Hussain Syed Husman, président de la Fédération malaisienne des employeurs (MEF)
- M^{me} Zingiswa Losi, présidente du Congrès des syndicats sud-africains (COSATU)
- M. José Manuel Salazar-Xirinachs, secrétaire exécutif de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC)
- M. Adama Mariko, secrétaire général de Finance en commun

La modératrice ouvre le premier dialogue thématique intitulé «Renforcer la résilience des sociétés» en faisant observer que la Coalition mondiale pour la justice sociale, qui n'a pourtant que sept mois d'existence, offre déjà des possibilités notables d'agir pour remédier aux déficits de justice sociale, mettre en œuvre le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et garantir le travail décent pour tous.

M^{me} Calderone, s'exprimant en tant que représentante du pays qui assume la présidence du G7, insiste sur la responsabilité qui incombe aux membres du groupe de promouvoir des initiatives concrètes, innovantes et durables afin de relever les défis mondiaux. Il importe de comprendre leur rôle, en particulier en ce qui concerne la protection à assurer dans des situations de réelle urgence, moyennant des mesures visant à lutter contre les inégalités, à remédier aux lacunes en matière de protection et à combattre l'exploitation par le travail, y compris le travail des enfants, et de soutenir l'action de la Coalition mondiale pour la justice sociale sur ces thématiques. À l'occasion de leur réunion à Cagliari en septembre 2024, les ministres du Travail du G7 affirmeront leur soutien à la Coalition et adopteront une déclaration. Le dialogue social est un élément clé de la Coalition, qui facilite les processus de transition dans tous les pays – avancés, émergents et en développement – afin de garantir des conditions de travail décentes, d'améliorer l'apprentissage tout au long de la vie et de promouvoir la sécurité et la santé au travail. Le gouvernement italien encourage tous les pays à ratifier les conventions de l'OIT et à renforcer les moyens d'action et la représentativité des organisations d'employeurs et de travailleurs. Il faut protéger les travailleurs au cours des transitions technologiques, écologiques et démographiques qui vont profondément transformer les sociétés et faire apparaître de nouvelles possibilités mais aussi de nouveaux risques. L'oratrice conclut en insistant sur l'importance de mettre en place des garanties étendues et d'élargir la collaboration dans le cadre du déploiement de la Coalition mondiale pour la justice sociale.

M. Syed Husman déclare que la Malaisie est un pays solide sur le plan économique. Comme l'a souligné le Premier ministre, le gouvernement s'attache en priorité à l'intégrité, à la confiance et au bien-être du peuple, en veillant à ce que personne ne soit laissé de côté. La Malaisie a mis en œuvre de nombreuses politiques sociales dans l'intérêt de ses citoyens. Entre autres avancées notables, elle a créé l'Organisation de sécurité sociale, qui au départ bénéficiait uniquement aux travailleurs du secteur formel. Face à l'ampleur croissante de l'informalité, elle a pris des mesures pour que les travailleurs de l'économie informelle soient également couverts par le régime de sécurité sociale. Au titre de ce régime, les employeurs s'acquittent d'une cotisation de 1,75 pour cent sur les salaires de base des travailleurs qui, eux, cotisent à hauteur de 0,25 pour cent seulement. Les bénéficiaires sont couverts 24 heures sur 24 en cas d'accident ou de blessure nécessitant une hospitalisation et des soins médicaux. Le gouvernement a également accepté d'assurer une protection aux travailleurs étrangers, nombreux dans le pays. Il a créé un dispositif pour que les femmes et les hommes au foyer, qui jusque-là n'étaient pas protégés, bénéficient d'une couverture, en signe de reconnaissance de leur contribution à l'économie. Grâce à une politique nationale inclusive, toutes les personnes qui travaillent dans le pays sont couvertes par un régime d'assurance, ce qui est un véritable gage de justice sociale. Ces mesures ont été très profitables pour l'économie, car la stabilité du milieu familial favorise de meilleurs résultats dans l'entreprise.

M^{me} Losi, s'exprimant au nom des travailleurs, souligne qu'il importe de prendre des mesures concrètes visant à garantir la participation adéquate des travailleurs de tous les secteurs à l'action menée pour promouvoir une transition juste et inclusive. Aucune transition ne peut réussir sans le concours des travailleurs et des syndicats, et des possibilités de perfectionnement et d'actualisation des compétences doivent être offertes dans chaque secteur afin que personne ne soit laissé de côté. Il faut prendre des mesures volontaristes et ciblées afin de lutter contre le chômage et le sous-emploi. L'ancrage local – notamment en ce qui concerne les investissements dans les secteurs émergents, la production locale et la création d'emplois dans le secteur de la construction – devrait être un outil de croissance économique. Les collectivités comme les travailleurs sont concernés par la transition juste, laquelle nécessite des investissements suffisants dans la propriété sociale, un accès garanti à la protection sociale et des mesures visant à ce que les ménages ne soient pas désavantagés. Les pactes sociaux et les partenariats entre le gouvernement, les travailleurs et les employeurs sont importants pour garantir une transition juste dans l'ensemble des secteurs, en particulier l'énergie, l'industrie manufacturière, l'agriculture et les secteurs connexes. Il faut prendre en compte les travailleurs dont les emplois sont directement ou indirectement affectés par les transitions, y compris dans les chaînes de valeur et les communautés d'accueil, afin de prévenir les conséquences néfastes sur l'économie telles que l'apparition de villes fantômes. Une attention particulière doit être accordée aux femmes, aux jeunes, aux personnes en situation de handicap et aux habitants des zones rurales dans le cadre des discussions et des actions relatives à la transition juste et à la justice sociale.

M^{me} Calderone dit qu'il importe de gérer les transitions de manière à éviter que les inégalités continuent de se creuser et que les travailleurs vulnérables soient encore plus fragilisés. Tous les pays sont face au même défi: accompagner les progrès des garanties et des mesures de protection nécessaires, notamment en ce qui concerne les droits des personnes.

M. Salazar-Xirinachs note que la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC) a récemment rejoint la Coalition, dont il souligne le rôle déterminant. L'Amérique latine et les Caraïbes doivent faire face à de nombreux défis économiques, notamment la faiblesse alarmante de la croissance – 0,8 pour cent en moyenne ces dix dernières années –, alors que les taux de croissance étaient beaucoup plus élevés au cours des

décennies précédentes. Des politiques de transformation des systèmes de production doivent d'urgence être mises en place afin de stimuler la croissance et de créer des emplois. La faible croissance économique entrave les efforts visant à réduire la pauvreté, l'informalité et les inégalités et à financer des politiques sociales en faveur de la justice sociale. L'orateur insiste sur l'importance d'une croissance économique inclusive et durable, qui peut être atteinte moyennant des politiques qui encouragent la gouvernance, le dialogue social et la collaboration entre les secteurs. Parmi les approches qui ont fait leurs preuves figurent des initiatives collaboratives réunissant le secteur privé, des institutions publiques et des établissements universitaires et visant à améliorer la productivité et à créer des emplois. Outre la faible croissance économique, les inégalités et la faiblesse de la gouvernance constituent deux autres difficultés pour la région. Relever ces défis collectivement pourrait être propice à une croissance porteuse de changements et à la justice sociale.

M. Mariko se réjouit de la création de la Coalition mondiale, qui a tout pour devenir un puissant outil de promotion de la justice sociale. Les banques de développement devraient soutenir les travaux de la Coalition sur le long terme. Il existe environ 530 banques publiques de développement dans le monde, mais seulement 10 pour cent d'entre elles peuvent exercer le mandat d'institutions financières internationales. Les 90 pour cent restants œuvrent au niveau national, faisant le lien entre les politiques fiscales des gouvernements et les investissements économiques. Collectivement, ces banques gèrent des actifs d'une valeur totale de 23 000 milliards de dollars É.-U. et investissent chaque année 2 500 milliards de dollars É.-U. dans différentes économies. Les banques peuvent contribuer de manière décisive aux transitions sociales et à la promotion de la justice sociale, notamment en finançant les ODD et en intégrant des composantes sociales dans les stratégies nationales en faveur du climat. Par exemple, en Afrique du Sud ainsi que dans d'autres pays membres du réseau Finance en commun, les banques prennent une part active aux concertations sur les politiques et financent des programmes de protection sociale et de réduction des risques de catastrophe. Il importe que les banques publiques de développement partagent leurs connaissances et leurs meilleures pratiques pour renforcer les programmes de protection sociale et réduire les inégalités sociales. Les banques ont un rôle important à jouer: elles peuvent investir dans les infrastructures et les services essentiels mais doivent aussi tenir compte des répercussions sur la société et lutter contre les inégalités. L'orateur plaide en faveur du maintien des investissements dans les filets de sécurité sociale, en particulier en cas de chocs économiques tels que la crise du COVID-19, et note que les banques publiques de développement jouent un rôle anticyclique propice à la réduction des inégalités et des fractures sociétales.

M. Salazar-Xirinachs reconnaît le rôle essentiel que jouent les financements au sein de la Coalition. Une discussion importante est en cours au sein du système des Nations Unies au sujet de l'inadéquation du système financier au regard des ressources nécessaires pour réaliser les ODD et faire face au changement climatique. Le dialogue social est important et le fait de disposer de politiques publiques bien conçues est un atout, mais le soutien financier est très insuffisant. S'ils ne sont pas adéquatement financés, même les plans les mieux pensés risquent d'échouer.

La modératrice demande aux intervenants de conclure en indiquant, en un mot ou en une phrase, la manière dont ils envisagent la collaboration au sein de la Coalition.

M. Mariko dit que l'écosystème de la Coalition sera un cadre utile pour la sensibilisation.

M. Salazar-Xirinachs reconnaît que la Coalition n'en est qu'à ses débuts et qu'elle doit encore se doter de méthodes de travail et de procédures opérationnelles efficaces pour générer de véritables changements.

M^{me} Losi insiste sur le rôle essentiel que jouent le dialogue social, la transparence et l'inclusion des travailleurs dans la croissance et le développement économiques.

M. Syed Husman souligne la détermination de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) à œuvrer en faveur de la justice sociale au moyen du dialogue social et de la coopération et en mettant à profit les enseignements tirés des réussites et des échecs passés.

M^{me} Calderone souligne combien le capital humain et le développement des compétences sont importants pour le dialogue social et la création des conditions nécessaires à l'instauration d'une protection pour tous, laquelle suppose avant toute chose de promouvoir une négociation collective de qualité.

La modératrice conclut en remerciant les participants pour leurs précieuses contributions au Forum inaugural de la Coalition mondiale pour la justice sociale.

b) Coup de projecteur sur les partenaires

Modératrice

- M^{me} Femi Oke

Orateurs

- M. Adama Kamara, ministre de l'Emploi et de la Protection sociale de la Côte d'Ivoire
- M. Pasi Hellman, sous-secrétaire d'État chargé de la politique de développement de la Finlande
- M. Michal Mlynár, Sous-Secrétaire général de l'ONU et Directeur exécutif par intérim du Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat)
- M. Joel Hernández García, Sous-secrétaire aux Affaires multilatérales et aux droits de l'homme du Mexique
- M. Jung Sik Lee, ministre de l'Emploi et du Travail de la République de Corée

La modératrice explique que le volet «Coup de projecteur sur les partenaires» du dialogue thématique intitulé «Renforcer la résilience des sociétés est pour les partenaires de la Coalition mondiale l'occasion de présenter les actions par lesquelles ils contribuent à la justice sociale.

M. Kamara se dit heureux de participer à cette manifestation consacrée à la justice sociale et au renforcement de la résilience des sociétés, thématique qui s'inscrit dans le droit fil du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Le Président de la Côte d'Ivoire, M. Ouattara, est déterminé à atteindre ces objectifs, et le pays joue un rôle actif au sein de la Coalition mondiale pour la justice sociale. Entre autres réalisations récentes qui contribuent à la justice sociale, on peut citer la mise en œuvre d'une série de politiques publiques visant à créer des possibilités d'emploi durables et assorties de garanties protectrices, ainsi que l'adoption de mesures importantes destinées à améliorer les conditions de travail et à accroître les revenus, notamment l'établissement de filets de sécurité sociale dont bénéficient plus de 200 000 ménages défavorisés. Plus de 13 millions de personnes sont affiliées à la couverture maladie universelle, l'objectif étant de porter ce chiffre à 20 millions d'ici fin 2024. De 2022 à 2024, des actions ciblées ont été menées pour lutter contre la pauvreté et la précarité, en particulier dans les zones frontalières du nord, parallèlement à des initiatives visant à permettre aux demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences recherchées sur le marché. En outre, le gouvernement travaille à la mise en place de solides systèmes d'aide, prévoyant notamment des prestations de chômage, une aide au logement et des dispositions relatives à la retraite, pour assurer aux citoyens une protection complète tout au long de leur vie. L'orateur appelle toutes les parties prenantes à conjuguer leurs efforts en vue de bâtir un avenir résilient et durable pour les générations futures.

M. Hellman remercie M. Hounbo d'avoir pris l'initiative d'élever la justice sociale au rang de priorité mondiale. La Finlande a la ferme volonté de contribuer activement aux préparatifs du Sommet social mondial qui se tiendra en 2025 et est consciente du rôle majeur que la Coalition mondiale pour la justice sociale pourrait jouer à cet égard. La Finlande soutient les objectifs de la Coalition et les efforts que celle-ci déploie. Le renforcement de la résilience des sociétés est un enjeu capital, étant donné les turbulences de plus en plus nombreuses qui agitent le monde. Les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) sont insuffisants et inégaux. Il est donc urgent de prendre des mesures ambitieuses pour améliorer le bien-être des populations, en particulier celui des femmes, des filles, des jeunes et des groupes vulnérables. La Finlande œuvre en faveur du travail décent, de marchés du travail inclusifs, d'un accès universel aux services de santé et aux services sociaux et de la protection sociale, qui sont tous des éléments stratégiques indispensables à la lutte contre la pauvreté et la discrimination. Le pays est déterminé à soutenir le développement durable, dans le cadre d'une approche globale associant l'ensemble des pouvoirs publics et de la société. L'approche de «l'économie du bien-être» garantit l'intégration de considérations économiques, sociales et écologiques à toutes les prises de décisions politiques, tant au niveau national qu'en ce qui concerne les politiques étrangères et les politiques de développement. La Finlande soutient le programme de l'OIT intitulé «Le commerce au service du travail décent» mis en œuvre en Afrique. Elle s'attache principalement à favoriser l'innovation, notamment technologique et sociale. Pour promouvoir efficacement la justice sociale et le travail décent, il est essentiel d'assurer la cohérence des politiques au sein du système des Nations Unies et du système multilatéral, d'où la nécessité de mettre en place des stratégies intergouvernementales. Le moment est venu d'adapter le contrat social aux réalités actuelles et de construire des économies résilientes, propices au bien-être durable de tous, dans la limite des ressources de la planète.

M. Mlynár félicite l'OIT pour cette importante initiative. L'ONU-Habitat travaille en collaboration avec l'OIT sur des politiques essentielles en matière de justice sociale, en particulier dans les zones urbaines, celles-ci concentrant plus de la moitié de la population et 70 pour cent de l'activité économique. Les villes jouent donc un rôle central dans la réalisation de la justice sociale. L'ONU-Habitat a pour mission d'assurer l'accès universel à un niveau de vie suffisant, y compris au logement et aux services de base, dans des établissements humains résilients où chacun puisse vivre en sécurité, en bonne santé et dans la prospérité. Le partenariat de longue date entre l'ONU-Habitat et l'OIT est axé sur l'amélioration des services en matière de logement et des services publics en milieu urbain. L'orateur se réjouit à la perspective de renouveler et de renforcer ce partenariat au service de la justice sociale et d'un avenir durable. Le logement urbain et les conditions sociales sont des priorités urgentes pour les mouvements syndicaux, et la protection des droits est une nécessité impérieuse pour les groupes marginalisés, tels que les personnes en situation d'extrême pauvreté, les sans-abri ou les personnes déplacées, ainsi que pour les femmes, les jeunes et les personnes victimes de discrimination. Trois grandes initiatives – auxquelles les partenaires sont cordialement invités à collaborer – illustrent la contribution active de l'ONU-Habitat au renforcement de la résilience des sociétés: premièrement, la création, sous l'égide de l'Assemblée de l'ONU-Habitat, d'un groupe de travail intergouvernemental d'expert(e)s à composition non limitée sur le logement convenable pour tou(te)s, chargé de suivre les efforts déployés et de promouvoir des stratégies à l'échelle mondiale; deuxièmement, le lancement de l'initiative SURGe (Résilience urbaine durable pour la prochaine génération), grâce à laquelle l'action climatique est intégrée dans l'ensemble des secteurs d'activité urbaine (bâtiments, énergie, déchets, mobilité et eau); et troisièmement, la mise en place de la Coalition Local2030, réseau de soutien à la réalisation des ODD au niveau local, au sein duquel les autorités locales et régionales sont des partenaires essentiels de l'action menée pour faire avancer la justice sociale. L'orateur conclut en

encourageant vivement la participation aux efforts visant à doter les autorités locales des outils, des connaissances et des réseaux qui leur permettront d'aider efficacement les collectivités à atteindre des objectifs sociétaux.

M. Hernández Gracia, s'exprimant au nom du Mexique, de l'Indonésie, de la République de Corée, de la Türkiye et de l'Australie (pays du groupe MIKTA), indique que, l'Indonésie ayant décidé il y a peu d'adhérer à la Coalition mondiale pour la justice sociale, les cinq pays du groupe MIKTA sont désormais tous partenaires. Ceux-ci appuient l'initiative tendant à intensifier les efforts faits collectivement pour remédier d'urgence aux déficits de justice sociale et accélérer la mise en œuvre du Programme 2030, y compris les ODD et l'Agenda du travail décent. Ils adhèrent à l'objectif de la Coalition qui consiste à promouvoir la coopération et les partenariats pour répondre à des enjeux capitaux, et sont résolus à développer progressivement leurs activités afin de mieux servir la cause de la justice sociale. Ils soutiennent les travaux du Forum visant à renforcer la résilience des sociétés, à promouvoir la cohérence entre les politiques économiques et sociales et à favoriser le dialogue social pour une prospérité partagée. Les pays du groupe MIKTA se félicitent de la tenue du Forum, qui offre une occasion unique de faire progresser la concrétisation des objectifs fondamentaux de la Coalition mondiale pour la justice sociale, et invitent d'autres pays à se joindre à eux dans cette entreprise.

M. Lee se dit très heureux de participer au Forum inaugural de la Coalition mondiale. Dans le monde actuel, la complexité et l'incertitude vont croissant en raison de dangers biologiques, comme le COVID-19, du changement climatique, des nouvelles formes d'emploi et de la numérisation. Et malheureusement, les groupes vulnérables, parce qu'ils subissent de manière disproportionnée les effets de ces phénomènes, en particulier dans les pays à faible revenu, se retrouvent exposés à des inégalités de plus en plus profondes. La Coalition mondiale, qui a pour objet de réduire les inégalités et d'instaurer la justice sociale, arrive à point nommé pour relever les défis qui se posent à l'échelle mondiale. Lancée il y a moins d'un an, elle réunit déjà 284 partenaires, dont 71 gouvernements. Avant même d'y adhérer officiellement, le gouvernement de la République de Corée soutenait déjà l'Accélérateur mondial, l'un des principaux piliers de la Coalition. Depuis 2004, la République de Corée participe à des programmes de partenariat avec l'OIT afin d'améliorer les systèmes d'emploi et de travail dans les pays en développement et de renforcer la capacité de ces pays à mettre en œuvre les normes internationales du travail. Signe de l'importance qu'il attache à l'Accélérateur mondial, le gouvernement a signé, le 11 juin 2024, un accord par lequel il proroge pour une période de trois ans son partenariat avec l'OIT et il s'engage à verser une contribution supplémentaire de 1,35 million de dollars É.-U. La République de Corée est passée du statut de bénéficiaire – le soutien international a été capital pour le développement du pays après la guerre de Corée – à celui de donateur. L'orateur déclare que son pays a à cœur de partager son expérience en matière de croissance économique et de démocratisation et qu'il maintiendra son appui financier aux initiatives mondiales. Le gouvernement de la République de Corée entend maintenir ses relations étroites de solidarité et de coopération avec la communauté internationale, notamment avec l'OIT dans le cadre de la Coalition mondiale, en vue de promouvoir une croissance équitable et de faire avancer la justice sociale dans le monde entier.

Dialogue thématique: Améliorer la cohérence des politiques économiques et sociales

a) Discussion entre les partenaires

Modératrice

- M^{me} Yvonne Ndege

Orateurs

- M. Colin E. Jordan, ministre du Travail, de la Sécurité sociale et du Tiers secteur de la Barbade
- M. Boris Zürcher, secrétaire d'État au secrétariat d'État à l'Économie de la Suisse
- M^{me} Jacqueline Mugo, directrice exécutive de la Fédération des employeurs du Kenya (FKE)
- M. Gerardo A. Martínez, secrétaire général du Syndicat des travailleurs du bâtiment de la République argentine (UOCRA)
- M^{me} Ngozi Okonjo-Iweala, directrice générale de l'Organisation mondiale du commerce (OMC)

La modératrice ouvre le dialogue thématique consacré à l'amélioration de la cohérence des politiques économiques et sociales au service de la justice sociale. Cette table ronde vise à analyser la complexité des politiques économiques, à recenser les chevauchements entre ces politiques et les politiques sociales et à réfléchir à des stratégies propices à une croissance économique inclusive et durable.

M. Jordan se dit reconnaissant de l'occasion qui lui est donnée de discuter du besoin crucial de cohérence entre les politiques sociales et les politiques économiques. Les gouvernements doivent mettre l'accent sur l'amélioration du niveau de vie et du bien-être des personnes au moyen de politiques intégrées. Le dialogue social entre les travailleurs, les employeurs, les gouvernements et la société civile est essentiel pour comprendre les besoins des personnes et assurer la cohérence des politiques. Les instruments qui sont le fruit de ce dialogue à l'OIT peuvent être une source d'inspiration lorsqu'il s'agit d'assurer la cohérence des politiques sociales et économiques. Les petits États insulaires en développement comme la Barbade ont besoin d'accéder au financement. Il faut réformer les institutions financières internationales pour mieux tenir compte des besoins et des points de vue de ces États, tout comme il faut réformer les structures de gouvernance pour assurer leur participation effective et la reconnaissance des difficultés et aspirations qui leur sont propres. L'OIT doit tirer parti de la Coalition mondiale pour la justice sociale et d'autres instances pour que les pays qui œuvrent en faveur d'une cohérence des politiques et de la justice sociale au niveau mondial soient plus visibles et que leur voix porte plus haut.

M. Zürcher dit que la Suisse tient à la justice sociale et soutient fermement la Coalition mondiale, et souligne combien il est important de tenir compte des objectifs de justice sociale dans l'ensemble du système multilatéral. Les micro, petites et moyennes entreprises (MPME) sont les piliers de l'économie de nombreux pays et ont besoin d'un environnement qui soit favorable aux entreprises durables et à la création d'emplois décents. La Suisse est fière de soutenir, aux côtés de la Norvège et de l'Italie, l'approche de l'OIT fondée sur des écosystèmes de productivité propices au travail décent, qui permet de répondre aux contraintes de productivité et de promouvoir une répartition équitable des gains. L'orateur invite instamment d'autres partenaires à se joindre à cette initiative, qui bénéficie de l'appui d'un comité consultatif stratégique composé de l'OIT, de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), de la Banque mondiale, de la Conférence des Nations

Unies sur le commerce et le développement, de la Confédération syndicale internationale (CSI) et de l'Organisation internationale des employeurs (OIE). Les institutions financières jouent un rôle important pour ce qui est de faciliter la formalisation des entreprises informelles, et il faut adopter des politiques qui permettent l'accès au financement. S'agissant du commerce, la Suisse plaide en faveur de politiques inclusives qui bénéficient à tous et qui reposent sur un commerce international ouvert et régi par des règles, y compris le respect des cadres de l'OMC et des normes internationales du travail. Pour conclure, l'orateur dit espérer que la Coalition mondiale permettra de mieux faire connaître les bénéfices que les MPME peuvent tirer d'un commerce inclusif et d'élargir les perspectives de ces entreprises, tout en créant des emplois décents et en faisant en sorte que personne ne soit laissé pour compte.

M^{me} Mugo, s'exprimant au nom des employeurs, dit soutenir fermement la Coalition et insiste sur le rôle crucial du plaidoyer, de la cohérence des politiques et de la création de connaissances par la coopération lorsqu'il s'agit de s'attaquer à des enjeux tels que l'informalité, l'amélioration de l'environnement économique ou la lutte contre la pauvreté, le travail des enfants et le chômage des jeunes. Des mesures concrètes peuvent être prises, dans le cadre de la Coalition mondiale, pour renforcer les partenariats et la coopération aux fins d'une mise en cohérence des politiques sociales et économiques. Il est notamment possible de conclure des partenariats solides et de mobiliser des ressources pour atteindre les objectifs de la Coalition, avec l'appui financier de diverses parties prenantes. Il est important de renforcer les capacités des partenaires de la Coalition, de sorte qu'ils soient plus à même d'amener des changements sur le terrain. Il faut en outre encourager le dialogue social en mobilisant les parties prenantes, afin de garantir une collaboration véritable au service de la cohérence des politiques sociales et économiques. Pour déployer les initiatives à plus grande échelle et promouvoir la justice sociale dans le monde, il est important de partager les informations, d'échanger des connaissances et de reproduire les pratiques optimales d'un pays à l'autre. Enfin, il faudrait créer un observatoire de la cohérence des politiques, qui serait chargé de suivre et d'évaluer les répercussions sociales et économiques des travaux de la Coalition, en vue de tirer des enseignements tant des succès que des échecs, afin de prendre des décisions éclairées à l'avenir.

M. Martínez souligne combien les approches innovantes sont importantes pour relever les défis à venir. La Coalition menée par l'OIT et les partenaires tripartites joue un rôle clé dans la lutte contre les inégalités dans le monde, lesquelles ont été exacerbées par les crises économiques passées, telles que la récession de 2008 et la récente pandémie. L'intervenant insiste sur le fait qu'il faut intégrer les principes de la justice sociale dans les cadres stratégiques non seulement comme des exigences de la part des gouvernements ou des employeurs, mais aussi comme des valeurs fondamentales qui apportent des réponses aux préoccupations des travailleurs du monde entier. Il affirme qu'il faut mettre en place des mécanismes pratiques pour faire concorder les objectifs économiques et les impératifs de justice sociale au moyen de la coopération multilatérale et de dialogues tripartites institutionnalisés. Une des priorités de la Coalition mondiale devrait être la création d'un socle de protection sociale universel. La prévisibilité et la fiabilité sont des éléments essentiels dans la lutte contre les inégalités dans le monde. L'intervenant redit que le mouvement syndical international appelle depuis longtemps à la démocratie et à la justice sociale, et souligne le rôle du dialogue tripartite institutionnalisé dans l'élaboration de politiques visant à promouvoir le développement inclusif et à réduire les inégalités de richesses à l'échelle mondiale, en particulier dans les régions où la pauvreté et les inégalités sont fortes.

M^{me} Okonjo-Iweala insiste sur la volonté de l'OMC de faire en sorte que le commerce et les investissements profitent davantage à la société et réduisent les inégalités, en particulier dans les pays à faible revenu. Soulignant l'importance de partenariats plus solides, y compris au niveau multilatéral, elle développe six points. Premièrement, elle est fermement convaincue que la politique économique doit être au service de la politique sociale et de la justice sociale. Si la politique économique ne sert pas les gens, il faut l'adapter. Deuxièmement, les relations entre les acteurs commerciaux et les travailleurs sont souvent difficiles. Les travailleurs voient dans le commerce une menace pour l'emploi et les salaires et les acteurs commerciaux voient dans les normes du travail un potentiel outil protectionniste. Il faut dissiper cette défiance en démontrant que les acteurs commerciaux et les travailleurs peuvent s'entraider. Troisièmement, le document fondateur de l'OMC, l'Accord de Marrakech, vise à améliorer les normes du travail, à créer des emplois et à soutenir le développement durable. Si cela était connu des travailleurs, bon nombre d'entre eux pourraient voir le commerce autrement. Quatrièmement, l'OMC est déterminée à nouer des liens avec le monde du travail, à l'écouter et à lui expliquer son rôle. Voilà pourquoi elle a rejoint la Coalition mondiale pour la justice sociale. Cinquièmement, le commerce a permis à 1,5 milliard de personnes de sortir de la pauvreté, dont des centaines de millions en dehors de la Chine. Le commerce est un instrument d'inclusion et de développement économique, mais il a aussi laissé certaines personnes de côté. Cette situation doit être corrigée et il faut pour cela repenser le commerce et compléter les politiques commerciales avec des interventions directes axées sur l'offre. Enfin, il y a différents défis à relever en matière commerciale, parmi lesquels le protectionnisme et les tensions géopolitiques, mais il existe aussi des possibilités de «re-mondialisation», notamment en décentralisant des chaînes d'approvisionnement vers des pays en développement, ce qui créerait des emplois et favoriserait la justice sociale. On pourrait ainsi décentraliser la production de vaccins ou de semi-conducteurs de sorte que celle-ci bénéficie aux pays en développement. Les partenariats sont essentiels et l'OMC collabore avec diverses organisations pour soutenir les petites et moyennes entreprises, réduire la fracture numérique et transformer les industries dans les pays en développement. L'avenir du commerce est vert et numérique, mais il doit aussi être socialement inclusif et servir les gens.

La modératrice demande aux intervenants de présenter une initiative ou une action concrète qu'ils jugent prioritaire pour renforcer la cohérence des politiques et la justice sociale et d'expliquer comment ils envisagent de collaborer avec les autres partenaires de la Coalition.

M. Jordan met en avant l'initiative de Bridgetown, proposée par la Première ministre de la Barbade et qui préconise de réformer le système financier international de manière à garantir l'accès aux ressources nécessaires à la fourniture des services publics. Cette initiative vise à garantir durablement la cohérence entre développement social et développement économique, ce qui profiterait aux habitants des petits États insulaires en développement qui disposent de peu de ressources. Les pays ne devraient pas être contraints, par manque de fonds, de choisir entre le service d'une dette élevée et la fourniture de services essentiels tels que les soins de santé et l'éducation.

M. Zürcher explique que la Suisse voit la Coalition à la fois comme un incubateur et comme un accélérateur d'initiatives et de partenariats pour la justice sociale. Il juge essentiel de renforcer la cohérence entre les politiques commerciales et les politiques sociales; la Suisse et d'autres partenaires incluent des clauses sur la durabilité sociale dans les accords de libre-échange. Le potentiel pour la collaboration multilatérale est grand, en particulier entre l'OIT et l'OMC, qui ne disposent pas, pour l'heure, d'un cadre officiel de coopération. L'intervenant dit espérer que la Coalition contribuera fortement à l'accélération de ces efforts.

M^{me} Mugo dit qu'un des rôles essentiels d'une organisation d'employeurs est de peser sur l'environnement économique en menant des activités de plaidoyer et en dialoguant avec le gouvernement et les partenaires sociaux. L'objectif est de créer un environnement propice au maintien de l'emploi, à la croissance de l'économie et au renforcement des entreprises. Les enjeux sociaux et les enjeux économiques sont étroitement liés et il est important de soutenir les entreprises au moyen de politiques, de lois et de règlements. Au Kenya, comme dans d'autres pays en développement, l'économie informelle est importante et les entreprises ont besoin d'aide pour se développer. L'intervenante plaide également pour que l'on mette en avant et que l'on récompense les employeurs et les entreprises qui promeuvent des pratiques optimales, en mettant l'accent sur la création d'emplois décents pour améliorer les moyens de subsistance et permettre aux gens de s'élever socialement.

M. Martínez insiste sur l'importance du débat et rappelle que le dialogue tripartite actuel est axé sur l'emploi. Les employeurs et les travailleurs ont souligné que le système financier devait créer du travail décent et générer des emplois de façon à améliorer les conditions de vie dans le monde entier. Les efforts en matière de coopération pour le développement menés à l'échelle mondiale devraient concerner divers pays, afin de créer de la justice sociale grâce à des politiques socio-économiques qui permettent de gommer les inégalités existantes. Les syndicats jouent un rôle clé dans ce débat puisqu'ils expriment le point de vue de ceux qui appellent à la mise en œuvre de telles politiques et qu'ils savent quels outils sont les mieux indiqués pour régler les dilemmes mondiaux actuels. Il est nécessaire d'institutionnaliser le dialogue tripartite aux niveaux mondial, régional et national pour garantir la durabilité et créer une réalité porteuse d'espoir.

M^{me} Okonjo-Iweala dit que l'OMC a comme priorité d'aider les pays producteurs de coton les plus pauvres en Afrique de l'Ouest à élever le niveau de vie de leur population et à créer des emplois en développant la chaîne de valeur du coton au niveau local. Le Partenariat pour le coton donne lieu à des partenariats avec des organisations internationales, parmi lesquelles l'OIT, l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI) et l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), le secteur privé, la société civile et les gouvernements, qui visent à créer des installations de production et à investir dans la région. Les initiatives couronnées de succès dans le cadre de ce partenariat pourraient être reproduites ailleurs. Parmi les progrès accomplis pour ce qui est de la collaboration avec l'OIT, l'oratrice cite la conclusion d'un protocole d'accord et divers efforts en cours, notamment l'adhésion à la Coalition.

La modératrice remercie les intervenants pour leurs précieux commentaires sur le dialogue social, la collaboration dans le commerce et l'investissement financier en vue d'améliorer la cohérence des politiques économiques et sociales au service de la justice sociale.

b) Coup de projecteur sur les partenaires

Modératrice

- M^{me} Yvonne Ndege

Orateurs

- M^{me} Karien Van Gennip, Vice-Première ministre et ministre des Affaires sociales et de l'Emploi des Pays-Bas
- M. Kamel Maddouri, ministre des Affaires sociales de la Tunisie
- M^{me} Florence Bore, ministre du Travail et de la Protection sociale du Kenya
- M. Alok Chandra, conseiller principal pour le travail et l'emploi au ministère du Travail et de l'Emploi de l'Inde
- M^{me} Anousheh Karvar, déléguée du gouvernement de la France auprès de l'OIT
- M. Oliver Röpkke, président du Comité économique et social européen (CESE)
- M. Pradeep Wagle, chef de la section des droits économiques, sociaux et culturels du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH)

La modératrice souhaite à tout le monde la bienvenue pour ce coup de projecteur sur les partenaires consacré à l'amélioration de la cohérence des politiques économiques et sociales au service de la justice sociale, qui a pour objet de donner aux partenaires l'occasion de présenter des initiatives concrètes de promotion de la justice sociale menées au moyen d'actions concertées.

M^{me} Van Gennip se félicite de la tenue du Forum et de la création de la Coalition mondiale pour la justice sociale. Elle explique que, du fait de l'accroissement des inégalités sociétales, nous avons besoin de sociétés solidaires pour répondre aux enjeux liés au changement climatique, aux migrations, à l'intelligence artificielle, au vieillissement des populations et à divers facteurs géopolitiques. Il est essentiel de donner la priorité à la justice sociale et au travail décent si nous voulons une croissance équitable. Le Forum offre une occasion d'élargir la coopération et de chercher des solutions collectives. L'oratrice développe trois points essentiels. Tout d'abord, les politiques doivent être axées sur les personnes, garantir l'égalité des chances et offrir des perspectives véritables de travail décent, pour que chacun ait une vraie possibilité de gagner sa vie avec un travail décent. Deuxièmement, l'intégration des objectifs sociaux, économiques et financiers est capitale si l'on souhaite rendre les économies et les marchés du travail inclusifs et assurer des transitions justes. Il est ainsi important, par exemple, de permettre l'apprentissage tout au long de la vie, d'investir dans les compétences pour les transitions numérique et écologique et de garantir des salaires équitables. Un accord tripartite au sein de l'OIT sur la notion de salaire vital profiterait directement aux travailleurs et leur apporterait sécurité et pouvoir d'achat, ce qui contribuerait à un développement économique plus large. Troisièmement, il faut élargir la coopération en allant au-delà des coalitions et des partenariats existants pour atteindre les ODD. La coopération internationale et les partenariats sont cruciaux; il n'est pas envisageable de travailler de façon cloisonnée. L'interconnexion des ODD fait que nous devons collaborer étroitement à tous les niveaux et pour chaque individu. Les Pays-Bas sont fiers de soutenir la Coalition mondiale pour la justice sociale et saluent la coopération entre l'OIT et des institutions financières internationales telles que la Banque mondiale et le Fonds monétaire international. Il est essentiel de relier les dimensions sociales, commerciales et économiques du développement. Pour qu'un pays prospère, il faut que tous ses citoyens se portent bien. Les partenaires ont désormais la responsabilité collective de tenir leur promesse.

M. Maddouri se réjouit de participer au Forum inaugural. Selon lui, il est essentiel d'intégrer les mesures sociales, politiques et économiques dans un ensemble cohérent pour répondre aux besoins des individus. Il faut revoir la mondialisation et revenir aux principes fondamentaux de l'OMC afin de garantir un travail et un niveau de vie décents. La collaboration internationale et régionale est indispensable pour ouvrir la voie à de bonnes politiques socio-économiques. Compte tenu de l'ampleur des défis que représentent les inégalités et l'exclusion sociale, la politique sociale doit être transversale et constituer un socle pour les politiques économiques de sorte à garantir la justice économique et des transitions justes à tous les groupes sociaux. En Tunisie, la notion de justice sociale a été incluse dans la Constitution, ce qui témoigne de la volonté du gouvernement de faire concorder les mesures sociales, économiques et politiques et de les orienter vers la réalisation du travail décent et des droits fondamentaux. Les politiques sociales sont au cœur des politiques économiques et axées sur l'humain; elles mettent l'accent sur l'extension de la couverture sociale, la garantie d'une transition juste et la promotion de l'accès au marché de l'emploi pour tous. La Tunisie a mis en œuvre la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, pour garantir aux différents groupes sociaux un revenu, une retraite et des prestations minimums. Le gouvernement a également axé ses efforts sur la formalisation, l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail et le renforcement de la sécurité sociale au moyen de programmes de développement des capacités. La Tunisie se veut un État social qui repose sur le travail décent, la sécurité sociale et la lutte contre les inégalités, afin de garantir le bien-être de tous les membres de la société. Elle entend œuvrer à la cohésion véritable des diverses politiques sociales, économiques et autres, en vue d'atteindre les ODD.

M^{me} Bore présente dans les grandes lignes ce que le Kenya fait pour remédier aux déficits de justice sociale et accélérer la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et de l'Agenda du travail décent, en sa qualité de partenaire de la Coalition mondiale pour la justice sociale. Le Kenya a adopté une série de politiques et de lois pour créer un environnement propice aux entreprises, mieux protéger les travailleurs, favoriser la création d'emplois et autonomiser la population. En matière de salaires et de rémunération, il s'est doté d'une politique visant la stabilité macro-économique, l'équité, la productivité, la compétitivité des entreprises et la création et le maintien d'emplois durables. En outre, le pays a remanié ses institutions de dialogue social, notamment le Conseil national du travail et les conseils sectoriels chargés des salaires, du développement des compétences et de la protection sociale. Il a adopté une politique nationale sur la migration de main-d'œuvre qui favorise un développement inclusif et durable grâce à une migration de main-d'œuvre sûre, ordonnée et productive, maximisant la participation des travailleurs migrants kenyans au développement économique. Il s'est par ailleurs doté d'une politique de reconnaissance des acquis de l'expérience qui vise à atténuer les difficultés rencontrées par les personnes défavorisées qui n'ont pas de diplôme, en offrant à ces personnes la possibilité de bénéficier d'un enseignement formel, contribuant ainsi à la transformation socio-économique du pays. L'oratrice présente d'autres mesures clés que le gouvernement a prises: il a révisé la législation du travail pour l'aligner sur la Constitution; mis en place des systèmes solides d'information sur le marché du travail; mis en œuvre une stratégie pour l'économie verte en vue de lutter contre le changement climatique; élaboré des orientations nationales à l'intention des commissions sectorielles des qualifications afin de renforcer l'adéquation au marché du travail; et promu la politique nationale de développement des compétences qui vise à doter la main-d'œuvre des compétences nécessaires pour soutenir un développement socio-économique durable. Le Kenya s'efforce en outre de réformer son système judiciaire. Dans ce contexte, les autorités forment les juges aux normes internationales du travail afin de garantir l'équité et l'accès équitable à la justice. Enfin, le pays mène diverses initiatives pour revoir et développer les politiques de protection sociale, notamment la politique nationale de promotion et de protection de la famille,

la politique nationale sur l'élimination du travail des enfants, la politique sur les personnes handicapées et le projet de loi sur les personnes âgées. Ces initiatives visent à améliorer la qualité de vie, à stimuler la productivité et à favoriser le progrès économique. Pour concrétiser la justice sociale pour tous, il est important de faire participer tout le monde depuis les premiers stades de l'élaboration des politiques jusqu'à leur mise en œuvre, avec l'appui de mécanismes de suivi et d'évaluation, et d'adopter une approche ascendante telle qu'elle est présentée dans le cadre stratégique national du Kenya, le programme de transformation économique à partir du terrain pour la période 2022-2027. L'oratrice suggère que les partenaires adoptent une approche similaire pour progresser vers la justice sociale.

M. Chadra félicite le Directeur général du BIT pour son initiative qui promeut le travail décent et la justice sociale. Pour l'Inde, la prospérité économique est intrinsèquement liée au bien-être de la population, et ces deux aspects sont essentiels pour réaliser le développement durable et la justice au niveau mondial. Les politiques économiques et les politiques sociales sont souvent vues comme étant bien distinctes, mais l'Inde estime qu'elles sont interdépendantes. La croissance économique, vitale pour la prospérité, doit être inclusive et équitable pour bénéficier à toutes les tranches de la société. Inversement, les politiques sociales de lutte contre les inégalités et de promotion du développement humain doivent, pour être durables, reposer sur des fondations économiques solides. Malgré ces synergies, il reste difficile d'assurer la cohérence entre les politiques économiques et les politiques sociales. Le modèle de développement indien est basé sur la croissance inclusive et l'équité et associe progrès économique et inclusion sociale. L'inclusion financière, le développement des infrastructures et les investissements ciblés, entre autres initiatives, visent à créer un environnement propice à une croissance inclusive. Les programmes d'aide sociale, tels que le programme Mahatma Gandhi de garantie de l'emploi rural, fournissent de l'emploi et apportent un soutien aux populations vulnérables, ce qui permet de poursuivre la croissance économique tout en améliorant le développement humain. L'Inde a aussi pris des mesures plus spécifiques; par exemple, elle a prolongé les prestations de maternité à 26 semaines pour les salariées. L'éducation et le développement des compétences sont essentiels pour combler les fossés économiques et sociaux et permettre aux individus de participer à l'économie de façon productive. L'Inde met également l'accent sur le développement durable au moyen d'initiatives telles que le programme national pour la pureté de l'air et l'Alliance solaire internationale, qui permettent de mettre en balance croissance économique, protection de l'environnement et équité sociale. L'orateur exhorte les membres de la Coalition mondiale pour la justice sociale à réaffirmer leur engagement en faveur de la collaboration, à décroiser leurs approches et à inscrire les initiatives économiques et sociales dans un cadre de développement cohérent.

M^{me} Karvar souligne que la France appuie fermement la Coalition mondiale pour la justice sociale depuis sa conception. La justice sociale est au cœur de l'action de la France, qui comprend la redistribution équitable des ressources et l'accès universel à des services essentiels tels que l'éducation, la santé et la protection sociale. La France participe activement à diverses initiatives mondiales de promotion de l'emploi et de la protection sociale, notamment un projet au Sénégal qui vise à mettre en place un système de protection sociale universel. La protection sociale est un droit humain fondamental, un moyen d'agir sur de nombreux déterminants du travail décent et de la santé, dont la pauvreté et l'éducation, et elle permet aussi d'améliorer la résilience des populations face aux crises et de réduire les inégalités de revenus. Il faut prêter une attention particulière à l'égalité des genres et la France s'efforce de lutter contre les discriminations en menant une diplomatie féministe et en ratifiant les conventions de l'OIT. La France promeut des politiques qui prennent systématiquement en compte les questions de genre afin de réduire les inégalités d'accès aux services de santé, à

l'éducation et à la justice, en particulier pour les populations vulnérables. Elle met aussi l'accent sur le respect des droits fondamentaux dans les pratiques commerciales dans le monde, que ce soit dans sa législation nationale, en vertu de la directive de l'Union européenne (UE) sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité ou au titre de ses engagements visant à éliminer le travail des enfants, le travail forcé et l'esclavage moderne dans le cadre d'alliances telles que l'Alliance 8.7. La cohérence entre les politiques économiques, sociales et environnementales est essentielle pour un avenir durable et équitable et tous les acteurs internationaux doivent travailler dans la même direction pour atteindre cet objectif. La France a obtenu des engagements en ce sens lors du sommet du G7 et a lancé des initiatives telles que le Pacte de Paris pour les peuples et la planète en vue d'encourager la coopération mondiale. La Coalition mondiale pour la justice sociale est l'occasion de jeter les bases d'un monde plus inclusif et plus prospère, ce qui nécessite une volonté politique forte, une collaboration étroite avec les partenaires sociaux et un engagement sans faille envers les principes de justice et d'équité.

M. Röpke salue l'initiative de M. Hounbo, que le CESE soutient depuis le début, signe de sa détermination à promouvoir la justice sociale dans le monde. Pour le CESE, la justice sociale passe par des emplois de qualité et il est essentiel de relever les défis posés par la numérisation et le travail des plateformes, tels que le manque de la protection sociale ou les risques pour la santé. Le CESE est prêt à soutenir l'OIT dans l'élaboration de lignes directrices concernant ces milieux de travail en évolution. Il est indispensable d'investir dans la sécurité et la santé au travail pour garantir le bien-être des travailleurs et mettre en place des systèmes de sécurité sociale durables. Le CESE partagera avec plaisir ses connaissances sur les législations en matière de sécurité et de santé au travail lors de la discussion sur les dangers biologiques qui se tiendra dans le cadre de la Conférence. Il est impératif d'éliminer la violence à l'égard des femmes pour assurer la cohérence entre les politiques économiques et les politiques sociales; il faut donc appliquer sans délai la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et la récente directive de l'UE sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. Le CESE s'est engagé à promouvoir des normes sociales mondiales par l'intermédiaire de groupes consultatifs nationaux et à coopérer davantage avec l'OIT s'agissant du contrôle des normes dans les accords commerciaux de l'UE. Il est essentiel de garantir la durabilité des chaînes d'approvisionnement mondiales et de réaliser les droits au travail en tant que droits de l'homme, ce qui suppose notamment d'imposer un devoir de vigilance et de conclure des traités internationaux. L'orateur réaffirme le potentiel que recèle la Coalition pour ce qui est de permettre la collaboration transfrontière en vue de faire progresser la justice sociale au niveau mondial.

M. Wagle met en exergue le partenariat entre le HCDH et la Coalition. Avec sa notion d'économie des droits de l'homme, le Haut-Commissariat veut lutter contre les injustices structurelles, promouvoir les droits de l'homme et œuvrer en faveur d'un avenir plus équitable et plus durable. Le monde a subi les effets néfastes de politiques économiques et sociales qui ont négligé des valeurs et des principes des droits de l'homme universellement partagés, ce qui a exacerbé la pauvreté et les inégalités de revenus à l'échelle mondiale. La croissance économique ne peut à elle seule atténuer les inégalités, c'est pourquoi les politiques économiques doivent reposer sur les droits de l'homme afin de garantir l'égalité et la non-discrimination. Selon le HCDH, nous pouvons fortement contribuer à l'obtention de résultats positifs en donnant la priorité aux droits de l'homme dans le cadre des politiques économiques. De nombreux États s'efforcent d'intégrer les droits de l'homme dans leurs cadres stratégiques, et il faut tenir compte de ces droits lors de la conception et de l'évaluation des politiques. L'orateur invite les participants à collaborer à la mise en place d'une économie des droits de l'homme afin d'orienter les politiques vers des normes universelles reposant sur

les principes relatifs aux droits de l'homme. Il dit espérer que la Coalition aidera à aligner les politiques économiques et sociales sur les droits de l'homme, les droits des travailleurs et les cadres de justice sociale reconnus par la communauté internationale.

La modératrice remercie les orateurs pour leurs importantes contributions au coup de projecteur sur les partenaires et clôt le dialogue thématique sur l'amélioration de la cohérence des politiques économiques et sociales au service de la justice sociale.

Dialogue thématique: Favoriser le dialogue social pour une prospérité partagée

a) Discussion entre les partenaires

Modératrice

- M^{me} Femi Oke

Orateurs

- M. Pablo Zenteno, directeur de la Direction nationale du travail du Chili
- M. Utoni Nujoma, ministre du Travail, des Relations professionnelles et de la Création d'emplois de la Namibie
- M. Daniel Funes de Rioja, président de l'Union industrielle d'Argentine
- M^{me} Elly Rosita Silaban, présidente du comité exécutif national de la Confédération syndicale indonésienne
- M. Apostolos Xyrafis, secrétaire général de l'Association internationale des Conseils économiques et sociaux et institutions similaires
- M. Nicolas Schmit, Commissaire à l'emploi et aux droits sociaux de la Commission européenne

La modératrice souhaite la bienvenue aux participants au troisième dialogue thématique de la journée, intitulé «Favoriser le dialogue social pour une prospérité partagée». Elle souligne l'importance que revêt le dialogue social pour élaborer des politiques du travail et des politiques économiques et pour donner aux travailleurs et aux entreprises des moyens d'agir.

M. Zenteno, s'exprimant au nom du ministère du Travail et de la Sécurité sociale du Chili, rappelle le fort engagement de son pays en faveur de la Coalition mondiale pour la justice sociale. Il remercie le Directeur général de faire de la justice sociale une priorité et d'associer cette question aux ODD. Le Chili est très attaché à la création d'emplois décents, au tripartisme et au dialogue social, et met en œuvre des réformes qui font de la justice sociale la pierre angulaire de son programme législatif. En s'appuyant sur le dialogue social, le Chili a réduit la semaine de travail à 40 heures et ratifié la convention n° 190, qui a été intégrée dans la législation nationale. Il vient également de ratifier la convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995. Le gouvernement a mis l'accent sur des politiques publiques régionales reposant sur le dialogue social. Soulignant l'efficacité de la justice sociale en tant qu'instrument de progrès, l'intervenant réaffirme l'engagement du Chili à faire progresser les initiatives alignées sur les ODD et son soutien à la Coalition mondiale pour la justice sociale.

M. Nujoma met en avant les efforts déployés par la Namibie depuis son indépendance en 1990 pour mettre fin aux pratiques discriminatoires héritées de l'époque de l'apartheid. Le pays est déterminé à améliorer la situation économique et sociale de sa population majoritairement noire, y compris les groupes marginalisés, notamment les femmes, les personnes en situation de handicap, les jeunes et les minorités ethniques. En Namibie, le dialogue social, qui repose sur la liberté syndicale et le droit de négociation collective, est essentiel dans l'établissement de relations du travail solides et dans la promotion de la collaboration entre les parties prenantes. La Constitution du pays contient des dispositions qui traitent du rôle des syndicats indépendants dans la protection des droits des travailleurs. La Namibie a ratifié des conventions clés de l'OIT, notamment la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. Le

gouvernement et les partenaires sociaux participent activement au dialogue social par l'intermédiaire d'organes tripartites, tels que le Conseil consultatif du travail, la Commission sur l'équité en matière d'emploi et le Conseil des services de l'emploi, le but étant de parvenir à un consensus sur la législation et les politiques du travail. La lutte contre les inégalités et la promotion de l'inclusion sur le marché du travail figurent parmi les priorités de la Namibie, qui met l'accent sur l'élimination des obstacles à l'emploi et l'amélioration de l'efficacité du marché du travail. Malgré certaines difficultés, notamment un taux de syndicalisation de seulement 20,6 pour cent, les efforts que déploie le gouvernement pour encourager les accords de collaboration entre les syndicats et les employeurs dans les différents secteurs ont abouti à la conclusion de conventions collectives sectorielles régissant les conditions d'emploi et les salaires. L'intervenant conclut en insistant sur la volonté de la Namibie de collaborer avec les employeurs et les syndicats pour veiller à ce que les garanties constitutionnelles relatives aux droits fondamentaux des travailleurs soient respectées. La tâche n'est pas aisée, mais elle est cruciale pour remédier aux fortes inégalités et combler l'important fossé entre les populations, hérité du colonialisme.

M. Funes de Rioja fait part de son plein appui à la Coalition, dont l'action est nécessaire pour harmoniser les politiques économiques et sociales. En Argentine, le dialogue et la recherche du consensus sont indispensables pour relever les défis auxquels le pays fait face sur le plan économique. Au cours de sa longue expérience au sein de l'OIT et en tant que représentant des employeurs au niveau international, l'intervenant a constaté que l'accent était désormais mis sur la participation des acteurs de l'économie réelle à la prise de décisions stratégiques ayant une incidence sur la production et les travailleurs à l'échelle mondiale. L'économie réelle est souvent une économie informelle, en particulier dans les pays en développement, mais aussi dans les pays du G20. Les employeurs ont un rôle important à jouer car ils contribuent à des débats essentiels sur l'amélioration du marché du travail et de la productivité, qui est indispensable au progrès social. Il est primordial de prendre des mesures concrètes et de ne pas se contenter de discours. Le tripartisme et le dialogue social sont des mécanismes incontournables pour favoriser l'élaboration de politiques efficaces et traduire les idéaux en résultats tangibles sur le terrain. En Argentine, les efforts de collaboration avec les syndicats ont permis d'éviter des licenciements massifs, ce qui illustre l'efficacité d'un dialogue inclusif pour la gestion des crises. Les crises économiques mondiales ont de profondes répercussions sur l'économie réelle et la production, et il incombe aux pouvoirs publics de créer des conditions propices au dialogue social. Le rôle de la Coalition est de favoriser des échanges fructueux et d'encourager les parties prenantes à faire preuve de bonne volonté.

M^{me} Silaban souligne l'importance fondamentale d'un dialogue social solide entre les organisations d'employeurs et de travailleurs, les pouvoirs publics et la société civile pour relever efficacement les enjeux de société. En 1919, les fondateurs de l'OIT ont reconnu le rôle central des gouvernements, des employeurs et des syndicats dans la définition d'un développement social et économique fondé sur les principes de la justice sociale. Le dialogue social est le préalable indispensable à l'amélioration des conditions de travail et de vie. Parmi les éléments essentiels au bien-être des travailleurs figurent la qualité de l'emploi, la protection sociale, la sécurité au travail, le salaire vital et une durée du travail décente, comme indiqué dans le rapport de 2019 de la Commission mondiale sur l'avenir du travail. Les pays où le dialogue social est fructueux et où les conventions collectives sont respectées sont généralement ceux où l'adhésion de la société à l'action publique est plus grande et le développement économique, plus durable. À l'inverse, les restrictions imposées aux syndicats peuvent exacerber les tensions et les conflits sociaux. Dans un contexte de crises mondiales multiples, la promotion d'un dialogue social solide à tous les niveaux est fondamentale non seulement pour la prospérité économique, mais aussi pour le maintien de la paix. La solidarité et la redistribution équitable sont les résultats d'un dialogue efficace. L'Indonésie a mis en

place un système de protection sociale complet, dont le caractère inclusif et l'efficacité sont un axe de mobilisation permanent du mouvement syndical. Toutes les parties prenantes de la Coalition mondiale pour la justice sociale doivent défendre les droits fondamentaux que sont la liberté syndicale et le droit de négociation collective, lesquels sont consacrés dans les conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT en tant qu'éléments essentiels de la pratique démocratique et d'une gouvernance équitable.

M. Xyrafis est reconnaissant de l'occasion qui lui est donnée de défendre ce «sport difficile» qu'est le dialogue social. Il participe depuis 1996 à la définition du cadre économique et social de la Grèce. L'Association internationale des Conseils économiques et sociaux et Institutions similaires a été fondée en 1999 et compte aujourd'hui 70 membres dans le monde. Elle a œuvré sans relâche pour encourager la collaboration entre ses divers membres malgré les difficultés auxquelles s'est heurté le multilatéralisme. Les organes nationaux de dialogue social contribuent à l'élaboration et au suivi des plans des pays pour atteindre les objectifs du Programme 2030. Ces organes jouent un rôle essentiel car ils orientent l'établissement de priorités stratégiques et concourent, par leur fonction de consultation et de conseil, à l'efficacité de la mise en œuvre des politiques. Le dialogue social prend de nombreuses formes dans le monde, mais il n'est jamais aussi efficace que lorsqu'il est adapté aux besoins et au contexte propres au pays concerné. Les institutions de dialogue social font généralement office d'organes consultatifs offrant des conseils et présentant des rapports aux organes exécutifs et législatifs, mais les mesures mises en œuvre ont plus de chances de porter leurs fruits lorsque leurs recommandations sont prises en compte. En conclusion, l'intervenant défend le rôle essentiel du dialogue social dans la mise en œuvre d'initiatives mondiales telles que les ODD, ainsi que sa capacité à renforcer la cohérence des politiques et à favoriser le progrès social grâce à des pratiques de gouvernance inclusives.

M. Schmit remercie l'OIT d'avoir créé la Coalition mondiale pour la justice sociale et souligne que, comme indiqué dans la Déclaration de Philadelphie, qui est un point de référence historique, il ne peut y avoir de paix sans justice sociale. Le dialogue social est une composante fondamentale de la construction européenne depuis la Communauté européenne du charbon et de l'acier. Avec une UE aujourd'hui composée de 27 États membres, le dialogue social a évolué. Jacques Delors, ancien président de la Commission européenne, a joué un rôle déterminant dans le renouveau du dialogue social au sein de l'UE, en mettant l'accent sur son importance tant pour bâtir une économie forte que pour instaurer un environnement social équitable. Une récente recommandation du Conseil européen vise à redynamiser le dialogue social à de multiples niveaux afin de relever les défis actuels, notamment ceux liés aux mutations technologiques et aux politiques climatiques. Plus de 40 dialogues sociaux sectoriels sont organisés dans l'UE et permettent aux parties prenantes d'examiner des questions propres à un secteur et de proposer des solutions. Le cadre de l'UE offre aux partenaires sociaux la possibilité de proposer des mesures adoptées par les États membres, dans un esprit de collaboration visant à améliorer les conditions sociales et économiques. En outre, une directive européenne relative à des salaires minimaux adéquats met l'accent sur le rôle que la négociation collective joue pour garantir des salaires équitables et renforcer le dialogue social à tous les niveaux de gouvernance. Enfin, l'UE est déterminée à faire progresser la justice sociale grâce à des pratiques de dialogue social dynamiques et inclusives.

La modératrice invite les intervenants à faire brièvement part de leurs observations et des principaux enseignements qu'ils ont tirés du Forum inaugural.

M. Funes de Rioja souligne l'importance du dialogue social en tant qu'instrument permettant, au-delà de la simple discussion, d'établir des priorités, des propositions et des accords concrets. Lors du sommet du G20 tenu au Japon, il a appris l'existence de la notion de «Société 5.0», qui met en évidence la nécessité de préparer les sociétés aux mutations technologiques et sociétales, en particulier celles qui ont une incidence sur l'emploi des jeunes. L'organisation qu'il préside a rédigé un livre blanc dans lequel elle présente des propositions visant à améliorer la production, la productivité et la compétitivité. Des réformes sont nécessaires pour moderniser une législation obsolète et améliorer l'employabilité, ce qui exige des gouvernements, des employeurs et des travailleurs qu'ils collaborent afin de répondre aux besoins d'une économie transformée. Il est essentiel de croire en un dialogue social solide et de le pratiquer pour susciter de véritables transformations sociales et préparer les futurs chefs d'entreprise et travailleurs aux nouveaux enjeux et aux nouvelles perspectives.

M. Xyrafis souligne que le dialogue social peut prendre différentes formes: bipartite, tripartite ou tripartite élargi à la société civile. Le dialogue social ne porte pas seulement sur les relations professionnelles: il traite aussi de questions de société plus larges. S'inspirant de la notion de justice sociale selon John Rawls, l'intervenant plaide en faveur de l'adoption de mesures progressives et de la définition d'objectifs communs par les différentes parties prenantes, dans l'optique d'une société juste.

La modératrice invite les intervenants à indiquer quelles mesures concrètes devraient être prises et quelles devraient être les priorités de la Coalition.

M. Nujoma, rappelant la référence de M. Schmit à la Déclaration de Philadelphie, dans laquelle il est affirmé que la justice sociale est essentielle à la paix, demande aux autres intervenants comment parvenir plus rapidement à la justice sociale pour faire face aux défis qui se posent à l'échelle mondiale, notamment les conflits violents et les niveaux élevés d'informalité et de chômage des jeunes, qui touchent tout particulièrement l'Afrique.

M. Zenteno note que le dialogue social est crucial pour apporter des solutions collectives aux défis mondiaux posés par les mutations technologiques, les guerres, les questions climatiques et les nouveaux clivages sociaux. Au Chili, où des difficultés spécifiques rendent nécessaires une réforme du système de retraite et le recours à la négociation collective, le dialogue social peut permettre de formuler des propositions. Il est important de montrer aux citoyens que ces mécanismes sont efficaces, afin d'en préserver la crédibilité et la légitimité. L'intervenant relève combien il est important de s'engager à respecter le mandat originel de l'OIT, comme le préconise le Directeur général.

M^{me} Silaban insiste sur l'importance de veiller à ce que les accords mondiaux, une fois conclus, fassent l'objet d'un suivi et d'une mise en œuvre. La Coalition pour la justice sociale est une nouvelle initiative qui nécessite un ajustement et une adaptation continus ainsi qu'un engagement résolu de la part de toutes les parties concernées. Il existe un besoin de justice au niveau national, et toutes les parties prenantes ont un rôle à jouer dans la recherche de solutions collectives pour le bien de l'humanité. Une justice véritable commence par une mise en œuvre effective dans chaque pays.

M. Schmit, eu égard aux défis mondiaux tels que le changement climatique, les conflits, les avancées technologiques et les inégalités sociales, fait part de son optimisme et de ses grandes attentes à l'égard de la Coalition mondiale pour la justice sociale. C'est par la collaboration internationale, et non par le conflit, qu'il faut répondre à ces défis. Le Sommet social mondial qui se tiendra en 2025 offrira une excellente occasion d'initier un profond changement à l'échelle mondiale, en vue d'unir les sociétés du Nord et du Sud dans la lutte

contre les inégalités. L'intervenant se dit convaincu de la capacité de la Coalition à atteindre ces objectifs grâce aux efforts collectifs de ses membres.

M. Xyrafis fait observer qu'il s'agit essentiellement de sensibiliser les parties prenantes et d'instaurer la confiance entre elles pour relever les défis mondiaux, en se concentrant en particulier sur la lutte contre les inégalités comme moyen de parvenir à la justice sociale. Plus que de discours, c'est de mesures concrètes dont nous avons besoin, car les progrès ont été lents au niveau mondial. L'association que l'intervenant représente a organisé une réunion à Athènes à laquelle ont participé 40 délégations d'institutions économiques, sociales et civiles du monde entier, et qui a débouché sur une déclaration commune. En outre, une récente visite à Abidjan a permis d'assurer un suivi des activités de mise en œuvre et de recueillir de nouvelles idées des acteurs africains. L'intervenant s'est engagé à poursuivre ces efforts de sensibilisation et de collaboration sur ces questions essentielles.

M. Funes de Rioja met l'accent sur le fait que la Coalition a pour mission de promouvoir et encourager l'adoption de mesures visant à créer un environnement qui favorise le dialogue social entre les parties prenantes. Il faut pour cela adopter des approches variées plutôt qu'une solution uniforme. Il est également important de donner des exemples de situations qui font sens pour les gens.

La modératrice remercie les intervenants pour leur contribution à cette discussion entre les partenaires intitulée «Favoriser le dialogue social pour une prospérité partagée».

b) Coup de projecteur sur les partenaires

Modératrice

- M^{me} Femi Oke

Orateurs

- M. Yiannis Panayiotou, ministre du Travail et de l'Assurance sociale de Chypre
- M. Daniel Ysaú Maurate Romero, ministre du Travail et de la Promotion de l'emploi du Pérou
- M. Alexander Astorga Monge, ministre adjoint du Travail et de la Sécurité sociale du Costa Rica
- M^{me} Thea Lee, sous-secrétaire adjointe aux affaires internationales du travail du ministère du Travail des États-Unis d'Amérique
- M. Arshad Mahmood, secrétaire fédéral du ministère des Pakistanais de l'étranger et du Développement des ressources humaines du Pakistan
- M^{me} Kareen Jabre, directrice de la Division des Programmes de l'Union interparlementaire (UIP)

La modératrice ouvre le volet «Coup de projecteur sur les partenaires» du dialogue thématique intitulé «Favoriser le dialogue social pour une prospérité partagée».

M. Panayiotou souligne l'engagement indéfectible du gouvernement chypriote en faveur de la justice sociale en tant qu'élément fondamental d'une paix universelle et durable, un principe défendu sans relâche depuis plus d'un siècle. Pour instaurer la paix au sein des nations et entre elles tout en assurant le progrès et la prospérité de l'humanité, il faut répartir justement les retombées de la paix au moyen de possibilités d'emploi, de conditions de travail et de salaires équitables. Le dialogue social fondé sur des données factuelles et l'élaboration de politiques axées sur les résultats est au cœur de la vision du gouvernement chypriote. Ces éléments sont essentiels pour que les partenaires sociaux et les dirigeants politiques collaborent à la définition et à la mise en œuvre de mesures de nature à défendre la justice sociale dans un marché du travail en pleine évolution. Si l'engagement politique rhétorique est

crucial, il doit être complété par des mesures et des résultats concrets. En qualité de membre de la Coalition mondiale pour la justice sociale, qualité dont il est fier, le gouvernement de Chypre affiche sa détermination à promouvoir des salaires équitables, des pensions d'un niveau suffisant et une aide au revenu adéquate pour les citoyens qui participent activement au marché du travail. L'orateur se dit confiant dans la capacité de la Coalition à atteindre ses objectifs et souligne qu'il est impératif de sensibiliser les décideurs de haut niveau et de les doter d'outils efficaces pour élaborer des politiques socialement justes. Son gouvernement a adopté une approche volontariste et commencé à collaborer étroitement avec l'OIT et les autres membres de la Coalition. L'orateur se dit optimiste quant au fait que les mesures prises par le pays, définies en partenariat avec l'OIT, contribueront de manière positive à la réalisation des objectifs ambitieux de la Coalition.

M. Maurate Romero est reconnaissant de la possibilité offerte au gouvernement du Pérou de participer à la Coalition mondiale pour la justice sociale et attire l'attention sur les questions pressantes que sont la pauvreté, le chômage et les conditions de travail inadéquates, des facettes majeures de l'injustice sociale. En 2015, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté le Programme 2030, qui fixe aux États Membres des objectifs ambitieux en matière de progrès social, environnemental et économique. Pour tracer précisément la voie à suivre afin de relever les défis actuels et parvenir aux objectifs futurs, il faut définir les initiatives spécifiques et concrètes que la Coalition devra mettre en œuvre. Il est essentiel d'obtenir des résultats mesurables pour évaluer efficacement les progrès accomplis. Le dialogue social continu entre les travailleurs, les employeurs et les gouvernements est crucial et exige l'adoption de stratégies d'adaptation propres à produire des résultats concrets pour faire face aux défis sociaux. Le succès de la Coalition mondiale pour la justice sociale dépend de sa capacité à formuler et à mettre en œuvre des solutions efficaces pour éradiquer la pauvreté, le chômage, l'informalité, le travail forcé et le travail des enfants. Des résultats mesurables et un dialogue social adapté aux réalités sont essentiels pour que la Coalition obtienne des résultats tangibles et durables à l'échelle mondiale.

M. Astorga Monge salue avec enthousiasme le lancement de la Coalition mondiale pour la justice sociale, qu'il considère comme un espace essentiel pour relever les défis mondiaux qui concernent les pays partenaires. Des solutions mondiales doivent être apportées sur les questions telles que l'intelligence artificielle, l'évolution des pratiques de travail et le changement climatique. Le dialogue social tripartite et les initiatives conjointes sont des outils décisifs à cet égard. Les efforts du Costa Rica dans le cadre de la Coalition portent principalement sur l'institutionnalisation des instances de dialogue social tripartite et sur le renforcement des politiques publiques du travail. Les actions récentes du Conseil supérieur du travail donnent la priorité au travail décent, notamment la liberté syndicale, la négociation collective et la sécurité et la santé au travail. Le Costa Rica est déterminé à lutter contre les problèmes de santé liés au travail et à gérer les migrations de main-d'œuvre dans le respect des droits de l'homme. Des mesures importantes ont été prises, notamment en ce qui concerne la formalisation du travail, le renforcement de la sécurité sociale dans les nouveaux milieux de travail et l'élimination du travail des enfants, afin de promouvoir des conditions de travail sûres et décentes. Le gouvernement du Costa Rica considère que la solidité de ses politiques de justice sociale est le fruit d'un dialogue social tripartite efficace. Il a confiance dans la capacité de la Coalition à mettre en œuvre des initiatives conjointes pour relever les défis mondiaux et tirer parti des nouvelles possibilités. Le Costa Rica s'engage à mettre en commun son expérience au sein de la Coalition mondiale pour la justice sociale, où le dialogue social tripartite sera primordial pour promouvoir des politiques inclusives et le développement durable, en cohérence avec les ODD.

M^{me} Lee se félicite vivement de la participation du gouvernement des États-Unis d'Amérique au Forum inaugural de la Coalition mondiale pour la justice sociale et souligne l'importance du dialogue social en tant que clef de voûte de l'élaboration de politiques inclusives. Tous les outils et ressources disponibles devraient être mis à profit pour améliorer la situation des travailleurs et de leurs familles dans le monde entier. La liberté syndicale et la négociation collective sont fondamentales non seulement pour la croissance économique, mais aussi pour la défense des droits de l'homme, le renforcement des institutions démocratiques et la garantie d'une concurrence loyale. L'accent mis par la Coalition sur le dialogue social est crucial pour atteindre de manière efficace les objectifs fixés. En coopération avec l'OIT, les États-Unis d'Amérique ont lancé un projet de recherche, d'innovation et de mobilisation stratégique (projet RISE) qui vise à promouvoir la liberté syndicale et la négociation collective dans le monde. Ce projet a pour objectif de renforcer les cadres d'action, d'améliorer les capacités organisationnelles et de mettre en place des stratégies novatrices aux niveaux mondial, national et sectoriel. L'oratrice ne doute pas que le projet RISE favorisera la collaboration et la création de nouveaux partenariats dans le monde entier en vue de faire progresser ces droits essentiels. En conclusion, elle félicite l'OIT et son Directeur général pour le lancement réussi de la Coalition.

M. Mahmood présente les efforts considérables que le gouvernement pakistanais déploie pour faire progresser le dialogue social et les politiques de protection sociale destinées à améliorer la vie des travailleurs, notamment par des interventions sur les plans stratégique, juridique, financier et institutionnel. Parmi les mesures les plus importantes figure le lancement imminent d'une politique nationale d'immigration et de protection sociale axée sur le bien-être des travailleurs immigrés et des travailleurs domestiques et sur le renforcement des dispositifs de sécurité sociale. Le gouvernement s'est également engagé à améliorer les normes de sécurité sur le lieu de travail, en particulier dans les secteurs à haut risque tels que l'industrie minière et la santé, en s'inspirant des enseignements tirés des programmes par pays de promotion du travail décent. Il a récemment annoncé qu'il allait prendre de nouvelles mesures budgétaires, notamment une nette augmentation du salaire minimum et l'affectation de fonds aux dispositifs de protection sociale, pour renforcer la protection des travailleurs et la stabilité économique. Le gouvernement s'est engagé à ratifier les conventions internationales du travail et à renforcer la Commission nationale des relations professionnelles afin de résoudre rapidement les questions en suspens concernant les syndicats. Il compte également étendre l'assurance-maladie et l'assurance-récolte, faciliter le crédit pour les immigrants potentiels et collaborer avec le Centre international de formation de l'OIT, Turin, pour améliorer l'efficacité de la main-d'œuvre. Le gouvernement a fait part de son attachement indéfectible à la Coalition mondiale pour la justice sociale et reste déterminé à s'attaquer à la pauvreté, aux inégalités et à l'injustice au moyen d'un dialogue social «tripartite élargi».

M^{me} Jabre salue le lancement de la Coalition mondiale pour la justice sociale et se félicite que l'UIP, qui réunit 180 assemblées nationales dans le monde et dont la mission est de défendre la justice sociale au moyen de fonctions législatives et de contrôle, coopère de longue date avec l'OIT. La justice sociale fait partie intégrante du travail des parlements, ce qui justifie leur participation à la Coalition mondiale. L'UIP mène ses activités aux niveaux mondial, régional et national et met l'accent sur des questions telles que les inégalités, la discrimination et les droits des travailleurs en tant que droits de l'homme. Elle facilite le dialogue entre les décideurs, élabore des stratégies parlementaires et appuie la mise en œuvre de mesures concrètes à l'échelon national pour faire progresser la justice sociale. Il est essentiel d'associer toutes les parties prenantes à la prise de décision, et il incombe donc aux parlements de mobiliser les citoyens et de veiller à ce que leur voix, en particulier celle des femmes, des jeunes, des minorités et des groupes vulnérables, soit entendue. Les initiatives de l'UIP visent

à encourager la participation démocratique et à contribuer au dialogue social et à la justice sociale, ce qui suppose de faire montre de volonté politique et de mettre en place des cadres inclusifs. L'oratrice réitère l'engagement de l'UIP de contribuer aux efforts de la Coalition mondiale et attend avec intérêt la poursuite des initiatives visant à sensibiliser les décideurs et à les inciter à exercer les pouvoirs qui leur sont conférés pour changer le cours des choses.

La modératrice invite les intervenants à décrire en quelques mots leur état d'esprit à l'occasion du Forum inaugural de la Coalition mondiale pour la justice sociale.

M. Panayiotou se dit très optimiste car, après une longue période où la justice sociale a été absente du débat public, un retour aux sources est en train de s'opérer.

M^{me} Jabre déclare qu'elle est impatiente de se lancer dans cette nouvelle initiative.

M. Mahmood souligne l'importance du respect des différences de points de vue et de la prise de décision fondée sur le mérite.

M^{me} Lee cite le climat d'unité.

M. Astorga Monge espère que les partenaires réaliseront de grandes choses au sein de la Coalition.

M. Maurate Romero insiste sur la nécessité de faire participer au dialogue social ceux qui n'ont pas encore voix au chapitre.

La modératrice invite les partenaires à présenter des exemples de collaboration, bilatérale ou multilatérale, déjà observés depuis le lancement de la Coalition en novembre 2023.

M^{me} Lee dit que le gouvernement des États-Unis d'Amérique est fier d'avoir rejoint la Coalition aux côtés des organisations d'employeurs et de travailleurs. Elle attend avec intérêt de pouvoir tirer des enseignements de leur expérience et espère être à la hauteur de leur engagement en matière de dialogue social.

M. Mahmood explique que le Pakistan a relancé les commissions tripartites aux niveaux fédéral et provincial, et que ces commissions se sont longuement réunies pour écouter les différents points de vue et bâtir un consensus, et faire en sorte que ce consensus se traduise par des mesures efficaces et des procédures opérationnelles normalisées.

M^{me} Jabre fait remarquer que l'UIP est membre de l'Alliance mondiale visant à mettre fin à l'apatridie. Il est important de reconnaître la valeur ajoutée de chaque partenaire de la Coalition, de mettre en évidence les possibilités et de travailler ensemble en toute bonne foi et dans un climat de confiance.

La modératrice remercie les partenaires d'avoir fait part de leurs réflexions et d'avoir présenté les efforts qu'ils déploient pour encourager d'autres acteurs à rejoindre la Coalition mondiale pour la justice sociale.

Clôture officielle

- Allocution de M. Navid Hanif, Sous-Secrétaire général chargé du développement économique, Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies
- Allocution de M. Roberto Suárez Santos, Secrétaire général de l'Organisation internationale des employeurs (OIE)
- Allocution de M. Luc Triangle, Secrétaire général de la Confédération syndicale internationale (CSI)
- Allocution de M. Tedros Adhanom Ghebreyesus, Directeur général de l'Organisation mondiale de la santé (OMS)
- Allocution de M. Gilbert F. Houngbo, Directeur général du BIT, coprésident du groupe de coordination
- Allocution de M. Luiz Inácio Lula da Silva, Président du Brésil, représentant le gouvernement du Brésil en sa qualité de coprésident du groupe de coordination

Le Président de la Conférence remercie les modérateurs, les intervenants et les partenaires mis en avant pour leurs discussions enrichissantes, et souhaite la bienvenue à M. Lula, Président du Brésil, représentant le gouvernement du Brésil en sa qualité de coprésident du groupe de coordination. Il invite ensuite les invités de marque à prononcer leurs allocutions de clôture.

M. Hanif se dit honoré de formuler des remarques finales et de représenter le Secrétaire général de l'ONU au Forum inaugural de la Coalition mondiale pour la justice sociale. Il rappelle que, trente-quatre ans plus tôt, dans son discours devant la Conférence internationale du Travail, Nelson Mandela avait mis l'accent sur la coopération, la paix, l'amitié et le progrès social.

Le Forum témoigne d'un renouveau du système, qui repose sur l'objectif consistant à ne laisser personne de côté et assoie l'idée que la justice sociale est indispensable à l'instauration de sociétés pacifiques, prospères et inclusives. L'orateur félicite le Directeur général du BIT pour sa conduite de cette initiative, qui met l'accent sur le lien entre paix et justice.

La justice sociale constitue le fondement de l'OIT, et la Déclaration de Philadelphie affirme d'ailleurs que la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous. Il est absolument nécessaire de relever les défis de notre temps, parmi lesquels les inégalités, la discrimination, l'exclusion, le changement climatique, les bouleversements technologiques et l'absence de paix, et de le faire au moyen de la justice sociale. Notre détermination collective à traduire nos paroles en actes pour obtenir des avancées concrètes est encourageante et contribuera à accélérer la réalisation des ODD.

Nous avons besoin de justice sociale pour remettre le développement durable sur la bonne voie, favoriser la stabilité et la prospérité mondiales et défendre les droits de l'homme. Pour ce faire, il nous faut un nouveau contrat social, fondé sur la confiance, la justice, l'inclusion et les droits de l'homme. La Coalition offre de formidables possibilités pour répondre aux besoins des jeunes au chômage et des personnes en situation de handicap dans le monde, ainsi qu'à ceux des personnes exclues en raison de leur race, de leur origine, de leur religion ou de leur pauvreté.

L'orateur demande instamment aux partenaires de continuer à coopérer, de mener des initiatives collectives, de nouer des partenariats et de se tenir mutuellement responsables des résultats du Forum, et les invite à prendre part au Sommet mondial pour le développement social et au Sommet de l'avenir, qui se tiendront prochainement dans le but de placer le

développement social au cœur de toutes les politiques. Les Nations Unies mettront tout en œuvre pour appuyer la Coalition, notamment en servant de plateforme de collaboration, de relai pour les activités de sensibilisation et d'espace de responsabilisation.

L'orateur conclut en évoquant l'ambition du Président Mandela, qui appelait à éradiquer toutes les formes d'apartheid en promouvant des valeurs fondées sur la justice sociale et la possibilité donnée à chacun, indépendamment de son parcours ou de sa situation, de vivre dans la dignité, et dans des conditions d'égalité et d'avoir des perspectives.

M. Suárez Santos explique pourquoi les employeurs s'investissent activement dans la Coalition mondiale pour la justice sociale. L'Organisation internationale des employeurs (OIE), qui représente plus de 50 millions d'entreprise dans le monde, appuie résolument la justice sociale, mais reconnaît que tel n'est pas le cas de toutes les entreprises et de tous les acteurs politiques. Les employeurs partagent les valeurs qui, énoncées dans la Déclaration de Philadelphie, sont celles de l'OIT depuis sa création, et sont absolument convaincus que le travail n'est pas une marchandise. En 1998, avec l'adoption de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022, puis avec celle de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022, et à nouveau en 2019, avec celle de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, ils ont poussé plus loin leur engagement en faveur de la justice sociale.

Les employeurs ne peuvent pas être neutres sur le sujet des emplois décents, de l'éducation, des compétences, de la santé, de la diversité et de la protection sociale. Malgré des avancées majeures, plus de 60 pour cent de la main-d'œuvre mondiale se trouvent encore dans l'économie informelle, marquée par la faiblesse des institutions, la corruption, des cadres réglementaires inadéquats et l'absence de possibilités de travail décent. Il est inacceptable que 72 millions d'enfants n'aient pas accès à l'enseignement primaire et que près de 800 millions d'adultes soient analphabètes. Les outils numériques jouent un rôle important dans l'éducation et la formation, mais un tiers de l'humanité n'est toujours pas connecté à Internet. Les inégalités de genre et le manque de possibilités pour les femmes ne sont pas davantage acceptables. L'accès à la santé est essentiel, comme on a pu le constater pendant la pandémie, et, pourtant, la moitié de la population mondiale ne peut pas accéder aux services de santé essentiels.

Les employeurs voient les régimes de protection sociale durables comme un investissement et non comme un coût. La pandémie a montré quels étaient les risques d'une protection sociale inadéquate. Le fait que la moitié de la population n'ait toujours pas de protection sociale constitue un risque pour les entreprises aux niveaux mondial et local et compromet leur viabilité. La liberté syndicale est également fondamentale, et les employeurs sont opposés à toute remise en question du droit d'association et de la liberté d'expression.

Il faut renforcer le multilatéralisme, collaborer avec les Nations Unies et prendre part à d'autres discussions mondiales et nouer des partenariats efficaces fondés sur des objectifs communs et la confiance mutuelle. Au-delà de leurs contributions financières, les employeurs s'engagent en offrant leur savoir-faire, leurs connaissances et leur sens de l'innovation. Un environnement propice à la croissance et au développement est indispensable mais fait défaut dans de nombreux pays en raison de réglementations inadéquates, d'obstacles excessifs, de préjugés idéologiques et d'un manque d'incitations, ce dont pâtissent tout particulièrement les petites et moyennes entreprises.

Les transformations profondes de la croissance mondiale, du monde de l'entreprise et des nouvelles technologies, y compris l'intelligence artificielle, supposent d'adopter de nouveaux modes de pensée, ce qui est aussi essentiel s'agissant des partenariats. L'orateur espère que la Coalition favorisera la conclusion de partenariats ambitieux pour faire face aux

bouleversements observés dans le monde de l'emploi et se saisir des possibilités découlant des politiques relatives au numérique et au changement climatique. Il approuve sans réserve la mission de la Coalition, qui est de renforcer les activités de plaidoyer, promouvoir la cohérence des politiques et produire des connaissances par la coopération – c'est là une mission essentielle pour la société et positive pour les entreprises et les employeurs. En conclusion, l'orateur remercie l'OIT pour le rôle déterminant qu'elle joue en jetant des bases solides sur lesquelles s'appuyer pour opérer un réel changement, et fait savoir que les employeurs lui apporteront un soutien indéfectible.

M. Triangle, s'exprimant au nom de la Confédération syndicale internationale (CSI), qui représente plus de 200 millions de travailleurs dans le monde, note que les éminents orateurs qui se sont exprimés appuient résolument la Coalition mondiale pour la justice sociale. Dans leurs interventions, ils ont souligné le rôle crucial de la Coalition pour relever les défis mondiaux tels que l'instabilité politique, l'escalade des conflits, la hausse des inégalités, les catastrophes climatiques et les pandémies.

La CSI et les travailleurs du monde entier appuient fermement la Coalition, dont l'objectif est de parvenir à la justice sociale – l'une des missions principales de l'OIT. La justice sociale devrait guider toutes les politiques économiques et financières internationales. Le monde a besoin d'un nouveau contrat social qui permette de restaurer la confiance dans les gouvernements, de créer des emplois décents, respectueux du climat et contribuant à des transitions justes, de garantir des droits à tous les travailleurs, d'assurer des salaires vitaux et de garantir une protection sociale universelle, l'égalité et l'inclusion.

Le Secrétaire général de l'ONU a lancé des initiatives qui visent ces mêmes objectifs et s'articulent autour du contrat social, parmi lesquelles l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes. Il faut s'appuyer sur ces initiatives pour parvenir à un nouveau contrat social qui aboutira à la justice sociale.

Le financement des politiques sociales suppose que des engagements soient pris aux niveaux national et international. Un tel financement n'est pas un coût, mais un investissement à haut rendement. Il ne sera possible de parvenir à la justice sociale qu'en mettant en place un mécanisme transparent et multilatéral d'allègement de la dette, en améliorant la gouvernance mondiale en matière de fiscalité, en réformant les institutions financières internationales et en révisant à la hausse notre ambition concernant la réallocation des droits de tirage spéciaux à l'appui d'une reprise axée sur les ODD et la résilience dans les pays en développement. Tous les investissements doivent être alignés sur l'objectif de la justice sociale, les ODD et l'Agenda du travail décent.

Le dialogue social joue un rôle déterminant dans la réalisation de la justice sociale et du développement durable. La méfiance profonde envers les institutions mondiales et de fortes divisions au sein de la communauté internationale mettent en péril le multilatéralisme. La CSI réaffirme son engagement en faveur du multilatéralisme et son soutien aux Nations Unies en tant que structure multilatérale suprême. Un système multilatéral réellement inclusif, auquel les partenaires sociaux prendraient part au moyen d'un véritable dialogue social, ouvrirait la voie à la justice sociale et au développement durable. Le deuxième Sommet Mondial pour le développement social est l'occasion idéale de faire progresser les bases d'un nouveau contrat social et de parvenir à la justice sociale. Le rôle du dialogue social et du tripartisme en tant qu'outils essentiels au développement social et à la réalisation des ODD doit être reconnu dans les résultats du Sommet comme des outils de gouvernance.

Un modèle de développement fondé sur les droits et un système multilatéral réellement inclusif sont indispensables pour remédier aux déséquilibres actuels des rapports de force et à la répartition inégale des richesses, et le dialogue social est un moyen essentiel de parvenir à la justice sociale. Les travailleurs sont heureux de faire partie de la Coalition mondiale et d'unir leurs forces avec ceux qui sont prêts à faire de la justice sociale une réalité pour un plus grand nombre de personnes. L'orateur salue les gouvernements et les autres partenaires qui ont déjà rallié l'initiative et appelle d'autres gouvernements et partenaires à faire de même au plus tôt. Il conclut en soulignant l'importance de l'action collective pour réaliser la justice sociale, essentielle pour beaucoup de travailleurs et de sociétés et pour le monde entier.

M. Tedros remercie le Président Lula pour son engagement inlassable en faveur de la justice sociale et son dévouement à la cause de l'égalité et de la solidarité, notamment à la lutte contre la faim et la pauvreté. Il est reconnaissant au Président d'avoir accordé une place prioritaire à la santé et d'accueillir la réunion du premier cycle d'investissement de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), qui aura lieu lorsque le Brésil assumera la présidence du G20.

L'orateur note que la justice sociale est un principe moral directeur qui consiste à garantir à chacun, indépendamment de son parcours ou de sa situation, le respect de ses droits de l'homme fondamentaux et l'accès à des possibilités et aux ressources nécessaires. L'équité est au cœur de la justice sociale et exige une juste répartition des richesses, des pouvoirs et des privilèges. Ce principe oblige les parties prenantes à lutter contre les injustices systémiques, à combattre la discrimination et à lever les obstacles qui empêchent les individus de réaliser pleinement leur potentiel. Il s'agit de créer un monde où chacun pourrait déployer son plein potentiel. La diversité et l'inclusion sont indispensables à l'avènement d'une société dont tous les membres se sentent valorisés et respectés.

L'intervenant accueille favorablement la Coalition mondiale pour la justice sociale, une initiative qui va dans le même sens que la mission de l'OMS en matière de santé. La Constitution de l'OMS, adoptée en 1948, affirme que la santé constitue l'un des droits fondamentaux de tout être humain. Pourtant, dans le monde, 4,5 milliards de personnes n'ont pas accès à des services de santé essentiels et 2 milliards connaissent des difficultés financières en raison de leurs dépenses de santé. L'OMS a pour objectif de combler ces lacunes en promouvant une couverture sanitaire universelle qui permette à chacun d'accéder aux services de santé essentiels sans sombrer dans un gouffre financier.

À ces lacunes s'ajoute toutefois une pénurie mondiale de 10 millions de travailleurs de la santé et du soin, la main-d'œuvre des pays les plus pauvres dans ce secteur ne représentant qu'un dixième de celle des pays les plus riches. De nombreux travailleurs de la santé sont victimes de violence, de discrimination et de conditions de travail dangereuses, ont des salaires faibles et peu de droits. En collaboration avec l'OIT et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), l'OMS mène le programme «S'engager pour la santé», qui vise à aider les pays à réaliser, par des politiques, des mesures et des investissements intersectoriels, des progrès en matière d'éducation, d'emploi, de protection et de fidélisation des travailleurs de la santé. Également en partenariat avec l'OIT, l'OMS procède à l'élaboration d'une stratégie mondiale visant à améliorer la santé et le bien-être sur le lieu de travail.

L'orateur remercie à nouveau le Président Lula et le Directeur général, M. Hounbo, pour l'occasion qui lui a été donnée de participer au Forum et se réjouit de continuer à collaborer en vue de faire progresser la justice sociale et les droits de l'homme, dont le droit à la santé. Il conclut en soulignant le rôle essentiel que joue la justice sociale dans l'avènement de sociétés inclusives et équitables et en mettant l'accent sur l'importance qu'il y a à collaborer pour créer un monde qui permette à chacun de s'épanouir et de réussir.

M. Hougbo remercie tous les éminents orateurs qui ont participé à cet événement. Les discussions de cette journée ont mis en évidence le rôle essentiel que joue la justice sociale dans la promotion de sociétés et d'économies pacifiques et productives et dans le rétablissement de la confiance dans le multilatéralisme. Le lancement de la Coalition coïncide avec le 80^e anniversaire de la Déclaration de Philadelphie, qui consacre le droit de tous les êtres humains «de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales».

La Coalition a pour mission de concrétiser ces principes afin qu'ils profitent à tous. Elle débute tout juste ses travaux et le dialogue fructueux amorcé doit se traduire en actions concrètes. M. Hougbo demande que des efforts soutenus soient collectivement déployés pour amener un réel changement, notamment pour relever les défis existants au niveau mondial, comme le changement climatique, qui prive des populations de leurs moyens de subsistance à travers le monde. Solidaire avec les victimes des catastrophes naturelles, il souligne la nécessité impérieuse d'œuvrer en faveur d'une transition juste vers des économies durables en promouvant les entreprises durables et en développant des compétences vertes.

La justice sociale est le trait d'union entre les programmes économiques, environnementaux et sociaux, constituant une condition essentielle pour la réalisation des ODD. Dans les mois à venir, des priorités communes seront arrêtées et un plan de travail complet sera finalisé, sous l'impulsion de l'engagement commun exprimé par des personnalités de premier plan telles que le Président Lula et M. Tedros. Le Directeur général demande que des actions ambitieuses soient menées aux niveaux national et international pour réaffirmer la volonté commune de faire de la justice sociale non plus une simple aspiration, mais une réalité tangible au niveau mondial. En conclusion, M. Hougbo remercie tous les participants pour leur engagement et les prie instamment de poursuivre leurs efforts pour faire progresser la justice sociale de par le monde, en insistant sur le devoir de créer un monde placé sous le signe de la justice et de l'équité pour tous.

M. Lula da Silva se déclare très heureux de revenir à la Conférence internationale du Travail, qui donne corps à la relation entre les travailleurs et les employeurs. La Conférence revêt une grande importance sur le plan historique et la structure tripartite de l'OIT continue de jouer un rôle crucial dans le contexte mondial actuel, qui est particulièrement complexe. Les sociétés se remettent toujours des effets de la pandémie de COVID-19, chacune à son rythme, alors que de nouvelles tensions politiques et les conflits en cours exacerbent les problèmes existants. En outre, les transitions numérique et énergétique ont des répercussions sur les travailleurs du monde entier et la qualité de vie se dégrade en raison du changement climatique, 2,4 milliards de travailleurs étant directement touchés par le stress thermique.

La question de la justice sociale est plus importante que jamais. Il faut faire revivre l'esprit de la Déclaration de Philadelphie, qui proclame que le travail n'est pas une marchandise et doit être considéré comme étant source de dignité. Le pape François a reconnu que le bien-être social et la justice allaient de pair lorsqu'il a déclaré que la faim était l'ennemie de la démocratie, la pauvreté l'ennemie du développement et, plus encore, l'inégalité l'ennemie de la justice.

Le gouvernement du Brésil a donc accepté l'invitation du Directeur général à coprésider la Coalition mondiale pour la justice sociale, qui jouera un rôle clef dans la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030. La réalisation de l'objectif 8, relatif au travail décent pour tous, n'avance pas aussi vite ni autant que nécessaire, malgré une légère baisse des taux de chômage estimés au niveau mondial. Des problèmes comme l'informalité, la précarité et la pauvreté persistent; de fait, le nombre de travailleurs informels est passé de 1,7 milliard en 2005 à 2 milliards en 2023. De plus, les revenus du travail diminuent pour les

personnes moins instruites et les nouvelles générations ont des difficultés à entrer sur le marché du travail. L'extrême pauvreté touche 215 millions de personnes dans le monde, dont beaucoup de travailleurs, et les inégalités fondées sur la race, le genre, l'orientation sexuelle et l'origine géographique sont des facteurs aggravants. Les femmes sont particulièrement vulnérables sur le marché du travail et le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale reste un objectif lointain. Plus d'un demi-milliard de femmes en âge de travailler sont exclues de la population active en raison du partage inégal des responsabilités familiales et des activités de soin. En outre, 80 pour cent des 280 millions de migrants que compte la planète vivent dans les pays du Sud. Leurs envois de fonds sont souvent supérieurs aux investissements étrangers directs dans leurs pays d'origine, mais demeurent insuffisants. Les dysfonctionnements du système financier accentuent les inégalités, alors que les banques de développement n'investissent que très peu.

La devise qui figure sur la première pierre de l'ancien bâtiment de l'OIT, «Si tu veux la paix, cultive la justice», est on ne peut plus d'actualité, alors que la guerre fait rage en Ukraine et à Gaza, entre bien d'autres conflits. Des travailleurs qui devraient se concentrer sur leur vie et celle de leur famille sont envoyés au front, comme lors des première et seconde guerres mondiales, avec les effets dévastateurs qu'on connaît. Les pertes civiles sont considérables et, à Gaza, le nombre de décès de travailleurs humanitaires est sans précédent. L'orateur condamne également l'augmentation des dépenses militaires au niveau mondial. L'irrationalité d'un conflit en Europe a ravivé les craintes d'une catastrophe nucléaire. Il est donc nécessaire de réaffirmer que le monde a besoin de paix et de prospérité, et non de guerre.

En 2024, près de la moitié de la population mondiale se rendra aux urnes. La démocratie et la participation sociale sont essentielles à la réalisation des droits des travailleurs. Historiquement, les atteintes à la démocratie se sont accompagnées d'une perte de droits, comme cela a été le cas au Brésil. L'extrémisme politique prend pour cible et réduit au silence les minorités et néglige les plus vulnérables. Il est essentiel d'adopter une approche progressive et démocratique pour remettre en question l'ordre actuel. En outre, il est urgent de rétablir le rôle de l'État dans la planification du développement et la lutte contre les inégalités accentuées par la «main invisible» du marché. La croissance de la productivité n'a pas donné lieu à des augmentations de salaires, ce qui s'est traduit par un mécontentement et une polarisation. Une nouvelle forme de mondialisation axée avant tout sur le bien-être humain et l'équité sociale s'impose donc.

Ces principes sont dans la droite ligne des priorités définies par la présidence brésilienne du G20. Des discussions sont en cours sur la manière de promouvoir une transition juste et d'utiliser les technologies émergentes pour améliorer le marché du travail. L'initiative phare baptisée «Alliance mondiale contre la faim et la pauvreté» a vocation à accélérer les efforts déployés en vue d'éliminer la faim et la pauvreté. En outre, le Brésil est le fer de lance d'une proposition visant à taxer les super riches; l'orateur souligne la forte concentration des richesses entre les mains d'un petit nombre de milliardaires, dont certains ont même leur propre programme spatial.

C'est pourtant bien aux problèmes qui se posent ici, sur Terre, qu'il faut s'attaquer d'urgence, notamment les crises environnementales qui touchent diverses régions, y compris le Brésil. La crise climatique sera la priorité de la 30^e Conférence des parties à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (COP30), que le Brésil accueillera dans la ville amazonienne de Belém. Il est également essentiel de tenir compte des moyens de subsistance des populations autochtones et des travailleurs tels que les pêcheurs, les mineurs et les exploitants d'hévéas à des fins de conservation. Ainsi, les pays riches devraient supporter les coûts liés à la survie et au bien-être des populations vivant dans la région amazonienne. Le

gouvernement du Brésil s'est engagé à parvenir à une déforestation zéro dans la région amazonienne d'ici à 2030, et exhorte les autres pays à suivre son exemple.

La bioéconomie sociale, l'industrialisation verte et les sources d'énergie renouvelables offrent de grandes possibilités en termes d'amélioration du bien-être collectif et de promotion d'une transition juste. Les politiques et mesures de développement des compétences numériques et des pratiques durables joueront un rôle déterminant dans une économie mondiale décarbonée et à forte intensité technologique. Lors des précédentes révolutions industrielles, le monde a pu constater combien les innovations technologiques sont en mesure d'élargir les perspectives de l'humanité, mais ce sont les travailleurs qui, par leurs luttes, ont permis à ces technologies de se démocratiser. L'intelligence artificielle va radicalement transformer nos modes de vie, et il faut prendre des mesures pour que chacun puisse en profiter. L'accès à l'internet et aux ressources numériques est encore inégalement réparti, et la diversité linguistique n'est pas encore suffisamment représentée dans le monde numérique.

L'orateur appelle par conséquent la communauté internationale à coopérer afin de relever ces défis. Le Brésil s'est inspiré des mesures prises par le gouvernement espagnol pour réglementer les activités effectuées via des applications de transport et promouvoir la négociation collective. Il a également conclu avec les États-Unis d'Amérique un partenariat pour les droits des travailleurs, lancé au siège de l'Organisation des Nations Unies en 2023. Le gouvernement du Brésil s'est engagé à améliorer les conditions de travail, notamment en adoptant des politiques visant à augmenter le salaire minimum, à éliminer le travail des enfants et à lutter contre l'esclavage moderne. Le Brésil a en outre élaboré un projet de loi sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et a rejoint la Coalition internationale pour l'égalité salariale. Un plan national relatif au soin et conçu pour remédier à diverses inégalités sociales est également en cours d'élaboration. Le gouvernement investit de surcroît dans la réindustrialisation et la création d'emplois.

La Coalition mondiale sera un outil essentiel pour assurer une transition juste grâce au travail décent et à l'éradication de la pauvreté. Il est toutefois essentiel que les pays en développement, qui sont appelés à contribuer à la résolution des crises mondiales, soient correctement représentés au sein des instances de gouvernance mondiale, sur la base du principe «un pays, une voix». Le Brésil plaide donc en faveur de la ratification de l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'OIT, 1986, afin de supprimer les sièges permanents au Conseil d'administration.

En conclusion, l'orateur souligne le rôle important de l'OIT dans la construction d'un monde plus juste et plus humain. Il attire l'attention sur la responsabilité accrue des mandants de l'OIT au XXI^e siècle, compte tenu des effets imprévisibles de la numérisation sur le travail. Il appelle à l'adoption d'une approche collaborative du développement de l'intelligence artificielle, en particulier pour que les pays du Sud puissent rester compétitifs. Il souligne l'importance de la crédibilité et du travail de l'OIT dans la promotion de l'équité et de la solidarité au niveau mondial. Il conclut en appelant à la paix en Ukraine et à Gaza, et à la justice pour garantir la stabilité et la prospérité dans le monde.

Le Président de la Conférence remercie le Président Lula pour son allocution de clôture et pour le rôle moteur qu'il joue au niveau mondial. Il remercie les délégués de leur participation et de leurs contributions et déclare clos le Forum inaugural de la Coalition mondiale pour la justice sociale.



► Compte rendu des travaux

9D

Conférence internationale du Travail – 112^e session, Genève, 2024

Date: 10 juillet 2024

Séance plénière: Clôture de la 112^e session de la Conférence internationale du Travail

Table des matières

	Page
Signature des textes authentiques portant abrogation de quatre conventions.....	3
Déclarations de clôture	3

Vendredi 14 juin 2024, 16 h 50

Président: M. Buzu

Signature des textes authentiques portant abrogation de quatre conventions

M. Bormioli

Greffier de la Conférence international du Travail

(original anglais)

Vous vous rappellerez que, la semaine dernière, la Conférence a décidé, à l'issue d'un vote par appel nominal, de procéder à l'abrogation de quatre conventions internationales du travail au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT, à savoir la convention (n° 45) des travaux souterrains (femmes), 1935; la convention (n° 62) concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937; la convention (n° 63) concernant les statistiques des salaires et des heures de travail, 1938; et la convention (n° 85) sur l'inspection du travail (territoires non métropolitains), 1947.

Les décisions prises par la Conférence sont énoncées dans des documents officiels, qui doivent être authentifiés par le Président de la Conférence et par le Directeur général avant d'être déposés auprès de l'Organisation des Nations Unies pour enregistrement et dans les archives de l'OIT pour conservation.

Je souhaiterais donc inviter le Président ainsi que le Directeur général du BIT et Secrétaire général de la Conférence, M. Hounbo, à procéder à la signature des textes authentiques portant abrogation des quatre conventions susmentionnées.

(Le Président et le Directeur général du BIT signent les textes portant abrogation des quatre conventions.)

Déclarations de clôture

Le Président

(original anglais)

La Conférence a maintenant achevé ses travaux et atteint ses objectifs. Le moment est venu de tenir notre cérémonie de clôture.

Je vais à présent demander à chacun de mes collègues du bureau de prononcer son discours de clôture devant la présente assemblée. J'invite en premier lieu le Vice-président employeur de la Conférence, M. Dubey, à prendre la parole.

M. Dubey

Vice-président employeur de la Conférence international du Travail

(original anglais)

C'est un honneur pour moi d'avoir exercé la fonction de Vice-président employeur de cette 112^e session de la Conférence internationale du Travail. Ces deux dernières semaines, nous avons noué un dialogue constructif, partagé nos points de vue et collaboré pour arriver à des résultats et fournir des orientations concernant des questions importantes et pressantes relatives au monde du travail. Je vous sais gré de m'accorder ce moment pour faire le point sur nos réalisations communes.

Cette session de la Conférence a une fois de plus démontré que, face aux défis et aux possibilités qui se présentent à nous, le dialogue social permet de trouver des réponses tripartites que chacun peut faire siennes – et le groupe des employeurs est très satisfait des résultats obtenus. Permettez-moi de vous faire part du bilan que nous en avons tiré.

Premièrement, je voudrais vous parler de la Commission normative sur les dangers biologiques. Dans un contexte où la sécurité et la santé au travail constitue une nouvelle catégorie de principes et droits fondamentaux au travail, le groupe des employeurs considère cette première discussion sur le sujet comme une occasion unique d'élaborer un nouvel instrument. Il est de notre responsabilité commune de prendre en considération, de manière équilibrée et pratique, les points de vue de tous les mandants, de tenir compte de toutes les parties prenantes possibles – dans les pays en développement comme dans les pays développés, dans les petites entreprises comme dans les grandes – et de prêter attention à tous les travailleurs, quel que soit leur lieu de travail. L'instrument doit établir un équilibre entre la protection des travailleurs et la viabilité des entreprises. Il doit également s'inscrire dans une approche cohérente, fondée sur les risques, qui puisse garantir une protection adéquate tout en minimisant les perturbations du marché du travail et qui permette de s'adapter à la situation de chaque pays. Une convention aussi détaillée que celle qui est proposée pourrait dissuader les États de la ratifier, en particulier ceux qui pourraient bénéficier le plus d'un nouvel instrument. Les employeurs demandent qu'une distinction claire soit faite entre les situations qui sont de nature externe, comme la pandémie, et les situations où les travailleurs sont exposés à des dangers en raison de la nature de leur travail. Nous sommes également favorables à une convention claire et pratique, fondée sur des principes plutôt que sur un trop grand nombre d'éléments techniques. Nous attendons avec intérêt la tenue de nouvelles consultations avant la deuxième discussion et espérons que, la prochaine fois, la commission sera en mesure d'aboutir à des instruments que les employeurs pourront promouvoir et approuver en vue d'une mise en œuvre efficace.

Deuxièmement, la Commission de l'application des normes a mené à bonne fin ses travaux sur le rapport général, l'Étude d'ensemble, les cas de manquement grave à l'obligation de faire rapport et l'examen tripartite de 24 cas individuels. Elle a également tenu une séance spéciale consacrée au Bélarus, qui lui a donné l'occasion d'examiner ce cas de longue date portant sur le non-respect par le gouvernement de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, déjà traité par divers organes de contrôle de l'OIT. La commission a adopté des conclusions qui, nous l'espérons, encourageront le gouvernement à progresser dans la mise en œuvre des recommandations formulées par la commission d'enquête il y a une vingtaine d'années.

En outre, la commission a adopté le résultat de la discussion sur l'Étude d'ensemble de 2024, intitulée *L'administration du travail dans un monde du travail en mutation*, qui témoigne du consensus selon lequel des systèmes d'administration du travail efficaces sont essentiels à une bonne gouvernance en matière de travail ainsi qu'au progrès économique et social. Ces systèmes peuvent faire du travail décent une réalité sur le lieu de travail en veillant à l'application des normes du travail, et contribuer à la croissance économique en renforçant la compétitivité et la productivité.

Troisièmement, la commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie du soin s'est penchée sur notre responsabilité collective de promouvoir une économie du soin solide et durable en tant que composante essentielle de l'économie dans son ensemble. Le soutien des entreprises et du secteur privé est indispensable à cette fin. Nous avons souligné qu'une économie du soin bénéficiant d'un appui efficace peut avoir pour

corollaires une main-d'œuvre en meilleure santé, plus productive et plus souple, des entreprises plus compétitives et innovantes, et davantage d'emplois et de débouchés économiques.

La position des employeurs repose sur trois piliers. Le premier concerne les compétences. Les employeurs du monde entier peinent à attirer et à retenir des travailleurs du soin qualifiés. Nous devons immédiatement nous pencher sur cette difficulté, qui se pose à l'échelle mondiale. Les pénuries et les inadéquations de main-d'œuvre et de compétences touchent à la fois les secteurs public et privé du soin, en particulier les emplois modernes qui exigent le recours à de nouvelles technologies et à des techniques de soin avancées. Le deuxième pilier touche à l'égalité des genres. Le soin est souvent considéré comme une question concernant essentiellement les femmes et non comme une question de société, ce qui laisse entendre qu'il appartient uniquement aux femmes de résoudre ce problème et aux services ou organisations chargés de l'égalité des genres de s'en soucier. Bien que certainement lié à l'égalité des genres, l'investissement dans l'économie du soin doit s'inscrire dans une approche qui mobilise l'ensemble des pouvoirs publics en raison du caractère interdépendant et multiforme de cette économie et du fait qu'elle englobe divers secteurs, notamment la santé, l'éducation, les services sociaux et l'emploi. La mise en place de politiques économiques, sociales et budgétaires de grande envergure est également nécessaire. Le troisième pilier a trait au rôle des entreprises de soin privées, qui complètent les services publics, réduisent les pressions administratives et financières sur les systèmes de santé existants, stimulent l'innovation et contribuent à améliorer la qualité des services. La participation du secteur privé permet de créer des emplois, de générer des revenus et de stimuler l'esprit d'entreprise, en particulier pour les femmes, tout en offrant des possibilités de soin variées pour répondre à des besoins différents. Elle se traduit également par des investissements dans les infrastructures de soin, ce qui garantit leur viabilité et leur permet de s'adapter rapidement à l'évolution de la démographie et des besoins. En outre, elle offre des possibilités de formation et d'emploi et permet d'atténuer les pénuries de compétences dans le secteur du soin. Nous nous félicitons de la prise en compte de ces trois points dans les conclusions.

Quatrièmement, la discussion récurrente sur l'objectif stratégique des principes et droits fondamentaux au travail a porté sur un sujet qui est au cœur même du mandat de l'OIT. Les employeurs sont satisfaits du résultat des travaux, qui établit un cadre solide pour orienter l'action des mandants et de l'OIT à l'avenir, en renforçant l'obligation des États Membres de promouvoir, de respecter et de réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, conformément à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022.

Les discussions et les conclusions reflètent quatre éléments centraux que les employeurs soutiennent pleinement. Il s'agit, premièrement, de reconnaître les progrès notables accomplis depuis la précédente discussion récurrente en 2017, l'objectif étant de faire le point sur les meilleures pratiques pour les reproduire. Il est essentiel de tirer les enseignements de l'expérience passée et de nos réussites pour que de véritables progrès puissent être réalisés. Les avancées majeures qui ont été accomplies, telles que la ratification universelle de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, ou l'élévation de la sécurité et de la santé au travail au rang de cinquième catégorie de principes et droits fondamentaux au travail, sont encourageantes. Deuxièmement, malgré les progrès accomplis, les difficultés liées aux déficits de mise en œuvre et aux causes profondes continuent de constituer des obstacles majeurs à la pleine réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. Dans le document final, les États Membres sont clairement invités à prendre, avec le soutien de l'OIT, des mesures décisives pour s'attaquer à ces causes profondes et promouvoir la formalisation et la bonne gouvernance, ainsi qu'à adopter des politiques visant

à favoriser une croissance économique soutenue, inclusive et durable. Comme indiqué dans ce document, il faut pour cela «allier volonté politique, gouvernance efficace du marché du travail et dialogue social». Troisièmement, dans les conclusions, il est réaffirmé à juste titre que les entreprises durables jouent un rôle essentiel dans la promotion des principes et droits fondamentaux au travail, et il est demandé d'accorder l'attention et le soutien nécessaires aux micro, petites et moyennes entreprises. Enfin, les conclusions soulignent que les cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail sont indissociables, interdépendantes et se renforcent mutuellement, et que le dialogue social est essentiel pour relever les défis et tirer parti des possibilités offertes dans le monde du travail.

Avant de conclure, quelques remarques sur le lancement de la Coalition mondiale pour la justice sociale s'imposent. Les employeurs saluent et soutiennent résolument cette initiative, en faveur de laquelle ils réaffirment leur engagement ferme et total. Nous remercions l'OIT pour le rôle déterminant qu'elle a joué dans la mise en place de cette collaboration: ses efforts ont permis de jeter des bases solides pour cette coalition mondiale forte et bien conçue qui, sous sa direction et avec la participation d'autres organismes des Nations Unies, de syndicats, d'organisations non gouvernementales et d'autres parties prenantes, a le pouvoir de susciter des changements réels et profonds.

En conclusion, les employeurs souhaitent exprimer leur gratitude au Président de la Conférence, pour la manière dont il a dirigé les travaux, à mes collègues Vice-présidents de la Conférence et aux présidents des différentes commissions, pour la volonté d'équilibre, le calme et la constance avec lesquels ils ont conduit les débats. Nous tenons également à remercier les présidents et vice-présidents du groupe gouvernemental, du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs, ainsi que toutes les personnes ayant participé aux délibérations (travailleurs, employeurs et gouvernements). Le succès de la présente session de la Conférence revient également, dans une large mesure, à la direction et au personnel du BIT, dont le travail acharné est remarquable, au personnel d'appui de la Conférence, aux interprètes et à tous ceux et celles qui ont participé à la préparation et au bon déroulement de ces deux semaines intenses. Enfin, la véritable réussite de la Conférence dépendra désormais de tous les participants et de l'OIT, et de leur volonté collective de reprendre le flambeau allumé ici et de bâtir un avenir fondé sur la justice sociale et le travail décent pour tous.

M^{me} Lestic

Vice-présidente travailleuse de la Conférence international du Travail

J'ai eu le privilège d'être élue Vice-présidente de cette Conférence. Je vous en remercie. J'ai eu en effet l'honneur de coprésider une conférence remarquable qui, malgré un contexte de tension et d'instabilité accrue à travers le monde, s'est déroulée dans un climat constructif et dynamique.

Le partenariat social tripartite de l'OIT a une fois de plus démontré sa capacité à transcender des logiques parfois contradictoires et à trouver des solutions et des recommandations négociées pour relever des défis émergents dans le monde du travail.

En première intention, la Conférence a réaffirmé son attachement au multilatéralisme pour apporter des réponses aux crises les plus graves. Ainsi, la séance spéciale sur la situation des travailleurs et travailleuses en Palestine était nécessaire pour discuter de la manière dont nous pouvons aider les travailleurs palestiniens dans cette situation critique. Nous ne pouvons plus nous contenter de paroles. Nous devons agir en premier lieu pour sauver et protéger la vie des Palestiniens, mais aussi dans le cadre du mandat de l'OIT pour garantir le respect des droits des travailleurs palestiniens. Nous appelons tous les gouvernements à contribuer

généreusement, en solidarité avec le peuple palestinien, au plan d'intervention d'urgence de l'OIT. En outre, nous devons mettre en œuvre sans tarder, en tant qu'OIT, la résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies attribuant à la Palestine des droits similaires à ceux d'un État Membre. Il est temps que la Palestine soit considérée comme un pays à part entière au sein de notre Organisation. Cette reconnaissance participe d'une solution politique, seule garante d'une paix durable. Parce que l'exigence d'une paix durable dans le monde ne peut se réaliser sans la justice sociale. C'est d'ailleurs ce que nous voulons réaffirmer ici à travers la discussion sur un nouveau contrat social.

Cette fois encore, nous saluons le stimulant rapport du Directeur général sur ce sujet, qui permet à l'OIT, avec également la Coalition mondiale pour la justice sociale, de se mobiliser en vue du prochain Sommet mondial des Nations Unies pour le développement social, qui se tiendra en 2025. Un contrat social renouvelé est en effet nécessaire pour mieux atteindre la justice sociale dans les prochaines décennies et répondre aux aspirations des peuples en créant des emplois décents et respectueux, respectueux du climat dans le cadre d'une transition juste. Nous devons façonner la transformation industrielle pour atteindre l'objectif de neutralité carbone, favoriser les investissements dans des secteurs économiques et stratégiques tels que l'économie verte et les infrastructures durables, l'économie des soins et la formalisation du travail informel. Notre contrat social renouvelé doit tenir la promesse de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019), avec son socle de protection du travail qui comprend des droits, y compris en termes de durée maximale du travail, qui comprend aussi des salaires décents, la santé et la sécurité au travail pour tous les travailleurs et travailleuses, quel que soit leur statut.

Nous devons intensifier notre action pour parvenir à une protection sociale universelle, notamment par la création d'un fonds de protection sociale pour les pays les moins favorisés. Notre nouveau contrat social doit garantir un salaire égal pour un travail de valeur égale et mettre fin à toutes les discriminations, particulièrement les discriminations de genre, dont le caractère systémique ne peut plus perdurer. Ce contrat social doit créer un modèle de développement fondé sur les droits qui corrige les déséquilibres de pouvoir et de richesse à travers un plein respect de la liberté d'association, du droit à la négociation collective, du tripartisme et du dialogue social en tant que moyen essentiel de la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

La Déclaration de Philadelphie, dont nous célébrons le 80^e anniversaire cette année, nous rappelle avec d'autant plus d'acuité que le travail n'est pas une marchandise, que la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu, que la pauvreté où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous. Avec la Coalition mondiale pour la justice sociale, sous la direction du Président Lula da Silva et du Directeur général de l'OIT, nous avons la responsabilité collective d'enclencher un vrai virage dans la façon dont sont pensées et organisées l'économie et la politique mondiales. Les travailleurs y apporteront leur contribution active.

Je voudrais évoquer enfin les différentes décisions que nous avons prises. Tout d'abord, les travailleurs voudraient faire une remarque sur les abrogations de conventions. Nous n'avons pas bloqué la décision, mais nous attirons l'attention de la Conférence sur le fait que la ratification de conventions plus modernes et de nouvelles normes est en retard par rapport aux recommandations d'abrogation du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes. Ce retard n'est pas conforme au mandat du mécanisme tel qu'il a été convenu et nous tenons à le dire ici clairement. Notre groupe ne continuera pas à soutenir un exercice dont la logique serait simplement celle de la déréglementation. Cela va à l'encontre du mandat de l'OIT. Il est important que l'OIT préserve et réaffirme sa fonction normative originelle.

Je voudrais aussi féliciter les collègues impliqués dans la commission qui a finalisé les négociations initiales sur une norme contraignante globale qui viserait à protéger les travailleurs et travailleuses contre les risques biologiques. Nous saluons tout particulièrement la définition et le champ d'application étendus qui couvrent les maladies infectieuses telles que le COVID-19, mais aussi d'autres affections causées par l'exposition à des agents, des dangers et des substances biologiques, ainsi que les accidents et les blessures, les références aux mesures de précaution et l'inclusion des dangers nouveaux et émergents.

La discussion générale sur le travail décent et l'économie du soin est, quant à elle, une réponse opportune aux défis démographiques et épidémiologiques auxquels nous sommes confrontés. Et je voudrais souligner ici l'enjeu d'égalité de cette discussion. Les emplois de l'économie du soin sont aujourd'hui largement précarisés et très fortement féminisés. Ils illustrent les mécanismes d'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes: bas salaires, compétences professionnelles mal reconnues, mauvaises conditions de travail, pénibilité. La situation s'est encore détériorée après la pandémie. Il est donc crucial que ces métiers du soin soient valorisés, car le soin contribue au bien-être et il constitue un élément indispensable à la soutenabilité de nos sociétés. Désormais, nous disposons d'une vision tripartite commune de l'économie du soin, qui reconnaît la responsabilité première de l'État pour les soins exigeant un cadre politique et réglementaire intégré. Cette vision partagée appelle à une augmentation des investissements publics pour garantir aussi un travail décent aux travailleuses du secteur. Il s'agit là d'une contribution majeure à notre vision des transitions justes.

Nous saluons enfin les conclusions de la Commission chargée de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail. Nous nous félicitons que l'OIT se concentre désormais sur la promotion et la protection des principes et droits fondamentaux au travail dans deux nouveaux domaines cruciaux pour l'avenir du travail décent. En effet, nous devons garantir que les emplois créés grâce à la transition vers une économie numérique et écologiquement durable bénéficient de la protection garantie des droits fondamentaux. Nous attendons en outre avec impatience de voir l'OIT se concentrer sur les principes et droits fondamentaux dans l'ensemble de ses travaux, y compris dans la prise en compte structurelle des recommandations du système de contrôle pour toutes les formes d'engagement du Bureau auprès des États Membres.

Au début de la Conférence, enfin, la Commission de l'application des normes a tenu sa première séance spéciale sur le Bélarus et nous espérons sincèrement qu'elle ouvrira des possibilités d'engagement avec le gouvernement du Bélarus. Similairement, nous encourageons tous les gouvernements à s'engager pleinement dans la mise en œuvre des recommandations de cette commission. Encore une fois, la pauvreté et l'exploitation sans règles de la main d'œuvre où qu'elle existe constituent un danger pour la prospérité et la justice sociale pour toutes et tous, ce que nous voulons défendre ici.

Je souhaite enfin remercier chaleureusement les équipes du BIT pour l'organisation et leur soutien précieux aux travaux de la Conférence. Un grand merci aussi aux interprètes qui nous ont permis de nous comprendre. Nous sommes toutes et tous une composante nationale importante de l'Organisation internationale du Travail. Mais à la fin de la Conférence, notre travail n'est pas terminé. Avec un engagement et une énergie renouvelés, nous devons maintenant retourner dans nos pays respectifs et assumer nos propres responsabilités pour promouvoir la justice sociale partout où nous le pouvons.

M. Moyo**Vice-président gouvernemental de la Conférence
(original anglais)**

Permettez-moi tout d'abord de présenter mes plus sincères condoléances au gouvernement et au peuple du Malawi après le décès inopiné et tragique du Vice-président malawien, Saulos Klaus Chilima, et de neuf autres personnes dans un accident d'avion lundi dernier, au moment où nous entamons nos délibérations. Que leur âme repose en paix.

Je voudrais remercier très sincèrement le Président de la Conférence, M. Buzu, pour son leadership et pour l'excellente manière dont il a assuré la présidence de cette 112^e session de la Conférence internationale du Travail. Je souhaite également exprimer ma gratitude envers mes collègues Vice-présidents, M. Dubey et M^{me} Lestic, pour leur coopération et leur dévouement, qui ont grandement facilité les travaux de la Conférence. Dans le même esprit, je remercie tout particulièrement les présidentes et présidents de toutes les commissions de la Conférence. Nous avons eu l'occasion d'observer les travaux difficiles et minutieux qui ont été menés. Je dois dire que les courts moments pendant lesquels j'ai assisté aux travaux de ces commissions ont été très éclairants quant au fonctionnement du tripartisme. Je tiens à rendre hommage à tous les délégués pour leur engagement et leur dévouement. Certains d'entre eux ont travaillé jusqu'à des heures très tardives pour élaborer les résolutions qui ont été adoptées par la Conférence.

La 112^e session de la Conférence internationale du Travail a marqué le lancement de la première discussion normative sur la protection contre les dangers biologiques. Nous nous félicitons des résultats obtenus, qui serviront de base à la deuxième discussion qui aura lieu l'année prochaine. Dans l'intervalle, ces résultats devraient encourager les États Membres, même à ce stade, à élaborer des stratégies en vue de réduire les accidents et les lésions sur les lieux de travail, dans le cadre des efforts déployés pour offrir à tous les travailleurs un milieu de travail sûr et salubre.

La Commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie du soin a axé ses efforts sur la reconnaissance du travail effectué par les travailleurs du soin rémunérés comme non rémunérés. Elle a reconnu la contribution des travailleurs domestiques, des travailleurs de l'économie informelle, des personnes en situation de handicap, des femmes et des jeunes à la croissance économique et à la création d'emplois. La commission s'est également intéressée à l'économie rurale et à ses travailleurs. Pour nous, en Afrique, cette question est le défi du siècle, et elle pourrait bien être le défi du siècle prochain également faute d'une action appropriée. Il est primordial que l'OIT poursuive les discussions dans ce domaine important, en ayant à l'esprit les différences de contexte aux niveaux national et régional.

Les travaux de la Commission chargée de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail ont aussi mis en évidence l'importance des droits de l'homme sur le lieu de travail et le fait que ces droits sont indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement. Bien qu'il reste des obstacles à la réalisation de ces principes et droits fondamentaux, l'accent devrait être mis sur les priorités thématiques convenues, notamment l'économie informelle, en particulier dans les zones rurales, et les situations de crise et de fragilité.

S'agissant des travaux de la Commission de l'application des normes, nous nous félicitons des discussions qui ont été menées sur la manière dont les États Membres peuvent améliorer la mise en œuvre des conventions fondamentales et dont ils peuvent s'acquitter de leur obligation de faire rapport aux organes de contrôle. À cet égard, la commission a examiné des cas individuels, et nous espérons et comptons qu'elle examinera aussi à l'avenir des cas de

progrès, afin de partager des bonnes pratiques pour permettre aux pays de s'améliorer, plutôt que de se concentrer uniquement sur les difficultés que rencontrent les États Membres.

Je voudrais saluer le travail accompli en vue du Forum inaugural de la Coalition mondiale pour la justice sociale. Je tiens en particulier à rendre hommage au Directeur général non seulement pour cette initiative, mais aussi pour la façon dont elle a été organisée. La Coalition mondiale a en effet pris de l'envergure depuis son lancement à la 111^e session de la Conférence. Lors de chaque table ronde, les intervenants et le modérateur nous ont éclairés sur la façon dont nous pourrions travailler ensemble en vue de parvenir à la justice sociale, et c'est avec une énergie renouvelée que nous allons rentrer chez nous après avoir écouté les discours galvanisants, inspirants et passionnés du Président du Népal, Son Excellence Ramchandra Paudel, et du Président du Brésil, Son Excellence Luiz Inácio Lula da Silva. Nous prenons particulièrement note de leurs appels à lutter contre les inégalités et à promouvoir la justice sociale; à éradiquer la pauvreté en redoublant d'efforts pour réaliser les objectifs de développement durable; à s'attaquer aux causes du changement climatique et à en atténuer les effets par le financement de l'action climatique, notamment par les pays du Nord; et à restructurer l'architecture financière internationale et à démocratiser les systèmes de gouvernance des Nations Unies, y compris celui de l'OIT. Nous verrons ainsi que d'autres pays, notamment les pays d'Afrique, peuvent également participer aux séances régulières des conseils d'administration. Par ailleurs, nous saluons l'engagement pris par le Brésil de ratifier l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, 1986. Nous prenons également acte de l'appel à réduire les écarts existants au sein des pays et entre ceux-ci, tandis que nous nous efforçons de faire en sorte qu'aucun pays, groupe social ou individu ne soit laissé de côté.

Les discussions que nous avons eues en plénière et dans les commissions ont été fructueuses. Grâce à l'excellent travail de préparation et de présentation du Directeur général et de son personnel ainsi que du Président du Conseil d'administration et de son bureau, le rapport du Directeur général à la présente session de la Conférence, qui était consacré au renouvellement du contrat social, a éclairé tous nos débats et ravivé notre désir de mettre en place un dialogue social constructif et durable propre à servir de base au développement de nos économies et de nos sociétés. Une très grande majorité d'orateurs issus des trois groupes ont déploré la situation des travailleurs des territoires arabes occupés. Pour quiconque est doté d'un cœur et d'un peu d'humanité, il est clair que la guerre doit s'arrêter et que l'occupation doit cesser.

Pour conclure, je voudrais remercier tout particulièrement le secrétariat de la Conférence pour son dévouement et ses conseils durant toutes ces séances que nous avons présidées en notre qualité de membre du bureau de la Conférence. M. Bormioli et son équipe ont fait preuve de ponctualité et ont su nous guider, nous informer et nous orienter, et c'est donc à eux que nous devons notre succès.

Enfin, je tiens à exprimer ma profonde gratitude au groupe de l'Afrique, au groupe gouvernemental et aux groupes des employeurs et des travailleurs, qui ont approuvé ma nomination et m'ont permis d'être le Vice-président gouvernemental de cette 112^e session de la Conférence internationale du Travail. Servir la Conférence a été une expérience enrichissante et une leçon d'humilité pour moi, et un honneur pour la délégation tripartite du Zimbabwe.

M. Hounbo

Directeur général du Bureau international du Travail et Secrétaire général
de la Conférence

Nous arrivons – d'aucuns diront finalement – au terme de notre Conférence. Elle a certainement été intense, riche et productive. J'espère que vous toutes et vous tous rentrerez chez vous avec un sentiment de satisfaction pour un travail bien accompli. Je dois dire que nos statistiques nous indiquent une participation des femmes de 37,8 pour cent, ce qui est toujours bien en deçà de nos attentes, même s'il y a une légère hausse par rapport aux 36,5 pour cent qu'on avait l'année passée.

Nous avons eu l'occasion de marquer le 80^e anniversaire de la Déclaration de Philadelphie, dont les principes restent aussi importants aujourd'hui qu'ils l'étaient en 1944, après la guerre.

Les débats de la séance plénière spéciale sur la situation des travailleurs des territoires arabes occupés, particulièrement en Palestine, ont marqué un moment solennel de notre Conférence et, naturellement, comme agence spécialisée, l'OIT se devra tôt ou tard de réfléchir sur la suite à donner à la résolution adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies je crois le 10 mai dernier. J'ai entendu durant cette assise spéciale sur la Palestine un appel pressant à une action collective pour alléger les souffrances des Palestiniennes et des Palestiniens. Et une affirmation, sinon une réaffirmation du rôle fort que l'OIT a le devoir de jouer à cet égard. Nous savons que la tâche qui attend l'OIT en Palestine est immense, et il nous faut donc planifier une relance rapide qui soit riche en emplois et fondée sur les droits: les droits humains, les droits des travailleurs, et ce au moment même où l'action humanitaire continue. Nous restons fermement engagés, évidemment, à collaborer dans ce contexte avec tous les collègues du système des Nations Unies, notamment en apportant des contributions techniques dans le cadre du lien nécessaire entre l'humanitaire, le développement et la paix, une paix que nous voulons tous et toutes durable.

Dans ce cadre, qu'il me soit permis de remercier sincèrement les pays donateurs qui ont commencé à nous faire part de leurs engagements à contribuer au fonds pour financer le projet que nous avons monté en trois phases, dont nous avons eu une présentation lundi dernier. À la date d'hier en tout cas, nos services avaient comptabilisé 10 millions de dollars É.-U. de promesses de dons, soit la moitié des 20 millions de dollars É.-U. que nous recherchons. Donc dans ce cadre, je voudrais encore profiter de cette tribune pour lancer un appel à tous ceux qui ne l'ont pas déjà fait, et je sais que vous étiez très occupés par la Conférence, mais maintenant que la Conférence est finie, pensez, s'il vous plaît, à la différence que le BIT, que l'OIT peut faire pour ces Palestiniennes et pour ces Palestiniens, que ce soit à Gaza ou en Cisjordanie.

Face à l'insécurité et à l'inégalité, sans oublier l'informalité persistante, la discussion de mon rapport, *notamment du renouveau du contrat social*, a confirmé en tout cas un point critique. L'inaction n'est tout simplement pas une option. Vous vous êtes faits l'écho de notre appel à renouveler ce contrat social, à en débattre, à aller en profondeur afin de faire progresser la justice sociale comme base d'une paix durable, d'une prospérité partagée, d'une égalité des chances et d'une transition juste.

Au cours de notre débat, nous avons aussi entendu des inquiétudes concernant la perte de confiance dans nos systèmes de gouvernance, au niveau tant national que multilatéral, et nous devons rétablir cette confiance dans nos institutions et protéger l'indépendance des organisations syndicales, à la fois pour les employeurs et les travailleurs. Et là encore, dans tous les pays et à l'échelle globale, nous nous devons de redynamiser le dialogue social et de

renforcer notre mandat normatif qui demeure à mon sens l'ossature, la raison d'être de cette Organisation. Comme l'ont démontré nos échanges avec les facilitateurs du Sommet mondial pour le développement social, l'OIT a un rôle évidemment très important à jouer dans un multilatéralisme que nous voulons inclusif, et plus particulièrement lors de ce deuxième Sommet mondial pour le développement social.

Quelques mots sur le travail des commissions, que les vice-présidents ont déjà bien couvert et que je vais essayer de relater encore plus rapidement mais, vu de la perspective du Bureau, nous tenons d'abord à remercier tous ceux qui ont œuvré, à commencer par les présidents et les vice-présidents des commissions, afin qu'on ait un aboutissement heureux et moins stressant que l'année passée. Je suis et me sens redevable envers vous, vu la richesse des débats et des délibérations et surtout le fait que les résultats des travaux en commission augurent d'une bonne discussion l'année prochaine, que ce soit la discussion de la commission qui traite des dangers biologiques ou celles qui s'annoncent, comme la discussion sur les plateformes numériques, l'économie des plateformes qui, nous le savons tous, va être une discussion assez riche, et je sais que toutes les parties prenantes sont déjà à pied d'œuvre et que le Bureau aussi est à pied d'œuvre pour la préparation de cette discussion.

Au sujet des commissions, je dois dire aussi que, au niveau du Bureau, nous avons regretté que pour la première fois l'on ait eu à assister à un vote à la Commission de l'application des normes. C'est vraiment regrettable, mais nous devons continuer à travailler pour porter haut le flambeau et les valeurs que nous défendons au quotidien, pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de tous les travailleurs et toutes les travailleuses au niveau mondial.

À propos des normes, je voudrais signaler que nous avons reçu ces deux dernières semaines une vingtaine de nouvelles ratifications – et je vous en remercie – dont cinq de conventions fondamentales, cinq de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et quatre de conventions relatives à la santé et sécurité au travail, entre autres conventions. Au total, une vingtaine de ratifications ont été enregistrées ces deux dernières semaines. Et je tiens à vous exprimer toute ma gratitude.

Je voudrais aussi confirmer qu'il est bien évident que si les travaux de l'inauguration du forum hier ont été un succès, nous voulons souligner que, pour nous, ce n'est qu'un début. En fait, nous commençons. C'est maintenant que le travail commence, en réalité. Nous voulons finaliser l'équipe de Sana De Courcelles et de Laura Thompson. Nous voulons finaliser maintenant les thématiques, et d'ici la fin de l'année, avoir un plan de travail et finaliser le plan d'action, évidemment pas seulement au niveau du BIT, mais avec l'ensemble des membres ou partenaires de la Coalition, afin qu'en 2025 nous puissions commencer à faire la différence. Et comme je l'ai dit hier, il est important que cette différence soit surtout axée sur l'action sur le terrain.

S'agissant de cette journée spéciale d'hier, je tiens à remercier aussi les autorités népalaises et brésiliennes pour l'honneur qui nous a été fait avec la présence des deux chefs d'État, notamment du Président Paudel, qui nous a rappelé qu'il ne peut y avoir de justice sociale sans justice climatique, et qu'une paix durable ne peut être atteinte que par une prospérité partagée. Que dire également des propos tenus par le Président Lula da Silva, qui a fait un plaidoyer fort pour la paix et nous a incités à semer la justice pour cultiver la paix dans le monde. Il a aussi rappelé les attaques contre la démocratie qui ont toujours nuit, en fait, au droit et aux droits humains, et au droit du travail, et qu'un nouveau contrat social doit mettre l'humain au cœur des politiques.

Comme vous le voyez, j'essaie vraiment de faire court parce que je sais que nous sommes tous fatigués, mais je ne saurais terminer mon propos sans vous remercier Monsieur le Président, ainsi que Madame la Vice-présidente et Messieurs les Vice-présidents, pour le leadership que vous avez démontré au cours des deux dernières semaines. Nous vous devons aussi le succès de ces assises, le succès de cette Conférence. Merci aussi pour votre patience, et surtout pour votre gestion du temps et de l'atmosphère dans les salles, qui n'a pas toujours été assez facile, et je tiens à vous remercier Monsieur le Président de nous avoir permis de terminer dans des temps raisonnables après ces deux semaines. Finalement, je voudrais remercier tous mes collègues et toutes mes collègues du Secrétariat. Il vaut mieux ne même pas les citer individuellement car c'est vraiment un travail collectif, mais permettez-moi toujours, évidemment, de saluer en particulier les interprètes, agents de sécurité, techniciens et tous ceux qui étaient en charge de la logistique, sans qui on n'aurait pas pu atteindre ces résultats.

M. Buzu

Président de la 112^e session de la Conférence (original anglais)

Permettez-moi tout d'abord de vous remercier de m'avoir confié cette fonction importante. C'est un honneur pour moi, pour mon équipe et, j'en suis convaincu, pour mon pays. J'espère avoir été à la hauteur des grands espoirs que vous avez placés en moi. Je remercie également les membres du bureau de la Conférence, mes «complices», ainsi que l'équipe fantastique du secrétariat du BIT, dont le Directeur général peut être fier, tout comme il peut être fier de son équipe en poste dans mon pays, la République de Moldova.

Cette session de la Conférence se déroule en une période difficile, aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs et les gouvernements représentés dans cette salle. Malgré les progrès qui ont été accomplis au cours des dernières années, les inégalités et la discrimination liées au genre entravent la participation des femmes au marché du travail. L'épidémie d'accidents du travail, qui fauche plus de 3 millions de vies chaque année, ne faiblit pas. De nouveaux dangers menacent le monde du travail. Des millions de personnes font face à l'insécurité et perdent leurs moyens de subsistance en raison d'une guerre ou d'un conflit. Les employeurs aussi sont aux prises avec la perturbation des chaînes d'approvisionnement et l'évolution de la demande sur le marché, et les gouvernements demeurent sous pression alors qu'ils s'efforcent de concilier reprise économique et lutte contre les inégalités sociales.

En ces temps tourmentés, l'idéal de justice sociale peut sembler ambitieux, voire irréalisable. Pourtant, l'OIT a su montrer au fil du temps que c'est précisément dans les moments difficiles que son rôle est le plus important. Nous avons évoqué la Déclaration de Philadelphie au cours de la présente session de la Conférence. Comme moi, je suis certain que beaucoup d'entre vous ont été guidés par les principes humanistes qui y sont inscrits, selon lesquels le travail n'est pas une marchandise, la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable, et la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous. La Déclaration est d'autant plus révolutionnaire qu'elle a été écrite à l'une des heures les plus sombres de l'histoire de l'humanitarisme. Sa signature a marqué un tournant pour l'OIT et les États Membres; elle a fixé un cap clair et orienté un processus de développement dynamique, au lendemain de la seconde guerre mondiale.

Les périodes d'adversité révèlent nos vulnérabilités, mais offrent aussi l'occasion d'y remédier. C'est pourquoi la nouvelle initiative du Directeur général, la Coalition mondiale pour la justice sociale, arrive à point nommé. Il est encourageant de constater que plus de 280 acteurs et parties prenantes de tous horizons ont reconnu la nécessité d'un changement

et ont uni leurs forces afin de promouvoir un avenir plus équitable pour les travailleurs du monde entier.

J'ai échangé avec l'historien du BIT, à l'étage du bâtiment du Bureau où sont exposés les portraits de tous les directeurs généraux, et l'historien m'a présenté chaque portrait en m'expliquant que tel Directeur général avait promu la Déclaration de Philadelphie, tel autre la notion de travail décent, et ainsi de suite. J'ai alors songé au Directeur général actuel et il m'est venu à l'esprit que, à l'avenir, son portrait ferait lui aussi partie de cette collection. L'historien du BIT pourra raconter à un autre visiteur ou ministre que ce Directeur général est celui qui a œuvré à la promotion de la justice sociale. Rien ne me rendrait plus fier que de l'aider à transmettre cet héritage, et j'espère m'exprimer au nom de toutes les personnes présentes dans cette salle.

À cette session de la Conférence, deux autres questions essentielles pour le monde du travail ont été examinées. La première est celle de l'économie du soin. Comme nous le savons tous, les femmes continuent d'assumer une part disproportionnée du travail de soin non rémunéré, ce qui compromet considérablement leur participation au marché du travail. Dans de nombreuses régions, les stéréotypes de genre sont tels que l'on attend des femmes qu'elles se consacrent à des activités de soin plutôt qu'à un emploi rémunéré. Les lacunes en matière d'accès aux programmes de protection sociale touchent particulièrement les femmes vivant dans des zones rurales, marginalisées ou en situation de crise, dont les vulnérabilités sont encore aggravées par les déplacements et la perte de leurs moyens de subsistance. Le nouveau rapport de l'OIT sur l'économie du soin fournira aux gouvernements des orientations utiles sur la manière de traiter cette question essentielle.

Un autre élément crucial est la menace que représentent les dangers biologiques. Le monde a été le témoin direct des conséquences dévastatrices de la pandémie de COVID-19, ainsi que d'autres épidémies, comme celle d'Ebola. Ces dangers font peser un risque considérable sur la santé et la sécurité des travailleurs, provoquant de graves perturbations sur le lieu de travail et dans l'économie au sens large. Je remercie la Commission normative sur les dangers biologiques pour les discussions importantes qu'elle a consacrées à l'élaboration d'une nouvelle norme destinée à garantir aux travailleurs une meilleure protection contre ces menaces.

Permettez-moi de remercier toutes les commissions pour leurs efforts inlassables et leur dévouement. Elles ont vraiment fait un travail remarquable et devraient être fières de ce qu'elles ont accompli.

En dehors de la Conférence, j'occupe le poste de ministre du Travail et de la Protection sociale de la République de Moldova. Au cours des deux dernières années, mon pays a plus que jamais maîtrisé l'art de transformer l'adversité en objectif et mission, et le souci de soi en solidarité et amitié. Le fait que, après ces deux années difficiles, la présidence de la Conférence internationale du Travail ait été confiée à mon pays veut dire beaucoup. Il confirme que nous avons notre place sur la scène mondiale et que notre opinion compte. Il nous a motivés à aller au-delà des attentes que nous nous étions fixées en renforçant le respect des normes de l'OIT, en respectant et en faisant respecter la hiérarchie applicable et en poursuivant notre action en faveur du travail décent pour tous, à mesure que nous progressons dans la réalisation de notre objectif d'adhésion à l'Union européenne d'ici à 2030. Je suis reconnaissant au Directeur général d'avoir pris le temps de se rendre dans mon pays et le remercie pour son précieux soutien et ses bons conseils.

Je suis certain que, comme moi, vous ressentez une immense fierté d'être ici aujourd'hui, de représenter vos pays et de participer à cette réflexion, sur la scène internationale, concernant les mesures à prendre pour mieux servir nos citoyens. Nous avons le pouvoir d'agir

et nous devons nous en souvenir. Ne l'oublions jamais. En tant que responsables dans nos domaines respectifs, nous devons absolument être conscients que le pouvoir que nous possédons n'est pas purement symbolique. Il nous donne une véritable occasion de changer la donne. Saisissons-la.

Genève n'est pas Las Vegas: ce qui se déroule à Genève ne doit pas y rester. Nous devrions rentrer chez nous, dans nos pays, et partager à travers le monde entier ce que nous avons accompli. La quête d'un monde du travail meilleur exige un engagement sans réserve.

M. Hougbo

Directeur général du Bureau international du Travail et Secrétaire général
de la Conférence
(original anglais)

Mesdames et Messieurs les délégués, je suis sûr que vous conviendrez tous avec moi que nous ne pouvons pas laisser partir le Président sans le remercier pour le rôle moteur qu'il a joué ces deux dernières semaines. Au nom de toutes les personnes ici présentes, je tiens donc à lui remettre ce marteau gravé, en témoignage de notre gratitude et pour qu'il se souvienne de nous.

Je souhaite également saisir cette occasion pour exprimer ma gratitude aux membres de la délégation de la République de Moldova, qui m'ont accueilli lors de mes récentes visites dans leur pays, et pour leur rappeler qu'ils ont tout mon soutien. Je tiens à les remercier une fois encore pour la discussion fructueuse que nous avons eue et pour leur travail avec les équipes du BIT à Budapest et à Genève.

Avant de clore la session, je voudrais aussi rendre hommage à Georges Politakis, le Conseiller juridique du BIT, qui partira à la retraite à la fin du mois d'août. La présente session de la Conférence sera donc sa dernière. Georges Politakis a travaillé avec un grand nombre d'entre nous au fil des ans. Je lui souhaite le meilleur pour la suite et je vous invite toutes et tous à l'applaudir comme il se doit.

(Applaudissements.)

Le Président

(original anglais)

La présente session de la Conférence marquera profondément notre Organisation, en ce qu'elle va contribuer à améliorer la vie de millions de personnes à travers le monde. Nous devons nous en assurer.

Cette année encore, nous avons trouvé le moyen de surmonter nos divergences de vue et de parvenir au consensus grâce au dialogue et au compromis. Nous avons adopté des conclusions en vue d'élaborer des normes concernant les dangers biologiques dans le milieu de travail, de promouvoir les politiques visant à renforcer l'économie du soin et de réaffirmer notre attachement au respect des droits fondamentaux au travail.

La Conférence et les 300 partenaires de la Coalition mondiale pour la justice sociale ont exprimé leur ferme engagement à promouvoir la justice sociale en renforçant la coopération pour engager une action concrète. Nous pouvons nous féliciter de ces résultats.

Je déclare à présent la 112^e session de la Conférence internationale du Travail close.

(La séance est levée, et la 112^e session de la Conférence est close à 18 h 00.)



► Textes adoptés

Conférence internationale du Travail – 112^e session, Genève, 2024

Date: 19 juin 2024

Abrogation de quatre conventions internationales du travail

(6 juin 2024)

Table des matières

	Page
Abrogation de la convention (n° 45) des travaux souterrains (femmes), 1935	3
Abrogation de la convention (n° 62) concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937	3
Abrogation de la convention (n° 63) concernant les statistiques des salaires et des heures de travail, 1938	3
Abrogation de la convention (n° 85) sur l'inspection du travail (territoires non métropolitains), 1947	4

Abrogation de la convention (n° 45) des travaux souterrains (femmes), 1935

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail,
et s'y étant réunie le 3 juin 2024, en sa 112^e session,
Après avoir examiné la proposition d'abrogation de quatre conventions internationales du travail,
décide, ce 6 juin 2024, d'abroger la convention (n° 45) des travaux souterrains (femmes), 1935.
Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie la présente décision d'abrogation à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail ainsi qu'au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.
Les versions française, anglaise et espagnole du texte de la présente décision font également foi.

Abrogation de la convention (n° 62) concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail,
et s'y étant réunie le 3 juin 2024, en sa 112^e session,
Après avoir examiné la proposition d'abrogation de quatre conventions internationales du travail,
décide, ce 6 juin 2024, d'abroger la convention (n° 62) concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937.
Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie la présente décision d'abrogation à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail ainsi qu'au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.
Les versions française, anglaise et espagnole du texte de la présente décision font également foi.

Abrogation de la convention (n° 63) concernant les statistiques des salaires et des heures de travail, 1938

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail,
et s'y étant réunie le 3 juin 2024, en sa 112^e session,
Après avoir examiné la proposition d'abrogation de quatre conventions internationales du travail,
décide, ce 6 juin 2024, d'abroger la convention (n° 63) concernant les statistiques des salaires et des heures de travail, 1938.

Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie la présente décision d'abrogation à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail ainsi qu'au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

Les versions française, anglaise et espagnole du texte de la présente décision font également foi.

Abrogation de la convention (n° 85) sur l'inspection du travail (territoires non métropolitains), 1947

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 2024, en sa 112^e session,

Après avoir examiné la proposition d'abrogation de quatre conventions internationales du travail,

décide, ce 6 juin 2024, d'abroger la convention (n° 85) sur l'inspection du travail (territoires non métropolitains), 1947.

Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie la présente décision d'abrogation à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail ainsi qu'au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

Les versions française, anglaise et espagnole du texte de la présente décision font également foi.



► Textes adoptés

Conférence internationale du Travail – 112^e session, Genève, 2024

Résolution concernant le rapport financier et les états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2023

(11 juin 2024)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Décide, conformément à l'article 29 du Règlement financier, d'adopter les états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2023.



► Textes adoptés

Conférence internationale du Travail – 112^e session, Genève, 2024

Résolution concernant le barème des contributions au budget pour 2025

(11 juin 2024)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Décide, conformément à la pratique établie qui consiste à harmoniser les taux de contribution des États Membres de l'OIT avec les quote-parts prévues dans le barème de l'Organisation des Nations Unies, d'adopter le projet de barème des contributions pour l'année 2025 qui figure à l'annexe I du document ILC.112/Compte rendu no 4A.



► Textes adoptés

Conférence internationale du Travail – 112^e session, Genève, 2024

Résolution concernant l'inscription à l'ordre du jour de la prochaine session ordinaire de la Conférence d'une question intitulée «Dangers biologiques dans le milieu de travail»

(14 juin 2024)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Ayant adopté le rapport de la commission chargée d'examiner la quatrième question à l'ordre du jour,

Ayant approuvé, en particulier, en tant que conclusions destinées à une consultation des mandants tripartites, les propositions en faveur d'une convention complétée par une recommandation concernant les dangers biologiques dans le milieu de travail,

Décide d'inscrire à l'ordre du jour de sa prochaine session la question intitulée «Dangers biologiques dans le milieu de travail» pour une deuxième discussion en vue de l'adoption d'une convention complétée par une recommandation,

Décide que toute partie des conclusions proposées qui n'a pas fait l'objet d'un accord ou d'un examen à la présente session sera placée entre crochets et incluse dans les projets d'instruments qui seront soumis à la Conférence pour discussion à sa 113^e session (2025).



► Textes adoptés

Conférence internationale du Travail – 112^e session, Genève, 2024

Résolution concernant la troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail

(14 juin 2024)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie en sa 112^e session (2024),

Ayant engagé une troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, conformément à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022, et à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), et compte dûment tenu de la Déclaration de Philadelphie (1944) et de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019), afin d'examiner la manière dont l'Organisation devrait répondre aux réalités et aux besoins de ses Membres,

adopte les conclusions ci-après, qui énoncent les priorités sur lesquelles l'OIT doit centrer son action en vue de rendre effectifs et universels le respect, la promotion et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail;

invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à prendre dûment en considération les conclusions et à fournir au Bureau des orientations en vue de leur donner effet;

prie le Directeur général:

- a) de préparer un plan d'action afin de donner effet aux conclusions, pour examen par le Conseil d'administration à sa 352^e session (novembre 2024);
- b) de porter les conclusions à l'attention des organisations internationales et régionales concernées, notamment à l'occasion du deuxième Sommet mondial pour le développement social;
- c) de tenir compte des conclusions lors de l'allocation des ressources dans le cadre de l'actuel programme et budget, de l'élaboration des futures propositions de programme et de budget et de la mobilisation des ressources extrabudgétaires;
- d) de tenir le Conseil d'administration informé de la mise en œuvre des conclusions.

Conclusions concernant la troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail

I. Les principes et droits fondamentaux au travail sont plus que jamais nécessaires et importants

1. Les principes et droits fondamentaux au travail sont des droits de l'homme universels et immuables par nature. Ils sont indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement. Ils sont essentiels à la dignité et au bien-être des personnes ainsi qu'à l'édification de sociétés inclusives et justes. Ils sont déterminants pour faire aller de pair progrès économique et progrès social au service de la justice sociale. Les principes et droits fondamentaux au travail sont des droits et des conditions nécessaires à la pleine réalisation des objectifs stratégiques de l'Organisation internationale du Travail (OIT).
2. La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022 (Déclaration de 1998), dispose que l'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions fondamentales, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions.
3. Depuis 2017, des avancées et des évolutions ont été enregistrées:
 - a) au niveau national, les États Membres ont lancé nombre de réformes juridiques, de politiques et de programmes pour garantir et protéger la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, combattre le travail des enfants et le travail forcé, lutter contre la discrimination en matière d'emploi et de profession et mettre en place des mesures et des systèmes de sécurité et de santé au travail. En outre, le nombre de ratifications des conventions fondamentales et du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, a progressé, de même que l'incorporation de ces instruments dans les cadres juridiques nationaux et les politiques publiques;
 - b) au niveau international, le droit à un milieu de travail sûr et salubre a été élevé en 2022 au rang de cinquième catégorie de principes et droits fondamentaux au travail, ce qui a eu pour effet d'élargir et de renforcer l'engagement international à respecter, promouvoir et réaliser tous les principes et droits fondamentaux au travail, et la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, ont été consacrées en tant que conventions fondamentales au sens de la Déclaration de 1998. En 2020, la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, est devenue le premier instrument de l'OIT à être universellement ratifié. Les principes et droits fondamentaux au travail sont mentionnés dans plusieurs normes internationales du travail récentes, telles que la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019. De plus en plus de cadres, juridiques ou de politiques publiques, notamment les accords commerciaux et d'investissement, les politiques de sauvegarde des institutions financières internationales, les accords-cadres internationaux ou nationaux ou encore les initiatives et les textes législatifs relatifs à la diligence raisonnable, y font référence;
 - c) les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que leurs membres, ont également pris des mesures notables pour promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail.

4. Néanmoins, des défis restent à relever.
5. Les conventions fondamentales sont encore loin d'être universellement ratifiées et d'importants déficits de mise en œuvre subsistent. Selon les estimations mondiales de l'OIT, le travail des enfants a augmenté en termes absolus, le nombre d'enfants astreints au travail atteignant 160 millions, dont 79 millions sont affectés à des travaux dangereux; le nombre de personnes soumises au travail forcé, en hausse, s'élève à 27,6 millions; et chaque année, 3 millions de travailleurs décèdent des suites d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Les écarts de taux d'activité et de rémunération entre les femmes et les hommes n'ont pas évolué, se maintenant respectivement à 25 points de pourcentage et à 19 pour cent.
6. Si les statistiques pour la période 2000-2019 indiquent une amélioration globale de la sécurité au travail, des travailleurs de toutes les régions du monde continuent d'évoluer dans des milieux de travail dangereux et insalubres, et certains risques se sont accentués, notamment le stress thermique et les risques psychosociaux.
7. La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont gravement menacées à travers le monde. Certaines catégories de travailleurs sont exclues du champ d'application des politiques du travail, de la législation du travail et de la compétence des institutions de règlement des conflits du travail.
8. Différentes formes de travail émergentes peuvent être porteuses aussi bien de possibilités que de risques. Lorsqu'elles sont une source d'emplois décents, elles peuvent être un moyen, pour les travailleurs et leur famille, de sortir de la pauvreté et d'accéder à l'économie formelle. Lorsqu'elles ne sont pas une source d'emplois décents, ou que les travailleurs sont mal catégorisés, ces formes de travail peuvent être incertaines et entraver la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail.
9. Les menaces et les atteintes contre la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit d'organisation et de négociation collective accentuent les risques de travail des enfants, de travail forcé, de discrimination et de travail dans des conditions dangereuses.
10. La persistance de l'informalité constitue encore un obstacle majeur à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail, au développement durable et au travail décent.
11. Des manquements à l'obligation de protéger et de respecter les principes et droits fondamentaux au travail continuent d'être observés au sein des chaînes d'approvisionnement. Les perturbations survenues dans les chaînes d'approvisionnement au cours des crises récentes ont porté préjudice à la pleine réalisation de ces principes et droits dans certains pays.
12. Les inégalités et la pauvreté sont des problèmes persistants qui entravent le respect et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. Elles ont été exacerbées par la pandémie de COVID-19, les crises sociales et économiques, les conflits et l'instabilité géopolitique, les catastrophes naturelles et le changement climatique.
13. La faiblesse de la gouvernance, l'érosion de l'état de droit et des libertés civiles, les restrictions de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, un environnement insuffisamment favorable aux entreprises durables, l'inadéquation de la réglementation, l'insuffisance des ressources allouées aux administrations du travail, aux services d'inspection du travail et aux autres autorités compétentes dans le domaine du travail et l'inefficacité de ces entités, ainsi que la gouvernance inefficace des migrations de main-d'œuvre, entre autres facteurs, ont empêché la réalisation de progrès en matière de respect, de promotion et de réalisation des principes et droits fondamentaux au travail.

14. Les transitions démographiques, environnementales et numériques, y compris l'essor de l'intelligence artificielle et des technologies connexes, transforment le monde du travail, ce qui renforce l'urgence de promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail afin de faire face aux défis et de saisir les possibilités.
15. Ces évolutions complexes mettent en péril les principes et droits fondamentaux au travail, d'où la nécessité de les remettre au premier plan et de réaffirmer leur importance. Les principes et droits fondamentaux au travail constituent un cadre qui permet d'affronter les périodes difficiles et troublées et de prévenir et gérer les crises futures, en particulier dans le monde du travail. Il faut donc renforcer les politiques et l'action en faveur du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits.

II. Renforcer l'action pour rendre effectifs le respect, la promotion et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail

16. Le respect des droits de l'homme, l'état de droit et les libertés démocratiques et fondamentales sont des conditions indispensables pour la pleine réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. Pour relever les défis émergents et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, il faut allier volonté politique, gouvernance efficace du marché du travail et dialogue social. Afin de renforcer l'action visant à rendre effectifs le respect, la promotion et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail, y compris dans la perspective de concrétiser les objectifs de développement durable, les gouvernements devraient, en consultation avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs et en fonction de la situation nationale:
 - a) engager un dialogue social tripartite et prendre des mesures pour consolider les progrès accomplis, mettre un coup d'arrêt aux régressions et remédier aux lacunes réglementaires et aux déficits de mise en œuvre;
 - b) tirer parti de l'élan créé par la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre en tant que principe et droit fondamental au travail pour renforcer la législation et les pratiques nationales afin d'accélérer les progrès concernant le respect, la promotion et la réalisation de ce principe et droit;
 - c) accorder une attention particulière à la liberté d'association et à la reconnaissance effective du droit de négociation collective, compte tenu du rôle capital joué par celles-ci dans la réalisation des quatre objectifs stratégiques, tout en veillant à ce que l'attention accordée aux cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail soit équilibrée;
 - d) prendre les mesures nécessaires pour réduire l'informalité, conformément à la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015
 - e) inscrire de manière effective les principes et droits fondamentaux au travail dans une transition juste et une approche centrée sur l'humain pour faire face aux évolutions démographiques et technologiques qui, entre autres facteurs, transforment le monde du travail;
 - f) adopter des politiques pour promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous, et créer un environnement favorable aux entreprises durables, en ayant à l'esprit que l'entreprise, l'investissement et l'innovation sont d'importants moteurs de la productivité, d'une croissance partagée et de la création d'emplois;

- g) poursuivre les efforts visant à promouvoir le caractère interdépendant des principes et droits fondamentaux au travail et leur renforcement mutuel.

17. Les domaines d'action devraient être les suivants:

Renforcement de la gouvernance

- a) ratifier et mettre concrètement en œuvre toutes les conventions fondamentales, y compris le protocole de 2014 relatif à la convention n° 29;
- b) étendre le champ d'application de la législation du travail, établir des cadres réglementaires favorables, en garantir l'application effective et renforcer les institutions compétentes afin de défendre la primauté du droit et la bonne gouvernance, ainsi que la protection et la promotion des droits de l'homme;
- c) développer et renforcer les capacités de l'administration du travail et des systèmes de règlement des conflits du travail et d'inspection du travail, et les doter des ressources humaines, technologiques et financières dont elles ont besoin pour mettre en œuvre la législation et les politiques nationales relatives au travail, en assurer le suivi et en contrôler l'application de manière efficace, une attention particulière devant être accordée aux conditions de travail et à la protection des travailleurs;
- d) veiller à ce qu'il existe des mécanismes de prévention et de règlement judiciaire et non judiciaire des conflits du travail qui soient efficaces, indépendants, impartiaux et accessibles à tous, y compris des mécanismes de plainte;
- e) améliorer la cohérence des politiques publiques nationales, notamment les politiques migratoires, d'emploi, de travail et de protection sociale;
- f) fonder la prise de décision sur des données probantes et assurer le suivi des progrès en mettant en place des systèmes d'information efficaces et transparents, y compris des bases de données et des systèmes statistiques;

Liberté d'association et dialogue social, y compris la négociation collective

- g) protéger et promouvoir le respect de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective compte tenu du rôle particulièrement important joué par celles-ci dans la réalisation des quatre objectifs stratégiques, notamment le dialogue social et le tripartisme;
- h) renforcer la capacité des mécanismes et des institutions du dialogue social à formuler des politiques aux fins de la promotion, du respect et de la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail en tenant compte des liens étroits de ces derniers avec les objectifs stratégiques de l'OIT, et promouvoir et pratiquer un dialogue social constructif sous toutes ses formes et à tous les niveaux afin de guider la mise en œuvre des politiques, d'évaluer les progrès accomplis et de faire face, en s'y adaptant, à des défis complexes et multiples;

Formalisation et entreprises durables

- i) accélérer la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle en s'appuyant sur les orientations contenues dans la recommandation n° 204 ainsi que sur le tripartisme et le dialogue social, afin de s'attaquer à certaines des causes profondes des déficits de travail décent et d'encourager la création d'un environnement favorable aux entreprises durables;

- j) créer un environnement favorable aux entreprises durables, y compris les micro, petites et moyennes entreprises, ce qui est propice à la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail;
- k) faire mieux connaître le rôle crucial que jouent les principes et droits fondamentaux au travail dans l'amélioration de la productivité, la croissance partagée et la création d'emplois;
- l) soutenir l'économie sociale et solidaire de sorte qu'elle prospère, favorise l'innovation et crée des possibilités de travail décent;

Égalité et inclusion

- m) continuer de renforcer les cadres juridiques et de politiques publiques pour éliminer, pour tous les travailleurs, la discrimination en matière d'emploi et de profession fondée sur tous les motifs pour lesquels une protection est assurée par les normes internationales du travail et les normes internationales relatives aux droits humains, et veiller à ce que la mise en œuvre de ces cadres soit effective et fasse l'objet d'un suivi et d'une évaluation périodiques;
 - n) promouvoir l'égalité entre femmes et hommes en matière de rémunération et de participation au marché du travail, notamment au moyen de l'application du principe d'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un travail égal ou de valeur égale, de mesures favorisant la transparence salariale, de la protection de la maternité, du congé parental et de mesures visant à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement fondés sur le genre;
 - o) adopter des mesures ciblées en faveur des groupes plus exposés que les autres à des risques de graves déficits en matière de principes et droits fondamentaux au travail, tels que les personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité qui sont victimes d'exclusion et de discrimination, souvent pour des motifs multiples qui se recoupent;
 - p) adapter les lois et les politiques nationales pour assurer une protection adéquate à tous les travailleurs, conformément à la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019), en garantissant le respect de leurs droits fondamentaux;
 - q) s'attaquer résolument à la pauvreté, à l'insécurité et aux inégalités, qui comptent parmi les principales causes des déficits en matière de principes et droits fondamentaux au travail, notamment au moyen de salaires adéquats fixés dans le cadre de la négociation collective et de salaires minima appropriés fixés par voie de législation ou de négociation, ainsi qu'au moyen de mesures d'aide au revenu au titre de la protection sociale.
- 18.** Les gouvernements devraient réaffirmer leur engagement en faveur du respect, de la promotion et de la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. Un tel engagement supposerait d'assurer la cohérence entre les cadres juridiques, les politiques publiques, les stratégies et les programmes, et de développer les synergies visant à réaliser les principes et droits fondamentaux au travail et à mettre en œuvre l'ensemble des objectifs stratégiques de l'OIT dont l'Agenda du travail décent est l'expression, à savoir l'emploi, la protection sociale, le dialogue social et le tripartisme, et les principes et droits fondamentaux au travail.

III. Priorités de l'action de l'OIT

Priorités thématiques

19. L'OIT devrait centrer son action sur les priorités convenues ci-après pour promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail, parmi lesquels figure désormais un milieu de travail sûr et salubre, dans le cadre de l'appui qu'elle apporte à ses mandants tripartites en fonction de la situation et des besoins de chaque pays:
- a) l'économie informelle, en particulier dans les zones rurales;
 - b) les entreprises et les chaînes d'approvisionnement;
 - c) les situations de crise et de fragilité;
 - d) une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous;
 - e) l'économie numérique.

Moyens d'action

20. Le Bureau devrait actualiser sa stratégie intégrée sur les principes et droits fondamentaux au travail, de manière à équilibrer les actions qu'il mène en faveur des cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail et à remédier aux déficits de mise en œuvre, tout en restant réactif face aux besoins des mandants et en se concentrant sur les domaines suivants:

Action normative

- a) intensifier les efforts visant à promouvoir la ratification universelle des dix conventions fondamentales et du protocole de 2014 relatif à la convention n° 29, en particulier de ceux de ces instruments qui ont recueilli le moins de ratifications, notamment en menant des campagnes ciblées et en offrant des services consultatifs techniques aux pays ayant manifesté leur intérêt pour la ratification;
- b) continuer de fournir aux mandants de l'OIT des services consultatifs techniques, notamment sous la forme d'analyses des lacunes et de formations, sur la manière d'appliquer efficacement les instruments susmentionnés en se fondant sur les orientations données par les organes de contrôle de l'OIT et sur le suivi annuel de la Déclaration de 1998;
- c) exploiter les possibilités offertes par le suivi annuel de la Déclaration de 1998, notamment en tirant mieux parti des informations recueillies dans ce cadre;
- d) renforcer les synergies entre les organes de contrôle de l'OIT, la coopération pour le développement, l'assistance technique et la recherche, notamment en intensifiant les efforts visant à faire connaître le fonctionnement et les travaux des mécanismes de contrôle de l'OIT dans toute l'Organisation, aussi bien sur le terrain qu'au siège;

Renforcement de la recherche et des capacités

- e) continuer de promouvoir et de mener des travaux de recherche et d'élaborer des outils, des lignes directrices, des méthodes de mesure statistique et des matériels de formation connexes, en vue de la collecte de données qualitatives et quantitatives, y compris des données ventilées sur la discrimination et les autres catégories de principes et de droits fondamentaux au travail peu traitées, et de la réalisation de travaux de recherche sur les principes et droits fondamentaux au travail;

- f) aider les institutions nationales à collecter et à analyser des données sur la situation des principes et droits fondamentaux au travail et sur les caractéristiques des populations concernées pour faciliter l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes;
- g) établir, en collaboration avec les États Membres, des estimations mondiales sur le travail des enfants et le travail forcé ainsi que, si les données disponibles le permettent, sur d'autres questions liées aux principes et droits fondamentaux au travail, en se fondant sur les normes statistiques internationales et les pratiques de mesure existantes;
- h) accroître la visibilité et l'accessibilité des données et des travaux de recherche de l'OIT, notamment au moyen de plateformes mondiales telles que l'Observatoire du travail forcé;
- i) poursuivre les travaux de recherche et d'analyse sur l'articulation entre les principes et droits fondamentaux au travail et le commerce et l'investissement;
- j) poursuivre les travaux de recherche et la collecte de données sur les lésions, accidents, maladies et décès liés au travail, et sur les risques émergents en matière de sécurité et de santé au travail, y compris les risques psychosociaux;
- k) dans le cadre du rapport phare de l'OIT sur le dialogue social, mener des travaux de recherche et recenser les bonnes pratiques en ce qui concerne le rôle d'un dialogue social efficace en tant que moyen de lutter contre les obstacles à la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail et de promouvoir les cinq priorités thématiques;
- l) analyser la nature, les causes et les conséquences des déficits en matière de principes et droits fondamentaux au travail et constituer un corpus de données probantes tirées des politiques menées, concernant le rôle des objectifs stratégiques de l'OIT en matière de travail décent dans la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail et des effets socio-économiques de ces principes et droits aux niveaux national et mondial;
- m) entreprendre des travaux de recherche concernant les répercussions économiques et sociales de l'informalité, en particulier ses répercussions sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail;
- n) mener des travaux de recherche appliquée sur les meilleures pratiques concernant l'intégration du respect des principes et droits fondamentaux au travail dans les activités des micro, petites et moyennes entreprises et des entreprises récemment formalisées, notamment grâce à un renforcement des synergies entre les initiatives relatives aux principes droits fondamentaux au travail et le programme SCORE;
- o) consacrer des travaux de recherche et des études d'impact aux défis et aux possibilités du numérique, notamment de l'intelligence artificielle, sous l'angle des principes et droits fondamentaux au travail, conformément à la Résolution et aux Conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection des travailleurs (2023);

Renforcement des capacités et partage des connaissances

- p) renforcer la capacité des mandants et des autres autorités nationales compétentes à élaborer et mettre en œuvre des politiques et des programmes qui contribuent à la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail, et à intégrer ces droits dans les politiques liées aux objectifs stratégiques de l'OIT, notamment en collaboration avec le Centre international de formation de Turin;
- q) mener, à l'intention des organisations d'employeurs et de travailleurs, des activités ciblées de renforcement des capacités portant sur les cinq catégories de principes et droits

fondamentaux au travail et visant en particulier à les aider à fidéliser leurs membres, à en accroître le nombre et à leur offrir des services, et à mener un dialogue social efficace;

- r) renforcer le service d'assistance du BIT aux entreprises sur les normes internationales du travail, outil important qui soutient les efforts déployés par les entreprises et les mandants tripartites pour se conformer aux principes énoncés dans les normes internationales du travail, y compris les principes et droits fondamentaux au travail, et promouvoir la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, telle qu'amendée en 2022, et les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme;
- s) renforcer le Réseau mondial d'entreprises de l'OIT sur le travail forcé, le Réseau mondial «Entreprises et handicap» de l'OIT et la Plateforme sur le travail des enfants, et rechercher de nouveaux moyens d'assurer leur viabilité;
- t) encourager l'apprentissage par les pairs, l'échange d'informations, la coopération et la cohérence des politiques au sein des États Membres et entre eux, aux niveaux régional et international, notamment dans le cadre de la prochaine Conférence mondiale sur l'élimination du travail des enfants;
- u) documenter et mettre en commun les bonnes pratiques qui innovent en matière de principes et droits fondamentaux au travail;

Cohérence des politiques et partenariats

- v) promouvoir la cohérence des politiques relatives aux principes et droits fondamentaux au travail:
 - i) au sein du système des Nations Unies et auprès des organisations multilatérales, des banques de développement et des institutions financières internationales;
 - ii) dans le cadre des politiques et des accords commerciaux et d'investissement, notamment en intensifiant la collaboration avec l'Organisation mondiale du commerce;
 - iii) dans le contexte des programmes par pays de promotion du travail décent et des plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable;
- w) accélérer les progrès relatifs aux principes et droits fondamentaux au travail dans le cadre de la Coalition mondiale pour la justice sociale, et promouvoir les activités de plaidoyer et la coopération en tirant parti de partenariats tels que:
 - i) l'Alliance 8.7;
 - ii) la Coalition internationale pour l'égalité salariale;
 - iii) les initiatives pertinentes concernant les entreprises comme la Plateforme sur le travail des enfants, le Réseau mondial d'entreprises sur le travail forcé et le Réseau mondial «Entreprises et handicap»;
 - iv) L'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes.

Planification, mobilisation et affectation des ressources, et coopération pour le développement

- x) veiller à ce que l'assistance technique et la coopération pour le développement tiennent compte du fait que les principes et droits fondamentaux au travail se renforcent mutuellement et sont étroitement liés à tous les objectifs stratégiques de l'OIT;
- y) renforcer le soutien apporté aux gouvernements aux fins de l'élaboration et de la mise en œuvre de stratégies nationales de mobilisation des ressources;
- z) mobiliser des ressources en faveur de la coopération pour le développement aux niveaux national, régional et mondial, notamment en collaborant avec les bureaux des coordonnateurs résidents des Nations Unies;
- aa) étudier des moyens novateurs pour exécuter plus efficacement les activités d'assistance technique et de coopération pour le développement, y compris dans le cadre de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire, en tenant compte de la diversité des situations parmi les États Membres;
- ab) suivre et évaluer l'impact de l'appui fourni par l'OIT à ses mandants, afin d'améliorer la conception et la mise en œuvre des activités futures;
- ac) donner suite à la demande formulée dans la Résolution et les Conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail (2017) d'élaborer un plan d'action pour mobiliser des ressources à l'appui de projets ayant trait à la cible 8.8 des objectifs de développement durable afin de protéger les droits des travailleurs, en mettant l'accent sur la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective.



► Textes adoptés

Conférence internationale du Travail – 112^e session, Genève, 2024

Résolution concernant le travail décent et l'économie du soin

(14 juin 2024)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie à Genève en sa 112^e session (2024),

Ayant tenu une discussion générale sur le travail décent et l'économie du soin, et tenant dûment compte de la Déclaration de Philadelphie, 1944, et de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019, aux fins de la promotion du travail décent dans l'économie du soin,

adopte les conclusions suivantes;

invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à prendre dûment en considération les conclusions et à fournir des orientations au Bureau international du Travail pour leur donner effet;

demande au Directeur général de:

- a) préparer un plan d'action sur le travail décent et l'économie du soin afin de donner effet aux conclusions, pour examen par le Conseil d'administration à sa 352^e session (octobre-novembre 2024);
- b) porter les conclusions à l'attention des organisations internationales et régionales concernées;
- c) tenir compte des conclusions lors de l'élaboration des futures propositions de programme et de budget et de la mobilisation de ressources extrabudgétaires;
- d) tenir le Conseil d'administration informé de la mise en œuvre des conclusions.

Conclusions concernant le travail décent et l'économie du soin

I. Contexte – le travail décent et l'économie du soin: il est urgent d'agir

1. Le soin est fondamental pour le bien-être humain, social, économique et environnemental et le développement durable. Le travail de soin, rémunéré et non rémunéré, est essentiel à tout autre travail. Une économie du soin robuste et qui fonctionne bien permet à la main-d'œuvre d'aujourd'hui et de demain d'être en meilleure santé, crée des emplois, constitue un appui pour les entreprises et améliore la productivité. Les transformations du monde du travail liées aux innovations technologiques, aux mutations démographiques et aux changements climatiques et environnementaux modifient la demande et l'offre de soin, ainsi que l'accès au soin.
2. Une économie du soin robuste et qui fonctionne bien est indispensable pour renforcer la résilience face aux crises, notamment les pandémies et la fuite des cerveaux, pour parvenir à l'égalité des genres et à l'inclusion et combattre les autres inégalités ainsi que pour promouvoir le développement économique et social, une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, une transition juste et la justice sociale. L'économie du soin connaît une croissance rapide et crée et ouvre des possibilités d'emploi.
3. Dans le monde entier, la majeure partie du travail de soin rémunéré et non rémunéré est effectuée par les femmes.
4. La pandémie de COVID-19 a mis en lumière l'importance de l'économie du soin et révélé les lacunes des politiques publiques. Elle a accru la part disproportionnée du travail de soin non rémunéré assumée par les femmes et les filles et les déficits de travail décent qui existaient déjà pour les travailleurs du soin, dont les longues heures de travail et les risques pour la sécurité et la santé au travail – tels que l'exposition à la violence et au harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre – ainsi que les importantes pénuries de personnel et de compétences.
5. La main-d'œuvre du soin est hétérogène. Le travail de soin est extrêmement exigeant et nécessite généralement des niveaux élevés de compétences et des connaissances spécialisées, mais les compétences ne sont pas toujours pleinement reconnues ni valorisées comme elles le devraient. Si certains travailleurs du soin sont hautement qualifiés et bien rémunérés, beaucoup, dont les travailleurs migrants et les travailleurs domestiques, restent dans l'économie informelle, faiblement rémunérés et privés de protection, en droit ou en pratique, notamment de protection sociale et de la protection assurée aux travailleurs. Les agents de santé communautaires et les travailleurs du soin de proximité, qui, souvent, ne sont pas reconnus comme travailleurs, sont également dépourvus de protection. Les travailleurs migrants, dont beaucoup sont des femmes, ne sont souvent pas en mesure d'exercer pleinement les mêmes droits que les autres travailleurs. D'autres difficultés se posent pour ce qui est du travail décent et de l'économie du soin, parmi lesquelles une forte ségrégation professionnelle fondée sur l'appartenance ethnique, la race et le genre, et la dévalorisation du travail de soin. Les femmes, en particulier les femmes en situation de vulnérabilité, assument une part inéquitable du soin non rémunéré, ce qui crée des obstacles structurels à leur participation, leur maintien et leur progression sur le marché du travail.
6. La rapidité du vieillissement de la société dans certaines parties du monde alourdit la charge du soin, accentuant les lacunes dans la demande et l'offre de services de soin et dans l'accès au soin, alors même que des services de qualité sont plus que jamais nécessaires.

7. L'Organisation internationale du Travail (OIT) joue un rôle de premier plan en matière de promotion du travail décent dans l'économie du soin, en se fondant sur une approche du soin intégrant toutes les étapes de la vie et l'application du Cadre des 5R pour le travail décent dans le soin (reconnaissance, réduction et redistribution du soin non rémunéré, et rétribution et représentation des travailleurs du soin). Certains gouvernements ont progressé dans la ratification des conventions internationales du travail touchant au soin et d'autres conventions internationales du travail pertinentes et mis en œuvre des approches intégrées des politiques de soin. Les employeurs et les travailleurs, au moyen du dialogue social, ainsi que les initiatives menées par les employeurs, rendent possible la mise en place de certaines politiques du lieu de travail et modalités de travail favorables à la famille visant à aider les individus à mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie privée et à répartir les responsabilités en matière de soin. Les travailleurs du soin s'organisent de plus en plus. Ces efforts constituent un progrès vers le passage d'une répartition inégale du travail de soin entre femmes et hommes à une organisation plus équitable du soin, car ils encouragent la coresponsabilité sociale entre l'État, le secteur privé, les familles, les communautés et l'économie sociale et solidaire.
8. Toutefois, d'importantes lacunes subsistent dans la sensibilisation du public, la législation, les politiques, le financement et la mise en œuvre. Il est urgent d'agir pour garantir le travail décent dans l'économie du soin et le promouvoir en garantissant un accès de tous au soin.

II. Une vision commune de l'économie du soin

9. L'économie du soin englobe le travail de soin, qu'il soit rémunéré ou non rémunéré et direct ou indirect, sa fourniture au sein des foyers et en dehors, ainsi que les personnes qui effectuent ce travail et celles qui en bénéficient et les employeurs et les institutions qui proposent des services de soin. Le travail de soin s'entend, entre autres, des activités et des relations qui visent à soutenir la vie et sa qualité; développent les capacités humaines; renforcent la capacité d'agir, l'autonomie et la dignité; améliorent les perspectives et la résilience de ceux qui effectuent le travail de soin et de ceux qui en bénéficient; tiennent compte des différents besoins des individus à chaque étape de la vie; et répondent aux besoins de soin et d'assistance des personnes, y compris des enfants, des adolescents, des jeunes, des adultes, des personnes âgées, des personnes en situation de handicap et de toutes celles qui fournissent le soin, dans les domaines physique, psychologique, cognitif, de la santé mentale et du développement.
10. Le travail de soin est assuré par le secteur public et le secteur privé, notamment les micro, petites et moyennes entreprises. Il est aussi assuré par le secteur sans but lucratif, l'économie sociale et solidaire et les ménages. Le travail de soin rémunéré recouvre différents secteurs et professions. L'économie du soin englobe formalité et informalité et inclut, sans pour autant s'y limiter, les activités des travailleurs du secteur de l'éducation, du secteur de l'éducation et de la protection de la petite enfance et du secteur sanitaire et social, des travailleurs domestiques et des personnes qui effectuent un travail de soin non rémunéré. Il n'existe à l'heure actuelle aucune définition statistique du travail de soin convenue au niveau international, et il faudrait en élaborer une afin de promouvoir l'harmonisation et la cohérence des données sur le soin, notamment dans tous les sous-secteurs concernés.
11. Le travail de soin direct renvoie aux activités de soin à la personne qui ont une dimension relationnelle, tandis que le travail de soin indirect comprend les activités qui contribuent au bien-être sans passer par un contact personnel direct, telles que le ménage et la cuisine.
12. Le travail de soin non rémunéré, souvent effectué par la famille et l'entourage des bénéficiaires, revêt une grande valeur pour les bénéficiaires et les prestataires de soin ainsi

que pour la société. Ce travail, qui devrait être plus équitablement réparti entre les femmes et les hommes, vient compléter le travail de soin rémunéré, qu'il ne saurait toutefois remplacer.

13. L'organisation sociale actuelle du soin – qui fournit le soin et qui y a accès – fait peser une part disproportionnée du travail de soin non rémunéré sur les femmes, ce qui entrave leur inclusion économique et leur participation effective au marché du travail, accroît les disparités de genre dans le monde du travail, et prive de nombreuses femmes d'un accès adéquat à la protection sociale. La charge du travail de soin rémunéré et non rémunéré qui pèse sur les femmes peut être déterminée en grande partie par la race, l'appartenance ethnique, les conditions socioéconomiques et l'origine géographique.
14. L'économie du soin comprend les politiques et les cadres réglementaires, les services, les infrastructures, les institutions, les mécanismes de financement et les normes sociales qui orientent et déterminent la fourniture de services de soin et d'assistance et l'accès à ces services tout au long de la vie.

III. Principes directeurs

15. Lorsqu'ils mettent en œuvre des politiques et des approches intégrées, complètes et globales en faveur du travail décent et de l'économie du soin, les Membres devraient tenir compte des principes ci-après.
16. Le travail n'est pas une marchandise, et il en va de même pour le travail dans l'économie du soin. Toute personne devrait être en mesure de fournir des services de soin et de bénéficier de ces services, ainsi que de pratiquer l'autosoin.
17. Tous les travailleurs du soin devraient avoir accès au travail décent. Le travail décent pour les travailleurs du soin contribue à un soin de qualité, au recrutement et à la fidélisation des travailleurs ainsi qu'à la promotion de l'égalité des genres, contrebalance la pénurie de travailleurs et renforce la résilience des sociétés et des économies.
18. Tous les Membres ont l'obligation, à l'égard des travailleurs du soin, de respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; l'abolition effective du travail des enfants; l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession; et un milieu de travail sûr et salubre.
19. La ratification et la mise en œuvre des normes internationales du travail pertinentes pour l'économie du soin sont essentielles à une approche du soin fondée sur les droits.
20. Le soin devrait être fourni, rendu accessible et reçu sur la base des principes de non-discrimination, de solidarité, de durabilité, d'équité, d'universalité et de coresponsabilité sociale.
21. Les investissements dans l'économie du soin promeuvent un soin de qualité et la création d'emplois décents, et peuvent conduire à un renforcement des capacités humaines, à une croissance de la productivité, à une éducation de qualité, à une amélioration de la santé et du bien-être et à une plus grande égalité des genres, ainsi qu'au travail décent et à une participation accrue des femmes au marché du travail, et permettent la transition vers l'économie formelle.
22. Le Cadre des 5R pour le travail décent dans le soin éclaire les stratégies intégrées et cohérentes visant à réaliser le travail décent dans l'économie du soin. Le travail de soin non rémunéré devrait être reconnu, réduit et redistribué. Le travail de soin rémunéré devrait être rétribué par une rémunération adéquate, notamment conformément au principe d'égalité de

rémunération pour un travail de valeur égale, et par une protection sociale et des travailleurs effective.

- 23.** La réalisation du travail décent passe par la mise en place et la mise en œuvre effective de politiques de congés pour soin et de services de soin bien conçus. Cela permet:
- a) l'entrée, le maintien et la progression des travailleurs ayant des responsabilités familiales sur le marché du travail, sans discrimination;
 - b) un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et une répartition plus équitable des responsabilités en matière de soin entre les femmes et les hommes;
 - c) la croissance de la productivité par la préservation de la santé et du bien-être de la main-d'œuvre;
 - d) une action visant à remédier aux obstacles auxquels se heurtent les personnes ayant des besoins importants en matière de soin et d'assistance et celles qui fournissent des services de soin et d'assistance non rémunérés;
 - e) une action visant à remédier à l'accès inéquitable aux services de soin et d'assistance, y compris pour les travailleurs de l'économie informelle.
- 24.** L'État est le principal responsable de la fourniture, du financement et de la réglementation du soin, et il lui incombe au premier chef de garantir aux travailleurs du soin et aux bénéficiaires de soin des normes élevées en matière de qualité, de sécurité et de santé. Cela passe notamment par l'allocation des ressources nécessaires et par l'adoption et la tenue à jour d'un cadre stratégique et réglementaire solide.
- 25.** Les partenariats public-privé qui tirent parti des points forts des secteurs public et privé peuvent contribuer à développer des services de soin de qualité sans imposer une charge excessive à l'une ou l'autre des parties, et par conséquent favoriser un écosystème de soin plus durable.
- 26.** Les entreprises publiques et privées et les coopératives et autres entités de l'économie sociale et solidaire jouent un rôle dans la fourniture de soin de qualité, l'investissement dans des infrastructures de soin durables et modernes et la création de possibilités de formation et d'emploi.
- 27.** La fourniture de soin communautaire, y compris en partenariat avec les peuples autochtones et tribaux, s'il y a lieu, peut contribuer à répondre aux besoins au niveau local.
- 28.** La collecte de données ventilées selon la forme de travail de soin ainsi que la mesure de l'ampleur et de la valeur du soin non rémunéré sont essentielles pour comprendre l'économie du soin et guider l'élaboration des politiques. Les données devraient être ventilées par niveau de revenu, sexe, âge, race, appartenance ethnique, statut migratoire, situation au regard du handicap et emplacement géographique, et selon d'autres caractéristiques, en fonction du contexte national.
- 29.** La coordination entre les différents échelons et acteurs étatiques suivant une approche qui mobilise l'ensemble des pouvoirs publics favorise des stratégies relatives au soin cohérentes, efficaces et intégrées.

IV. Faire progresser le travail décent dans l'économie du soin

- 30.** En tenant compte des principes susmentionnés, les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient, en fonction de leur domaine de compétences, avec l'appui de l'OIT:

- a) concevoir et mettre en œuvre des politiques et des systèmes de soin intégrés et cohérents à l'appui du travail décent et de l'égalité des genres. Ces politiques devraient contribuer à une approche en faveur du soin fondée sur les droits et reposer sur les normes internationales du travail et le dialogue social. Le Cadre des 5R pour le travail décent dans le soin fournit des orientations précieuses à cet égard;
- b) intégrer le soin dans les politiques publiques pertinentes, y compris les politiques macroéconomiques et celles relatives à l'emploi, aux compétences, à la protection sociale et à la protection des travailleurs, aux migrations et à l'environnement, tout en assurant une coordination et un financement public adéquats, en tenant compte de la situation nationale;
- c) promouvoir des politiques de l'emploi et des politiques macroéconomiques qui créent des emplois décents dans l'économie du soin, notamment par la formalisation des entreprises et des emplois du soin qui sont informels ainsi que par la prévention de l'informalisation de ceux qui sont formels, et garantir une marge de manœuvre budgétaire suffisante;
- d) promouvoir des politiques actives du marché du travail, l'éducation et la formation, l'actualisation et le perfectionnement des compétences, la reconnaissance et la certification des compétences au niveau national et, s'il y a lieu, au niveau transnational, ainsi que l'ouverture à l'apprentissage et l'accès aux possibilités d'apprentissage tout au long de la vie, en cohérence avec les avancées technologiques, afin de promouvoir l'évolution professionnelle et d'attirer et de fidéliser une main-d'œuvre du soin qualifiée;
- e) lutter contre la dévalorisation du travail de soin, notamment en sensibilisant le public à la valeur sociale et économique de ce travail;
- f) remédier à la répartition inégale du travail rémunéré et non rémunéré selon le genre, et promouvoir l'inclusion et l'autonomie économiques des femmes au-delà du travail de soin, notamment en suscitant une évolution concernant les normes sociales et les stéréotypes de genre entourant les rôles en matière de soin;
- g) veiller à répondre de manière appropriée aux besoins de tous les travailleurs ayant des responsabilités en matière de soin en garantissant la mise en place de politiques complètes de protection, de protection de la maternité et de congés pour soin, y compris de politiques relatives au congé de paternité, au congé parental et au congé pour soin de longue durée;
- h) renforcer les politiques et les mesures qui favorisent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, facilitent l'exercice d'une activité rémunérée et rendent les responsabilités en matière de soin plus aisées à assumer. Parmi ces mesures figurent notamment celles qui concernent l'organisation du travail, les horaires de travail et le lieu de travail, ainsi que d'autres conditions d'emploi;
- i) mettre en place et maintenir des systèmes de protection sociale universelle qui offrent une protection adéquate aux travailleurs du soin quel que soit leur type d'emploi, et reconnaître le travail de soin non rémunéré, y compris en prévoyant des crédits d'assurance sociale au titre des activités de soin;
- j) instaurer un environnement favorable aux entreprises durables et mettre en place un environnement propice aux entités de l'économie sociale et solidaire, y compris des politiques tenant compte des considérations de genre qui encouragent la productivité, l'investissement dans l'éducation et le développement des compétences et un

élargissement des débouchés commerciaux et des possibilités de formalisation et de financement;

- k) investir dans des services de soin qui soient de qualité, abordables, appropriés et accessibles – notamment le soin aux enfants, les soins de santé et le soin de longue durée – et les rendre disponibles pour tous les travailleurs, y compris pour les travailleurs de l'économie informelle, et permettre ce faisant la transition de ces derniers vers l'économie formelle;
- l) veiller à ce que les mesures prises concernant les services et la main-d'œuvre tiennent compte des spécificités culturelles des peuples autochtones et tribaux, y compris par l'élaboration d'approches communautaires;
- m) accroître l'offre de services d'aide et d'assistance pour les personnes en situation de handicap afin de promouvoir l'autonomie et l'indépendance individuelles, y compris en adoptant une approche qui favorise l'inclusion du handicap, afin d'améliorer l'accès aux possibilités d'emploi;
- n) prévenir et combattre toutes les formes de discrimination à l'égard des travailleurs du soin, en accordant une attention particulière aux femmes, aux travailleurs migrants, aux groupes racialisés et aux personnes en situation de vulnérabilité;
- o) garantir un accès effectif à la protection des travailleurs et à la sécurité sociale, notamment par l'intermédiaire de l'inspection du travail, à tous les travailleurs du soin quel que soit leur type d'emploi, en particulier à ceux dont la protection est la plus susceptible d'être insuffisante ou inadéquate tels que les travailleurs domestiques, les travailleurs migrants ou les agents de santé communautaires et les travailleurs du soin de proximité;
- p) concevoir et mettre en œuvre des politiques et des stratégies visant à établir une limitation maximale du temps de travail, à parvenir à la sécurité et à la santé au travail, notamment en prévenant et en combattant la violence et le harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, et à assurer des salaires minima adéquats, prévus par la loi ou négociés. Les prestataires de soin du secteur public devraient montrer l'exemple à cet égard;
- q) suivre l'impact du changement climatique et de l'évolution technologique sur le soin, y compris le travail de soin non rémunéré, et envisager les questions relatives au soin sous l'angle des nouveaux enjeux de gouvernance du marché du travail et des politiques et mesures d'adaptation au changement climatique et d'atténuation de ses effets;
- r) soutenir les micro, petites et moyennes entreprises et les entités de l'économie sociale et solidaire, dont les coopératives et les autres initiatives communautaires, qui fournissent des services de soin de qualité, notamment au moyen d'activités de renforcement des capacités, du développement des compétences et de l'accès au financement;
- s) recueillir et diffuser des données sur le travail de soin rémunéré et non rémunéré, conformément aux normes statistiques internationales existantes et à celles qui seront établies, en vue de fournir une base factuelle à l'appui de l'élaboration des politiques;
- t) faire entendre la voix des organisations de travailleurs du soin, y compris celles de travailleurs domestiques, d'agents de santé communautaires et de travailleurs du soin de proximité et de travailleurs migrants, des organisations d'employeurs de travailleurs du soin et d'aidants familiaux non rémunérés, lorsqu'elles existent, promouvoir leur représentation et les consulter;

- u) appuyer les initiatives multilatérales telles que la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC).

V. Rôle de l'Organisation internationale du Travail

31. Conformément aux principes et priorités énoncés dans les présentes conclusions, l'Organisation, en consultation avec les mandants, devrait approfondir le travail global qu'elle mène sur l'économie du soin dans le cadre de ses objectifs stratégiques, et consacrer ses efforts à:
- a) promouvoir la ratification et la mise en œuvre des normes internationales du travail pertinentes pour l'économie du soin, notamment toutes les conventions fondamentales;
 - b) mener des recherches dont le résultat sera soumis pour examen à une réunion tripartite, que le Conseil d'administration convoquera dans les meilleurs délais, en vue de pouvoir évaluer s'il existe des lacunes dans son corpus de normes internationales du travail en ce qui concerne la protection parentale et la protection de la paternité ainsi que d'autres congés pour soin (aux membres de la famille souffrants ou gravement malades, aux personnes âgées ou aux personnes en situation de handicap) et, dans l'affirmative, déterminer quelles mesures normatives et/ou non normatives pourraient se révéler appropriées;
 - c) appuyer l'élaboration de normes statistiques convenues au niveau international qui serviraient de base à la collecte de données détaillées, comparables et harmonisées sur l'économie du soin, en tenant compte de l'ensemble du travail de soin rémunéré et non rémunéré pertinent, pour examen à la vingt-deuxième Conférence internationale des statisticiens du travail en 2028;
 - d) fournir, notamment dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent, un appui technique et des orientations stratégiques aux fins de l'élaboration de politiques et de systèmes de soin nationaux qui garantissent un accès universel au soin et promeuvent la professionnalisation et la formalisation des emplois du soin ainsi que les normes les plus élevées en matière de qualité, de sécurité et de santé pour les travailleurs du soin et pour les bénéficiaires de soin, en s'inspirant du Cadre des 5R pour le travail décent dans le soin;
 - e) fournir une assistance technique afin de promouvoir la protection effective des travailleurs migrants du soin; des travailleurs domestiques; des agents de santé communautaires et des travailleurs du soin de proximité; des travailleurs des coopératives et des autres entités de l'économie sociale et solidaire; des travailleurs du soin de l'économie informelle; et des travailleurs ayant des responsabilités familiales;
 - f) promouvoir des politiques et des lois relatives aux services de soin et d'assistance en faveur des personnes souffrant de maladies physiques ou mentales, des personnes vivant avec le VIH et des personnes en situation de handicap, avec la participation de personnes issues des groupes concernés;
 - g) renforcer davantage encore son expertise sur l'économie du soin en approfondissant ses recherches et en améliorant l'information et la communication sur le travail décent et l'économie du soin dans des sociétés à différents niveaux de développement, notamment en livrant régulièrement des tendances et des analyses, des évaluations des lacunes dans la couverture et des investissements publics nécessaires en matière de soin ainsi que de leur impact sur l'égalité des genres, l'emploi, la rémunération, les conditions de travail et

la protection sociale des travailleurs du soin, y compris les travailleurs migrants, et la qualité de la fourniture des services de soin;

- h)* effectuer des recherches et publier des informations sur les défis et les possibilités associés à l'adoption et à l'utilisation des technologies, y compris des technologies numériques et de l'intelligence artificielle, dans l'économie du soin, et sur les conséquences qui en découlent pour les conditions de travail;
- i)* fournir aux pays un appui continu pour mesurer le travail de soin rémunéré et non rémunéré, en appliquant les normes statistiques internationales les plus récentes et de bonnes pratiques de mesure;
- j)* recenser et partager les bonnes pratiques et mener des travaux de recherche sur un développement des compétences de nature à promouvoir l'évolution professionnelle et à attirer et fidéliser une main-d'œuvre du soin qualifiée;
- k)* aider les mandants à assurer le financement durable et adéquat du soin, notamment en réalisant des études socioéconomiques de faisabilité et des calculs des coûts, en mesurant les déficits de financement et en étudiant les moyens d'accroître la marge de manœuvre budgétaire, ainsi que l'élaboration de politiques macroéconomiques budgétaires et monétaires favorables à l'emploi et adéquates, conformément à ses instruments relatifs à la politique de l'emploi et à la protection sociale;
- l)* organiser, avec son Centre international de formation (Centre de Turin) et en collaboration avec d'autres centres de formation compétents, le cas échéant, des activités de renforcement des capacités techniques aux fins de la conception, du financement adéquat, de la mise en œuvre et du suivi de politiques inclusives en faveur de l'économie du soin, y compris l'intégration du soin dans toutes les autres politiques pertinentes;
- m)* renforcer la capacité des mandants tripartites de participer à la formulation, à la mise en œuvre et au suivi des politiques nationales de soin, et renforcer toutes les formes de dialogue social, y compris la négociation collective et la coopération tripartite. Encourager une coopération efficace sur le lieu de travail en tant qu'outil permettant de contribuer à l'instauration de lieux de travail sûrs et productifs, d'une manière qui respecte la négociation collective et ses résultats et ne fragilise pas le rôle des syndicats;
- n)* renforcer le rôle de premier plan qu'elle joue à l'échelle mondiale pour porter plus haut la question du soin aux niveaux national, régional et mondial, en promouvant, en renforçant et en développant des normes juridiques et statistiques, et en assurant la cohérence des politiques et la coopération interinstitutions sur la question du travail décent et de l'économie du soin au sein du système multilatéral;
- o)* continuer de promouvoir les Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous (2015), y compris en ce qui concerne l'économie du soin;
- p)* tirer parti de la Coalition mondiale pour la justice sociale et de l'Accélérateur mondial des Nations Unies pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes afin de consolider les partenariats avec les organismes des Nations Unies, les institutions financières internationales, les réseaux internationaux et les centres de recherche, et de créer une plateforme Sud-Sud visant à promouvoir le travail décent dans le soin;
- q)* faire en sorte de disposer des ressources suffisantes pour mener ses travaux sur l'économie du soin et intégrer la question du travail décent et de l'égalité des genres dans l'économie du soin dans tous ses projets et activités de coopération pour le

développement pertinents, dans le but de tirer pleinement parti du potentiel qu'offre l'économie du soin pour contribuer à l'Agenda du travail décent, à la réalisation des objectifs de développement durable et à une transition juste;

- r) aider, en particulier, les petits États insulaires en développement et les pays les moins avancés à atténuer le risque de fuite des cerveaux.